



## Az értelmi és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek munkajogi jogalanyiségének egyes kérdései II.

HALMOS Szilvia\*

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

A tanulmány sorozat első részében a sorozat egésze által vizsgált problémákat mutattam be, s a kutatási hipotéziseimet állítottam fel. Elemeztem a téma szempontjából definíciós alapköveknek tekinthető egyes fogalmakat (döntéshozatal, belátási képesség, cselekvőképesség, autonómia, emberi méltóság) valamint vizsgáltam ezek viszonyrendszerét. Jelen, második részben – szintén az alapkövek körében – a munkaképesség fogalmát valamint a munkaképesség és a cselekvőképesség kapcsolatát fogom elemezni.

### *2.4. A munkaképesség fogalma és vizsgálata*

#### *2.4.1. A munkaképesség fogalmi elemei és mérési módszerei*

Témánk kifejtése érdekében az emberi képességek közül az előző részben elemzett képességeken túl még egyet meg kell vizsgálnunk: a munkaképességet.

A munkaképesség szakirodalmi felfogása szerint megkülönböztethetünk általános és speciális munkaképességet. Az általános munkaképesség fogalmának gyakorlati jelentősége nincs, mivel nem

\* A szerző az Országos Bírósági Hivatalba beosztott bírósági titkár, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének megbízott oktatója. Elérhetősége: [halmos.szilvia@gmail.com](mailto:halmos.szilvia@gmail.com).

létezik „általános munkavégzés”, csak mindig konkrét személy, konkrét feladat, konkrét munkakörnyezet vonatkozásában értelmezhető. Ezért csupán a speciális munkaképesség vizsgálatának van jelentősége – így a továbbiakban ezt a fogalmat értjük munkaképesség alatt.<sup>1</sup>

A munkaképességet a következőképpen *definiálhatjuk*: az ember akkor – és csak akkor – munkaképes, ha a kéz ügyességi, értelmi, szociális (ti. foglalkozási) kompetenciák legalább egy részével rendelkezik, amely az e kompetencia működtetéséhez szükséges fizikai, mentális és szociális egészséggel párosul, továbbá birtokol legalább néhány foglalkozási készséget, illetve birtokolja az adott munkakör betöltése szempontjából specifikus készségeket (ha ilyenek vannak), amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkával elérendő célokat (és/vagy a munkafeladatokat) legalább normál minőségben megvalósítsák; feltéve, hogy a fizikai, pszichoszociális és szervezeti körülmények elfogadhatók, vagy legalábbis könnyen elfogadhatóvá tehetők, és az egyén legalább minimálisan motivált a munka elvégzésére.<sup>2</sup>

A munkaképesség tehát komplex kategória, amely *három tényezőtől függ*: a munkát végző személytől, a munkakörülményektől és a munkafeladattól. Adott személy munkaképessége tehát *dinamikus tulajdonság*, hiszen mindhárom tényező változhat.<sup>3</sup> A munkát végző személyben rejlő tényező további összetevőkre bontható: foglalkozási készségek, egészség és a munkához való viszonyulással kapcsolatos belső tulajdonságok. Ezen összetevők is tovább differenciálhatók: a foglalkozási készségek körében nem csupán az adott munkatevékenység vonatkozásában releváns funkcióképességekre, hanem alapvető – bármiféle munkavégzéshez illetve az adott munka elvégzéséhez szükséges – személyiségjegyekre valamint a szociális készségekre is gondolni kell. Az egészség alatt az aktuális és a tartósan jellemző fizikai és mentális egészséget értjük. A munkához való belső viszonyt meghatározzák a magánélet körülményei is.<sup>4</sup> Összességében tehát megállapítható, hogy *a munkaképesség vizsgálata nem redukálható sem a mentális és fizikai funkcióképességek felmérésére, sem foglalkozás-egészségügyi minősítésre.*<sup>5</sup> Továbbá *a munkaképesség semmiképp sem azonosítható a döntéshozatali képességgel vagy az ennek részeként definiált belátási képességgel.* Ez utóbbiak, a foglalkozási készségek között, részét képezhetik a munkaképességnek is.

Világszerte több *munkaképesség-mérési rendszert* alkalmaznak. E rendszerek szemléletmódjuk szerint két csoportba oszthatók: (1) statikus valamint (2) dinamikus megközelítésű rendszerekre.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Per-Anders TENGLAND: The concept of workability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 21., 2011/2. 275–285.; Per-Anders TENGLAND: A qualitative approach to assessing workability. *Work*, vol. 44., 2013. 393–404., 395.

<sup>2</sup> TENGLAND (2011) i. m.; TENGLAND (2013) i. m. 396.

<sup>3</sup> TENGLAND (2013) i. m. 395.

<sup>4</sup> Részletesen: CsÍZIK Tímea: A munkaérdeklődés szerepe a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációjában. In: NAGYNÉ ZÖLDE Mónika: (szerk.): *A munkaképesség szociális, (gyógy)pedagógiai, foglalkoztathatósági szempontú minősítéséhez.* (Szöveggyűjtemény) Budapest, ELTE BGGYK, 2009. 188–214.

<sup>5</sup> TENGLAND (2013) i. m. 396–397.

<sup>6</sup> A szakirodalom a két csoportot „procedurális” valamint „képességprofil” megközelítésnek hívja (JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajog kérdése.* PhD-értekezés. Miskolc, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011. 221–223., 251–252.; *A fogyatékoság definíciói Európában.* Összehasonlító elemzés, a Bruneli Egyetem által készített tanulmány. 2002. Második, javított kiadás, ELTE BGGYK, Budapest, 2009. 40–41.; ZÖLDE Mónika: A komplex minősítés rendszere és ideális működése. In: NAGYNÉ ZÖLDE (2009) i. m. 14–37., 28). Találóbannak tartom azonban a statikus-dinamikus fogalom-pár használatát,

Ad (1) A *statikus megközelítés* lényege, hogy a személy képességprofiljáról „pillanatfelvételt” készítenek, s ez alapján elemzik a munkaerő-piaci helyzetét, elhelyezkedési esélyeit, határozzák meg a neki esetlegesen járó szolgáltatásokat, ellátásokat, illetve az ezekkel összefüggő kötelezettségeit.<sup>7</sup> A Norvégiában használt „Funkcióséma” rendszer a BNO-10-en<sup>8</sup> alapul. Negyven kérdést tesznek fel az alanynak, amellyel nyolc alapvető funkcióképeséget mérnek fel (állás/járás, tartás/fogás, emelés/hordozás, ülés, önuralom, együttműködés, kommunikáció, megértés, általános munkaképesség). Az ehhez hasonló, holland módszer („Funkcionális információs rendszer”), amelynek alapja szintén a BNO-10, ötvenhat funkcióképeséget mér fel hat kategóriába sorolva (személyes funkciók, szociális funkciók, a fizikai környezethez, a dinamikus történésekhez, a statikus testpózokhoz és a munkaidő-höz való adaptálódás képessége). Az Egyesült Királyságban használt módszer („Személyes képességmérés”) tizennégy feleletválasztós tesztet tartalmaz a fizikai aktivitásról, huszonötöt a mentális akadályozottságokról, négy kategóriát érintve (feladatok teljesítése, mindennapi élet, stresszel való megküzdés, másokkal való érintkezés).<sup>9</sup> Ezek a módszerek nagyon hasonlóak, jóllehet a konkrét kérdésekben nagyfokú változatosságot mutatnak. Kritikával illelhetők azonban azon az alapon, hogy ugyan rengeteg általános információval szolgálnak a személy funkcióképeségeivel kapcsolatban, ezek egy része egyáltalán nem, vagy csak részben releváns a (speciális) munkaképesség szempontjából, illetve egyáltalán nem reflektálnak a munkaképesség egyéb összetevőire.<sup>10</sup>

Ad (2) A *dinamikus* – vagyis a munkaképességet változásra képes folyamatként látó – *megközelítés* lényege, hogy az egyén munkaképességét a korábbi munkaviszonyára tekintettel vizsgálják, és azt is kutatják, hogy a funkcióképeségeken kívül milyen külső körülmények vezettek munkájának elvesztéséhez. A munkaképesség e múltbeli dimenzióját kiegészítik a jövőre vonatkozó megállapítások (pl. a rehabilitációs szükséglet, vagy a tartós passzív ellátásokra való jogosultság tárgyában).<sup>11</sup> A Németországban használt rendszer felméri a fizikai és mentális funkcióképeségeket (munkavégzés hatékonysága, összpontosítási képesség, motoros képességek stb.), a szociális képességeket (pl. rugalmasság, alkalmazkodási képesség, felelősségtudat, kommunikációs készség), és bizonyos munkakörülményekkel szembeni érzékenységet is vizsgál (pl. nedvesség, huzat, zaj, munkaidő-beosztási változások). Megállapítják a vizsgált személy rehabilitációs szükségleteit is a munkába állás megköny-

---

hiszen e fogalmak ugyanúgy megragadják a két típus módszertani lényegét (a képességfelmérés pillanatfelvétel-szerűségét illetve a foglalkoztatási folyamatba ágyazottságát), és logikai fogalomparként jobban segítik a két típus összevetetőségét, mint az említett, irodalomban használt terminológia.

<sup>7</sup> JAKAB (2011) i. m. 251–252.; ZÖLDE (2009) i. m. 28.; *A fogyatékoság definíciói Európában* (2002) i. m. 40.

<sup>8</sup> WORLD HEALTH ORGANISATION: *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10<sup>th</sup> Revision*. Genf, World Health Organisation, 2015. letölthető: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en/#/>; utolsó megtekintés: 2016. október 21.

<sup>9</sup> TENGLAND (2013) i. m. 398.; JAKAB (2011) i. m. 252–253.

<sup>10</sup> TENGLAND (2013) i. m. 398.

<sup>11</sup> ZÖLDE (2009) i. m. 28.; JAKAB (2011) i. m. 251–252.; *A fogyatékoság definíciói Európában* (2002) i. m. 40–42.

nyitése végett.<sup>12</sup> Ugyanígy, a svéd eszköz („Munkateljesítmény felmérése”) ötven kérdést tartalmaz a funkcióképességekkel kapcsolatban, három kategóriába és négy-öt alkategóriába sorolva (motoros képességek, megismerési képességek, kommunikációs és interakciós képességek). Ezeknek tükrében vizsgálják az eredeti munkakörbe rehabilitációval vagy anélkül való visszakerülés lehetőségeit, ennek lehetetlensége esetén az ugyanazon munkáltatónál más munkakörbe való áthelyezés lehetőségét, ennek lehetetlensége esetén pedig más munkalehetőségeket néznek.<sup>13</sup>

A fentiekből arra következtethetünk, hogy *a dinamikus eljárások a statikusaknál nagyobb mozgásteret adnak a munkaképesség komplex megragadására*. Azonban mivel a vizsgálat legfeljebb a múltban végzett munkákra terjed ki, egy konkrét, jövőbeli munkaviszony létesítése szempontjából általában nem ad kielégítő mennyiségű és minőségű információt a speciális munkaképességről.

Fontos megjegyezni, hogy a fent ismertetett módszertani eljárásoknak *lényegi funkciója* az egyén számára járó társadalombiztosítási, szociális ellátásokra vagy munkaerő-piaci szolgáltatásokra való jogosultság hivatalos meghatározása.<sup>14</sup> Tehát az e felmérésekből származó információk többnyire *nem bírnak munkajogi relevanciával*. Ennyiben a felméréseknek nem is célja, s nem is várható kimenete a konkrét munkaviszonyra vonatkoztatott, speciális munkaképesség mérése.

Témánk kapcsán, azaz a munkaviszony-létesítés során figyelembe veendő munkaképesség vonatkozásában nagyobb jelentősége van azoknak a munkaképesség-mérési rendszernek, amelyek *konkrét munkaviszonyra vonatkoztatva mérik fel az egyén munkaképességét*. Az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyeket érintően kiemelkedő jelentőségű a Lantegi-módszer. A *Lantegi-módszer* kifejezetten e személyi körre specializálódott. Mind a munkavállaló, mind a munkakör profilját megvizsgálják, és az ezek közötti átfedéseket valamint eltéréseket elemzik, meghatározva a munkakör-specifikus rehabilitációs és alkalmazkodási szükségleteket.<sup>15</sup> Az Egyesült Államokban kidolgozott, de már Európában is terjedő, ún. „*Támogatott foglalkoztatás*” módszere az értelmi fogyatékossgal élő személyek munkavállalását segítő eszköz. A módszer keretében használt eljárásban felméri a munkavállaló készségeit, képességeit, figyelembe veszi elképzeléseit, foglalkoztatására irányuló szándékát, és a két fél (munkavállaló, munkáltató) szükségleteinek, igényeinek megfeleltetésével választják ki az ügyfél számára megfelelő munkakört. A programban részt vevő ügyfél személyi segítője a munkahelyi betanulás időszakában jelen van a munkáltatónál, segítséget nyújt mindkét fél számára. Később fokozatosan „magára hagyja” a munkavállalót, de a folyamatos nyomon követés, és szükség szerinti segítségnyújtás nem szűnik meg: a munkavállaló, annak családja, valamint a mun-

<sup>12</sup> JAKAB (2011) i. m. 252.; *A fogyatékossgal definíciói Európában* (2002) i. m. 41.

<sup>13</sup> TENGLAND (2013) i. m. 398.; *A fogyatékossgal definíciói Európában* (2002) i. m. 41.

<sup>14</sup> JAKAB (2011) i. m. 249., 251.; *A fogyatékossgal definíciói Európában* (2002) i. m. 40.

<sup>15</sup> FEHÉR Miklós: Lantegi hírlevél 2008/3., 2–3. szám (részlet). In: NAGYNÉ ZÖLDE (2009) i. m. 178–187.; JAKAB (2011) i. m. 253–255.

káltató számára mindig rendelkezésre áll a segítő szakember.<sup>16</sup> A szakirodalom a konkrét munkaviszonyra vonatkoztatott munkaképesség-felmérésnek egyéb módszereit is tárgyalja.<sup>17</sup>

#### 2.4.2. A munkaképesség mérésének módszerei és jelentősége a magyar jogban

A magyar jogban a munkaképesség hivatalos mérésére háromféle eljárás létezik.

(1) Munkaképesség-mérés történik *a megváltozott munkaképességű személyek komplex minősítésének* keretei között. E felmérésre a megváltozott munkaképességű személyek számára adható foglalkoztatáspolitikai illetve szociális ellátásokra, szolgáltatásokra való jogosultság elbírálásánál kerül sor a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény – a továbbiakban: Mmtv. – rendelkezései alapján.<sup>18</sup>

A megváltozott munkaképességről a fővárosi és megyei kormányhivatalok rehabilitációs hatóságként eljárva adnak minősítést.<sup>19</sup> A megváltozott munkaképesség ún. komplex minősítése az alábbiak szerint zajlik. Megváltozott munkaképességű személynek az minősül, akinek egészségi állapota legfeljebb 60%-os mértékű.<sup>20</sup> Az egészségi állapot mértékét az össz-szervezeti egészségkárosodás százalékos mértékének száz százalékból kivont értéke adja. Az össz-szervezeti egészségkárosodás mérése szervezetenként és betegségcsoportonként történik, a jogszabályban meghatározott összegzési módszer szerint összesítve. A százaléktételeket vagy meghatározott – a BNO-10-hez igazodó – diagnózisokhoz rendelik, vagy a meghatározott diagnózisokhoz tartozó funkcióképesség-csökkenések szerint határozzák meg.<sup>21</sup> Vagyis a funkcióképességek vizsgálatára az egészségi állapot felmérésén belül kerül sor, de az egészségkárosodás nem feltétlen funkcióképesség-csökkenésből adódik. A komplex minősítés azonban nem csupán orvosi, hanem foglalkoztatási és szociális szempontokat is figyelembe vesz. A foglalkoztathatósági rehabilitációs javaslat kialakításának során nem funkcióképességeket mérnek, hanem a foglalkoztathatóságot támogató vagy gátló életkörülményeket értékelik meghatározott pontrendszer szerint (foglalkoztatási és képzési előzmények, személyes érdeklődésének összhangja a foglalkoztatási lehetőségekkel, életkor, foglalkoztatást támogató vagy akadályozó életmód, mobilitás, térségi foglalkoztatási helyzet stb.).<sup>22</sup> A szociális szempontú rehabilitációs javaslatnál vizsgált szempontok a következők: az önellátás, önkiszolgálás szociális háttere, a

<sup>16</sup> ZÖLDE (2009) i. m. 32–33.

<sup>17</sup> TENGLAND (2013) i. m. 399–403.

<sup>18</sup> A felmérésről részletesebb szabályokat tartalmaz a 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról (a továbbiakban: Mmtv. r.) valamint a 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról (a továbbiakban: Kompl. r.).

<sup>19</sup> Mmtv. 2. § (1) bek., Mmtv. r.1. § (1) bek.

<sup>20</sup> Mmtv. 2. § (1) bek.

<sup>21</sup> Kompl. r. 2. melléklet.

<sup>22</sup> Kompl. r. 3. sz. melléklet.

napi feladatok ellátása, a kommunikáció, a motiváció és a munkahelyi attitűdök, az életvezetés és önálló életvitel, a problémamegoldási képesség, az alkalmazkodás a változáshoz, a mobilitás, az érzelmi kapcsolatok, a családi, közösségi kapcsolatok, a családtagok ellátása.<sup>23</sup>

Ha a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja foglalkoztatási és szociális szempontból is javasolt, – egyéb jogszabályi feltételek fennállása esetén – rehabilitációs ellátásban részesülhet,<sup>24</sup> rehabilitációs foglalkoztatásban vehet részt,<sup>25</sup> illetve más foglalkoztatáspolitikai és szociális szolgáltatásokat, ellátásokat vehet igénybe.<sup>26</sup> A komplex minősítésben szereplő foglalkoztatási rehabilitációs javaslatnak jelentősége lehet konkrét foglalkoztatási jogviszonyok létesítésénél, körülményeinek kialakításánál is. Például a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs foglalkoztatását biztosító, rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatónál folytatott rehabilitációs foglalkoztatás során személyes rehabilitációs tervet kell készíteni minden megváltozott munkaképességű munkavállaló vonatkozásában, amelynek alapjául a komplex minősítés szolgál.<sup>27</sup>

(2) Munkaképesség-mérésre kerül sor a szociális foglalkoztatásban való részvétel megkezdése előtt is.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szocvtv.) szerinti intézményi jogviszonyban<sup>28</sup> álló személy szociális foglalkoztatásának feltétele a foglalkoztatott *rehabilitációs alkalmassági vizsgálata*,<sup>29</sup> amely szintén magában foglalja a munkaképesség felmérését. E vizsgálat részletes szabályairól a fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról szóló 92/2008. (IV. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Szocvizsg. r.) rendelkezik, mely a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat két formáját, a szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatot és a felülvizsgálatot szabályozza.<sup>30</sup> A vizsgálatot a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (a továbbiakban: NRSZH) szakértői bizottságai végzik, melyeknek elnöke orvosszakértő, egy-egy tagja pedig szociális illetve foglalkoztatási szakértő valamint – fogyatékos személy vizsgálata esetén – szakgyógyepedagógus.<sup>31</sup> A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat és felülvizsgálat célja az ellátott mentális, fizikai és egészségi állapotának, illetve készségeinek, képességeinek felmérésével

<sup>23</sup> Kompl. r. 3. sz. melléklet.

<sup>24</sup> Mmtv. 4. §.

<sup>25</sup> Mmtv. 25. §, 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról (a továbbiakban: Akkr. r.) 1. § 6–8. pont.

<sup>26</sup> Pl. közfoglalkoztatott lehet (2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról – a továbbiakban: Kftv. – a 1. § (4) bek. b) pont), foglalkoztatói adókedvezményekre jogosító Rehabilitációs kártyát igényelhet (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 – a továbbiakban: Pftv. – 16/A. §).

<sup>27</sup> Akkr. r. 10. §.

<sup>28</sup> Szocvtv. 11. § (1) bek. d) pont.

<sup>29</sup> Szocvtv. 99/B. § (3) bek.

<sup>30</sup> Szocvizsg. r. 1. § (1) bek. c) pont.

<sup>31</sup> Szocvizsg. r. 2. § (1) bek., 4. § (1) bek.

annak megállapítása, hogy az ellátott alkalmas-e szociális foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre, az ellátott szociális foglalkoztatása szükséges-e, illetve – amennyiben az ellátott szociális foglalkoztatását javasolják – melyik szociális foglalkoztatási forma<sup>32</sup> és milyen hosszú munkaidő a leginkább megfelelő.<sup>33</sup> A vizsgálatot kezdeményező kérelemhez mellékelni kell az intézmény foglalkoztatási szakmai programját is.<sup>34</sup> A munkaképesség felmérésére itt nem a komplex minősítésre vonatkozó protokoll szerint kerül sor, így az ott megjelölt vizsgálati szempontok és módszerek nem irányadók, továbbá ezeket a Szocvizsg. r. sem határozza meg részletesen. Az idézett rendelkezések rávilágítanak arra, hogy egyfelől az érintett orvosi szempontú valamint a funkcióképességeit érintő vizsgálata zajlik, másfelől a vizsgálat a konkrét foglalkoztató intézmény szakmai programjára, a konkrét foglalkoztatási formák valamint egyes munkakörülmények megfelelőségére is kiterjed.

(3) Hivatalos munkaképesség-mérésre kell, hogy sor kerüljön továbbá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény – a továbbiakban: Mvt. – hatálya alá tartozó foglalkoztatási jogviszonyok kapcsán is. E vizsgálatok részletes szabályait a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmaság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: Munkaalk. r.) tartalmazza. Témánk szempontjából a *munkaköri alkalmassági vizsgálatnak* valamint a *szakmai alkalmassági vizsgálatnak* van jelentősége.<sup>35</sup> A munkára való egészségügyi alkalmasságot minden munkavállaló esetén az e rendelet alapján lefolytatott orvosi vizsgálat alapján kell megítélni az Mvt.-ben megadott szempontok szerint.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> A szociális foglalkoztatásnak két formája létezik: a munka-rehabilitáció és a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás. Az ún. munka-rehabilitáció célja a szociális intézményben ellátott személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés. Az ún. fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás célja a szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre. A munka-rehabilitáció az intézményi jogviszony keretei közt zajlik, a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatáshoz viszont az intézményi jogviszonyon kívül munkaviszonyt is kell létesíteni. (Szoctv. 99/B. § (1) bek., 99/D. § (1) bek., 99/E. § (1) bek.)

<sup>33</sup> Szocvizsg. r. 10. § (1) bek.

<sup>34</sup> Szocvizsg. r. 4. § (5) bek. d) pont.

<sup>35</sup> Munkaalk. r. 1. § a-b) pont.

<sup>36</sup> Mvt. 49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

(2) A tevékenység szerinti miniszter meghatározott munkakörök (foglalkozások) tekintetében előírhatja, hogy az (1) bekezdésben foglaltakon túl pályalkalmassági vizsgálat is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben határozza meg.

51. § (3) Ha a munka a munkavállaló testi épségére, egészségére veszéllyel járhat, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter – az egészségügyért felelős miniszterrel és a tevékenység szerinti miniszterrel egyetértésben – előírhatja, hogy azt csak meghatározott szakképzettséggel (képzettséggel), illetőleg gyakorlattal rendelkező személy végezheti.”

Alapvető, és minden munkavállalóra kiterjedő követelmény, hogy a munkára való alkalmasságát orvosi szempontból megállapítsák. Csupán egyes tevékenységek esetén feltétel azonban pályaalkalmassági vizsgálat vagy meghatározott szakképzettség (képzettség) illetve gyakorlat megszerzése.

A munkaköri alkalmassági vizsgálat esetében az alkalmasság orvosi szempontú véleményezése a munkáltató által megjelölt munkakörre vonatkozik. A szakmai alkalmassági vizsgálat az adott szakmára, illetve szakmai jellegű képzésre; az álláskereső esetében szakmai jellegű képzésre, átképzésre, az adott személy számára ellátható foglalkozási csoportokra vagy szakmák megjelölésére irányul.<sup>37</sup>

A Munkaalk. r. hatálya alá tartozó vizsgálatokat minden esetben orvos végzi.<sup>38</sup>

A munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célját a Munkaalk. r. határozza meg.<sup>39</sup> E rendelkezésekből megállapítható, hogy a Munkaalk. r. szerinti vizsgálatoknál a munkaalkalmasságot kizárólag munka-egészségügyi szempontok alapján ítélik meg. A munkaköri alkalmassági vizsgálat esetében a konkrét munkakör egyes, kockázatot jelentő körülményeinek figyelembevételével történik a vizsgálat, szakmai alkalmassági vizsgálat esetén azonban nyilvánvalóan nem konkrét munkaviszonyra való alkalmasságot mérnek fel, s korlátozottan kerül sor a munkaképesség egyéb összetevőinek megvizsgálására.

(4) Magyarországon is alkalmazzák a *Lantegi-módszert*, valamint a *támogatott foglalkoztatás* munkaképesség-felmérési módszerét. Azonban ezek nem épülnek a munkaképesség megállapítására irányuló, hivatalos eljárások keretei közé, alkalmazásukra csupán civil szervezetek önkéntes tevékenysége alapján, a munkáltatók, valamint a munkavállalók illetve munkát keresők önkéntes részvételével kerül sor.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Munkaalk. r. 3. § (1) bek. a-b) pont.

<sup>38</sup> Részletesen: Munkaalk. r. 11. §.

<sup>39</sup> Mvt. 3. § (4) A munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célja annak elbírálása, hogy a munkavállaló, illetve a tanuló vagy a hallgató, 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 időült betegsége vagy fogyatékossága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása 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) foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében, illetve folytathatja-e tanulmányait a választott szakmában;
- f) szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;
- g) külföldön történő munkavégzés esetén egészségi szempontból várhatóan alkalmas-e az adott országban a megjelölt szakmai feladat ellátására.

- (6) A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság vizsgálata, valamint a foglalkoztathatóság szakvéleményezése nem terjed ki a munkaképesség változás mértékének, a rokkantság fokának meghatározására, valamint a szellemi képesség és az elmeállapot véleményezésére.

<sup>40</sup> ZÖLDE (2009) i. m. 30–33.



(5) Konkrét munkaviszony létesítését megelőzően magának a munkáltatónak az elsődleges feladata és érdeke, hogy meggyőződjön arról, megvan-e a jelentkezőnek a szükséges munkaképessége a betöltendő munkakörhöz. A munkáltató munkaképesség-felmérési jogkörének terjedelme szempontjából három csoportra oszthatjuk a munkaképesség összetevőit.

- Egyes összetevők meglétéről a munkáltatónak *kötelessége tájékozódni*. Ide tartoznak a munkaköri (egészségügyi) alkalmasságra vonatkozó kérdések a (3) pontban leírtak szerint, továbbá jogszabályban meghatározott esetben más kérdések is. Például a Munkaalk. r. az alkalmassági vizsgálatok egyéb típusait is szabályozza: a szakmai alkalmasság valamint a személyi higiénés alkalmasság felmérését a jogszabályban meghatározott esetekben szintén le kell folytatni.<sup>41</sup> Jogszabály más tekintetben is kötelezővé teheti a munkavállaló munkaképességének vizsgálatát. Például egyes munkakörökre szóló munkaviszony létesítésénél meghatározott szakképzettség, képesítés, végzettség megléte alkalmazási feltételként szerepel.<sup>42</sup>
- Az összetevők második csoportjának tekintetében a munkáltatónak *joga van* az információkéréshez, azonban ez számára nem kötelező. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény – a továbbiakban: Mt. – ugyanis lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozatot, adatot kérjen, amely személyiségi jogát nem sérti, s a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben a jogszabályban meghatározott alkalmassági vizsgálatokon túlmenően olyan alkalmassági vizsgálat is alkalmazható, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.<sup>43</sup> Sőt a munkavállalónak – együttműködési kötelezettsége keretében – kötelessége a munkáltatót minden olyan adatról, tényről, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.<sup>44</sup> E munkáltatói jogok és munkavállalói kötelezettség teremti meg a jogi alapját annak, hogy a munkáltató az adott munkakörre és munkafeltételekre vonatkoztatva meggyőződjék arról, megfelelő munkaképességgel rendelkezik-e a munkavállaló. Felmérheti foglalkoztatási funkcióképességeit, az adott munkához szükséges személyiségjegyek meglétét, szociális készségeit. Tájékozódhat tanulmányairól, szakképzettségéről, szakmai tapasztalatáról. Tesztelheti a munkához való viszonyulásával kapcsolatos belső tulajdonságait (pl. pontosság, kreativitás, monotoniatűrés, az absztrakt gondolkodás képessége, terhelhetőség, lojalitás stb.).
- A munkaképesség összetevőinek harmadik csoportjába tartoznak azok, amelyekre vonatkozóan a munkáltatónak *nincs joga információt kérni*. A munkaképesség alkotóelemei közé sorolhatók ugyanis a munkavállaló magánéletének egyes vonatkozásai is (pl. családi állapot, magán-

<sup>41</sup> Munkaalk. r. 3. §.

<sup>42</sup> Pl. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény – a továbbiakban: Nkt. – 66. §.

<sup>43</sup> Mt. 10. § (1) bek.

<sup>44</sup> Mt. 6. § (1) bek.

életi kötöttségek, egyes, a foglalkoztatási alkalmasságot közvetlenül nem érintő egészségügyi adatok, lakhatási feltételek stb.). Az e kérdésekről való munkáltatói tájékozódásnak azonban gátat szabnak a munkavállaló személyiségi jogainak védelméről<sup>45</sup> valamint a diszkriminációtilalomról szóló rendelkezések.<sup>46</sup> Az állásinterjún feltehető kérdések jogszerűségével kapcsolatban a korábbi adatvédelmi biztos állásfoglalást bocsátott ki. Az ombudsman megállapította, hogy a munkáltató kérdése adatvédelmi szempontból jogellenes, ha az érintett személy adatainak cél nélküli adatkezelését célozza. Például gyermekek számára, vagy a gyermekvállalási tervekre vonatkozó kérdésfeltevés ilyennek minősül. (A munkavállaló családi kötöttségei, családtervezési szándékai természetesen fontos összetevői jelenlegi vagy jövőbeli munkaképességének.) A dokumentum szerint e kérdésekre megtagadható a válaszadás, illetve nem szankcionálható, ha a munkavállaló a személyiségi jogait sértő kérdésre nem valós választ ad.<sup>47</sup> Ugyanebben a témában elfogadott állásfoglalást az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett korábban működött Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület is, amely az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából vizsgálta az interjúkon feltehető kérdéseket.<sup>48</sup> Az állásfoglalás szerint önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Ez csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. Ehhez az is kell, hogy az erre adott válasz miatt a jelentkezőt hátrány érje. Például: emiatt ne vegyék fel, vagy erre tekintettel ajánljanak neki rosszabb munkafeltételeket, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő jelöltnek (pl. csak határozott idejű jogviszonyt).<sup>49</sup> A munkavállaló magánszférájával kapcsolatos adatokról való érdeklődés jogszerűségének kritériuma tehát, hogy a szóban forgó információ felfedését jogszabály tegye kötelezővé, vagy egyébként lényeges legyen a munkaviszony létesítése, módosítása, megszűnése szempontjából. E kérdésben tehát nem csupán az információ minősége, hanem az adott munkaviszony sajátosságai is figyelembe veendők.

Minderre tekintettel tehát a munkáltató által végzett munkaképesség-felmérés sem lehet teljes körű. Áttekintve a munkaképesség felmérésére irányuló magyar eljárások rendszerét, a következő megállapításokat tehetjük. Az (1)–(3) pont alatt leírt felmérési módszerek közül egyik sem ad képet a munkaképesség valamennyi, a fentiekben jelzett összetevőjéről. Az egyes módszerek bizonyos összetevőket alaposabban mérnek, másokat kevésbé, a minősítési eljárás céljának megfelelően. A komplex minősítés elsősorban a tartós egészségkárosodással élő (a hatályos terminológia szerint: megválto-

<sup>45</sup> Mt. 9. §.

<sup>46</sup> Mt. 12. §.

<sup>47</sup> 900/A/2006–3. sz. állásfoglalás.

<sup>48</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről.

<sup>49</sup> A két jogvédő szerv állásfoglalásáról ld. még: KÁRTYÁS Gábor – TAKÁTS Gábor – RÉPÁCSKI Rita: *A gyermekvállalás és a gyermeknevelés elősegítésének munkajogi eszközei, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatásra – Kutatási zárótanulmány*. Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2013. 52.

zott munkaképességű) személyek számára előirányozott munkaerő-piaci és szociális szolgáltatásokra való jogosultság megállapításához szükséges információkkal szolgál, s csak áttételesen van jelentősége egy-egy konkrét munkaviszony létesítése szempontjából. A (2) pont alatt leírt eljárás, valamint a munkaköri alkalmassági vizsgálat egy-egy konkrét foglalkoztatási jogviszony létesítésére való alkalmasság feltételeit vizsgálja, de mint láttuk, a vizsgálat korlátozott módon terjed ki a munkaképesség összetevőire. A (4) pont alatt említett módszereket önkéntes alapon alkalmazzák, és egyelőre csupán néhány civil szervezet foglalkozik terjesztésükkel, ezért kevésbé elterjedtek hazánkban. Arra kell tehát következtetnünk, hogy – az (5) pontban írtak szerint – *a munkaképesség felmérése végső soron a munkáltatóra háruló feladat*. Mint említettem, a munkáltatónak jogszabályban meghatározott esetben kötelezettsége is a munkaképesség egyes vetületeiről informálódnia. Más vetületek esetében joga van a tájékozódásra, s mivel érdekeivel megegyezik a munkaképesség előzetes, lehető legpontosabb felmérése, erre az esetek nagy részében már a munkaviszony-létesítést megelőzően valamilyen szinten sor is kerül. A munkaképesség bizonyos összetevői azonban rejtve maradnak a felvételi eljárást jogszerűen folytató munkáltató előtt.

A munkaképesség felmérésére nem csupán a munkaviszony létesítésekor kerül sor, hanem ezt követően, a jogszabályban meghatározott esetekben időszakosan újból és újból.<sup>50</sup> A munkáltató a *foglalkoztatás során gyakorlatilag folyamatosan teszteli a munkaképesség fennállását*, hiszen a munkaképesség mérésének legjobb módja maga a foglalkoztatás. A munkáltatónak a munkaképesség egyes elemeinek kritikus csökkenése esetén kötelezettsége a foglalkoztatás befejezése – pl. ha a munkavállaló egészségileg alkalmatlanná vált a munkára<sup>51</sup> –, de saját belátása szerint egyoldalúan, vagy a munkavállalóval egyetértésben közös megegyezéssel lehetséges a munkaviszony megszüntetése is, amennyiben azt tapasztalja, hogy a munkaképesség mértéke nem felel meg a munkakör által támasztott követelményeknek.<sup>52</sup>

Összefoglalásképpen tehát megállapítható, hogy a munkajog a munkáltató részére bizonyos vonatkozásokban kötelezővé teszi a munkaképesség hivatalos felmérésére irányuló eljárások eredményeinek figyelembevételét. Tekintettel arra is azonban, hogy ezek az eljárások a konkrét munkaviszony létesítéséhez nem tárnak fel elég információt a munkavállaló munkaképességéről, a munkáltató döntő részben a saját tájékozódásának eredményeire kell, hogy hagyatkozzon a munkavállaló munkaképességének megítélése vonatkozásában, még akkor is, ha a munkaképesség teljes körű felmérésére a munkajog nem ad lehetőséget. A munkaképesség tesztelése részben formális módon – a hivatalos eljárások keretében –, részben informálisan – a foglalkoztatás során – folytatódik a munkaviszony

<sup>50</sup> Az (1)–(3) pontban felsorolt munkaalkalmassági vizsgálatok kötelező felülvizsgálatairól: Mmtv. 19. §; Munkaalk. r. 6. §; Szocvizsg. r. 5. § (3) bek. b) pont.

<sup>51</sup> Vö. Mvt. 49. § (1) bek., 50. §.

<sup>52</sup> Ennek formája lehet a munkavállaló képességével összefüggő okra alapított felmondás (Mt. 66. § (2) bek., (8) bek. b) pont), illetve – ha ennek törvényi feltételei adottak – a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás (Mt. 79. § (1) bek. a) pont), a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása az Mt. 79. § (1) bek. b) pontjának megfelelően, a közös megegyezéssel történő megszüntetés (Mt. 64. § (1) bek. a) pont).

folyamán. A munkáltatónak jogszabályban meghatározott esetekben kötelező, egyéb esetekben – a munkakör által támasztott követelmények nem teljesítésére alapozva – lehetséges megszüntetnie a jogviszonyt az adott munkára képtelen, vagy nem kielégítően képes munkavállalóval.

### 2.5. Munkaképesség és cselekvőképesség

A 2.1.–2.4. pontokban a témánk szempontjából lényeges emberi képességek elméleti leírását végeztem el. Végigkövethető volt, hogy a cselekvőképesség fogalma a belátási képességre épül, amely a döntéshozatali képesség része. A munkaképesség azonban ez utóbbi fogalmi körtől lényegesen különböző kategória. A cselekvőképesség a jogilag releváns tevékenység területén releváns képesség, a munkaképesség pedig egy adott munkafolyamat tényleges kivitelezéséhez szükséges.

A munkavállalónak *a munkaviszonyban való részvételéhez e két képességre – a cselekvőképességre és a munkaképességre – van szüksége.*<sup>53</sup>

A munkaviszony létesítéséhez, módosításához és megszüntetéséhez szükséges, valamint a munkaviszony teljesítésének egyes mozzanatainál (pl. utasítások megtagadása) is *lényeges, hogy a munkavállaló rendelkezzen a jognyilatkozatok megtételéhez szükséges belátási képességgel.* Amennyiben belátási képessége károsodott – az 1) hipotézisnek megfelelően<sup>54</sup> – elsősorban támogatott döntéshozattal kell segítséget nyújtani a jognyilatkozat-tételhez, ennek lehetetlensége esetén pedig nem kizárt a helyettesítő döntéshozatal sem.

A munkaviszony teljesítése azonban nagyjából nem jognyilatkozatok tétele, hanem *tényleges munkavégző tevékenység* útján történik, hiszen a – munkáltató irányítása alapján történő – munkavégzés kötelezettsége a munkaviszonyban a munkavállaló részéről vállalt főkötelezettség.<sup>55</sup> A munkavállalói minőség fogalmáról szóló külföldi és magyar irodalomban is a más számára végzett munka jelenik meg a munkavállaló definíciójának fő jellegadó ismérveként.<sup>56</sup> Az ehhez szükséges képesség pedig nem más, mint a *munkaképesség*, amely szükséges ahhoz, hogy a munkaviszony betölthesse rendeltetését.<sup>57</sup> A munkaviszony fennállását nem érinti a munkaképesség átmeneti kiesése, a munkajog ugyanis a távollétek különféle formáinak intézményesítésével (pl. szülési szabadság,<sup>58</sup> a munkavégzés és rendelkezésre állás alóli mentesülés keresőképtelenség okán,<sup>59</sup> a várandós munkavállaló felmentése a munkavégzés alól<sup>60</sup> stb.), esetenként az ezekre az időkre elrendelt felmondási védelem-

<sup>53</sup> Vö. JAKAB (2011) i. m. 316.

<sup>54</sup> Ld. 1. pont.

<sup>55</sup> Mt. 42. § (2) bek. a) pont

<sup>56</sup> Ld. részletesen, külföldi (angol, német, francia) példákkal: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai Doktori Értekezés. Pécs, 2006. 255–262.; BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 182–183.; JAKAB (2011) i. m. 306–307.

<sup>57</sup> KISS (2006) i. m. 116., 285–290.; JAKAB (2012) i. m. 306.

<sup>58</sup> Mt. 127. §.

<sup>59</sup> Mt. 55. § (1) bek. a) pont.

<sup>60</sup> Mt. 60. § (2) bek.

mel<sup>61</sup> biztosítja, hogy a munkaviszony fennmaradjon akkor is, ha a munkavállaló munkaképessége méltányolható okból, időlegesen oly mértékben csökken, hogy lehetetlenné teszi a munkavégzést. Mindez azonban kivételes állapotnak tekinthető a munkaviszony során.<sup>62</sup>

Összefoglalóan tehát elmondható, hogy a munkavállalói minőség két képesség fennállását feltételezi: a munkaképességét és a cselekvőképességét. Tekintettel arra, hogy a kétféle képesség jelentősen eltérő természetű, a rájuk vonatkozó szabályozást nem szabad összemosni, hanem eltérő elvek szerint kell alakítani.

Ezzel a jelen tanulmánysorozat 1. pontjában foglalt 2) számú hipotézist is igazoltnak tekinthetjük, amelyet a következőképpen fogalmaztam meg.

*A munkavállalói minőség kétféle képességet feltételez: a cselekvőképességet – mint jognyilatkozattételi képességet – és – az adott munkakör teljesítésére való alkalmasságot jelentő – munkaképességet. A kétféle képességre vonatkozó szabályozást eltérő elvek szerint kell kialakítani.*

E tanulmánysorozat 1. és 2. pontjában felállítottam és igazoltam tehát írásom tartalmi középpontjában álló hipotéziseket. Írásom következő részeiben ezek – mint elméleti kiindulópontok – fényében vizsgálom meg, és értékelem a cselekvőképességre és a munkaképességre vonatkozó nemzetközi, valamint magyar polgári és munkajog vonatkozó szabályait, s teszek *de lege ferenda* javaslatokat.

<sup>61</sup> Pl. Mt. 65. § (3) bek. b) pont, Mt. 68. § (2) bek. a-b) pont; az Mt. 60. § (1) bekezdésében foglalt szabály is felmondási korlátozásnak tekinthető.

<sup>62</sup> A várandósság természetszerűleg átmeneti állapot. A betegség miatti keresőképtelenség csupán időlegesen jelent védelmet a munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetésével szemben (Mt. 68. § (1) bek. a) pont). A keresőképtelenség és a munkaképtelenség fogalmainak összevetéséről ld. részletesen: JAKAB (2012) i. m. 248–249.