Válasz a Legfelsőbb Bíróságnak: Alkalmazási gyakorlatok és az ADA

A Legfelsőbb Bíróság által hozott legutóbbi döntések csökkentik az ADA (Mozgássérült Amerikaiakat érintő törvény = Americans with Disabilities Act) hatáskörét, mivel leszűkítik az ADA meghatározását a testi fogyatékos státusz fogalmáról. A Bíróság szerint az ADA hatáskörén belül mérséklő intézkedéseket kell hozni a testi fogyatékos státusz meghatározását illetően. Azt vallja, hogy csak az a személy minősül az ADA szerint mozgássérültnek, akinek az állapota „jelentős mértékben korlátozza" az alapvető tevékenységeket. Mindazonáltal a Bíróság korlátozásait, valamint az Egyenlő Munkalehetőségekért Küzdő Bizottságnak (Equal Employment Opportunity Commission = EEOC), a kérdéshez kapcsolódó igencsak militáns álláspontját mind figyelembe kell venni ahhoz, hogy a munkáltatók eldönthessék, hogy mely személyekre (jelentkezőkre vagy alkalmazottakra) vonatkoznak az ADA rendelkezései.

Tárgyszavak: foglalkoztatás; érdekvédelem; diszkrimináció; USA.

Bevezetés

2002. január 8-án az USA Legfelsőbb Bírósága a Kentucky állambeli Toyota Motorgyár javára döntött abban a peres ügyben, amelyet egy gyári munkásnő indított meg. „Kéztőalagút"-szindrómát és a nyakát, vállait és karjait sújtó bilaterális tendinitiszt kapott pneumatikus eszközökkel végzett munka következtében. Mivel bizonyos munkaköröket így már nem tudott ellátni, a gyár más pozícióban helyezte el. Ennek ellenére, pár év elteltével a cég más feladatokkal is megbízta, amelyeket szintén nem tudott ellátni egészségi problémái miatt. Azt kérte a cégtől, hogy munkakörébe csak olyan feladatok tartozzanak, amelyek nem hozzák elő vagy súlyosbítják a betegségét. A Toyota igazgatósága elutasította a kérését, végül arra késztették, hogy hagyja el a céget. A Mozgássérült

Amerikaiak törvényére hivatkozva pert indított azt állítva, hogy a Toyota megszegte a törvényben leírtakat.

A kerületi Bíróság a Toyotának ítélte az ügyet, arra hivatkozva, hogy a mozgáskorlátozottsága nem tartozik a törvény hatásköre alá, mivel „létfontosságú tevékenységeit" nem korlátozza. A Fellebbviteli Bíróság viszont elegendő bizonyítékot talált arra, hogy a felperest egészségi károsodása megakadályozta abban, hogy ellássa munkáját, mivel nem tudta elvégezni azt az ismétlődő mozdulatsort, amelyet a futószalag mellett végzendő munka megkívánt volna.

A Legfelsőbb Bíróság a törvénynek ezt a fajta értelmezését azzal zárta, hogy a Fellebbviteli Bíróság nem megfelelően alkalmazta a törvényt, mivel csak egy „korlátozott fajtájú kézzel végzendő tevékenységet" elemzett, és nem tette fel azt a kérdést, hogy az alkalmazott egészségügyi problémái korlátozták avagy teljességgel megakadályozták-e az olyan „létfontosságú" napi tevékenységekben, mint például a házimunka, fürdés, fogmosás. A Bíróság szerint a „munkavégzés" már nem is minősülhet igazán „létfontosságú tevékenységnek" az ADA értelmében.

A *Toyota-ügy* egy igen friss példája annak, hogy a Legfelsőbb Bíróság miként szűkíti le az ADA hatályát. Mindamellett, hogy ezek a döntések egyértelműen a munkáltató érdekeit védik, ugyanakkor sok kérdést nyitva hagynak és talán újakat is tesznek fel, különösen az ADA által szabályozott munkáltatói és munkavállalói jogkörökben.

A következőkben az ADA törvénye által szabályozott változó munkahelyi körülményeket vizsgáljuk. A törvény rövid bemutatása után a Legfelsőbb Bíróság által hozott legfrissebb döntéseket vizsgáljuk, amelyek a jelek szerint korlátozzák a törvény hatályát, a munkáltatói érdekeket védik és a munkáltatóknak ajánlanak megoldásokat ezen döntések fényében.

Az ADA története és keretei

A kongresszus a fenti törvényt annak érdekében hozta, hogy megvédje a képzett, de mozgássérült munkavállalókat a diszkriminációtól. Az ADA első része a munkahelyen történő diszkriminációt célozza, és azt próbálja elérni, hogy a munkáltatók a személyes képességek alapján döntsenek egy munkavállalóval kapcsolatban, a mozgássérültség ténye ne kerüljön előtérbe.

Egy olyan magánszemélynek, aki az ADA-ra hivatkozva szeretné bebizonyítani, hogy munkahelyén diszkrimináció történt, több feltételnek is eleget kell tennie. Először is, az ADA által leírt kritériumoknak megfele-

lően a mozgássérült kategóriába kell tartoznia. Másodsorban rendelkeznie kell a munkához szükséges végzettséggel, képesítéssel. Harmadsorban, a diszkrimináció a munkahelyén érte, ahol rokkantsága miatt hátrányos megkülönböztetésben részesült. Olyan személy minősül a törvény szerint mozgássérültnek, aki

1. fizikailag vagy szellemileg sérült, amely jelentős mértékben korlátozza cselekvőképességét, vagy
2. bizonyítéka van erről a fogyatékosságról,
3. vagy úgy tekintik, hogy fizikailag vagy szellemileg sérült.

E meghatározás első pontja gyakorlatilag pontosan definiálja a fogyatékosság fogalmát, amíg a második és különösen a harmadik pont sztereotip, társadalmi észrevételeken alapszik, megbélyegző jellegű, amely arra szolgáltathat alapot, hogy egyes embereket fogyatékosként kezeljenek.

Első pillantásra a törvény és alkalmazása aránylag egyértelműnek tűnhet; valóban, az ADA nyelvi megfogalmazása, a fizikai és szellemi fogyatékosság leírása viszonylag egyenes és nyilvánvaló. Ennek ellenére a probléma az, hogy a jól megszerkesztett jogi nyelven túl az ADA nem tisztázza világosan a fogalmakat, ezáltal teret ad annak, hogy esetről esetre máshogy értelmezzük a törvény alapját szolgáló meghatározásokat. A kis- és középvállalkozások számára, amelyek nem rendelkeznek belső jogi és HR osztállyal, ez különösen nehéz lehet.

A fent említett probléma megoldására a kongresszus felhatalmazta az EEOC-t, hogy szabályzatokat adjanak ki, amelyek tisztázzák a kétértelműségeket, és amelyek alapján a bíróságok és a felperesek is könnyebben boldogulhatnak. Válaszul a Bizottság értelmező útmutatót dolgozott ki a Szövetségi Szabályzatok Törvénykönyvének mellékletében. Mindazonáltal, mivel ezt az útmutatót a kongresszus nem hagyta jóvá, csak annyiban lesz kötelező érvényű, ha a bíróságok egyértelműen elfogadják és alkalmazzák a Bizottság által nyújtott törvényértelmezést. Valójában a bíróságok sok esetben nem értettek egyet a Bizottsággal. Következésképpen a vélemények igen eltérőek voltak, és az a kérdés továbbra is vita tárgyát képezte, hogy mi is minősül igazából az ADA szerint rokkantságnak.

A következő kérdés áll a vita középpontjában: egy olyan személy, aki valamilyen oknál fogva „életének fő tevékenységét” csak korlátozottan tudja ellátni, mozgássérültnek minősül-e, és nem kell-e tekintettel lenni a mérséklő intézkedésekre? Egészen idáig az EEOC útmutatója igennel válaszolt erre a kérdésre. Ahol az egészségkárosodás a mérséklő intézkedések hatálya alá tartozott, a felperes a törvény védelmét él-

vezhette, még akkor is, ha nem tapasztalt semmilyen korlátozottságot a munkavégzés terén. Így tehát kérdés, hogy az enyhe cukorbetegségben, magas vérnyomásban, időszakos, de kezelhető depresszióban szenvedő betegek, szemüveget vagy kontaktlencsét viselő látáskárosultak is mozgássérültnek és így a törvény által kedvezményezettnek minősülnek-e. Bár a szövetségi bíróságok többsége egyetértett a törvény hatályát mérséklő EEOC nézetekkel, voltak olyanok is, akik más véleményen voltak. A vélemények megosztottsága is hozzájárult ahhoz, hogy a Legfelsőbb Bíróság 1999-ben végül meghallgatott három ehhez kapcsolódó ügyet, amely az ADA mérséklő szerepére jó példa.

Ügytrilógia a törvényt befolyásoló körülményekről

Az 1999-es esetek közül az elsőben, a *Sutton kontra United Airlines Inc.*-ügyben a Legfelsőbb Bíróság úgy döntött, hogy a felperesek nem minősültek mozgáskorlátozottnak. A rövidlátó ikerpár pilótának jelentkezett. Kontaktlencse nélkül rosszul láttak, kontaktlencsével vagy szemüveggel viszont tökéletesen. A United Airlines viszont tökéletes látást kívánt meg a pozícióra jelentkezőktől, ezért elutasították őket. A testvérek pert indítottak a légitársaság ellen, azt állítva, hogy a United Airlines mozgáskorlátozottként kezelte őket.

A bíróság elutasította a testvérek ügyét, mondván, hogy az ADA szerint nem minősültek testi fogyatékosnak: egészségkárosodásuk teljes egészében korrigálható. A United sem „tekintette” őket testi fogyatékosnak. Pusztán az a tény, hogy nem feleltek meg a United által támasztott alapkövetelményeknek, nem jelenti azt, hogy az ADA által testi fogyatékosnak minősülnek. A Területi Ítélőtábla a Legfelsőbb Bírósághoz hasonlóan jóváhagyta ezt a döntést, amely először foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy vajon a bíróságnak figyelembe kellene-e vennie azokat a mérséklő intézkedéseket, amelyek testi fogyatékosság meghatározására irányulnak.

A Bíróság szerint az ilyen intézkedéseket figyelembe kell venni, és ezt a döntését számos indokkal támasztotta alá. Először is, az ADA a jelen időt használja, az egészségkárosodásnak „jelenleg” – azaz most, nem feltételezhetően vagy potenciálisan – kell „alapvetően korlátoznia” az illető személyt tevékenységei elvégzésében, csak akkor minősül az ADA szerint mozgáskorlátozottnak. Éppen ezért egy korrigált testi fogyatékosság alapjában véve nem feltétlenül korlátozza a személyt mindennapi tevékenységei során. Másodszor, a törvény megkívánja a „személy-

re kiterjedő” felmérést, amely során bepillantást nyerhetünk abba, hogy a testi fogyatékosság mennyiben korlátozza az egyén mindennapi tevékenységeit.

Végül pedig figyelembe kell vennünk, hogy 43 millió amerikait minősítene a törvény testi fogyatékosnak a mérséklő intézkedés figyelembe vétele nélkül, és 160 milliót, ha az utóbbi állapotot nézzük – a testi fogyatékosság korrigálása nélküli állapotban. A *Sutton* ügyben a Bíróság kijelentette, hogy egy munkáltató pusztán amiatt, hogy egy pozícióra nem vesz fel valakit, mert nem felel meg a fizikai kritériumoknak, nem „tekinti” feltétlenül testi fogyatékosnak. Megfogalmazásuk szerint „az ADA lehetővé teszi a munkáltatóknak, hogy bizonyos testi tulajdonságokat előnyben részesítsenek másokkal szemben”.

A *Murphy kontra United Parcel Service, Inc.* ügyben a Bíróság úgy határozott, hogy egy gyógyszerekkel kezelt, magas vérnyomás betegségben szenvedő szerelő a törvény szerint nem minősült testi fogyatékosnak. Murphy betegségét gyógyszerekkel kezelték, ezáltal teljesen normális életvitelt folytathatott. Ennek ellenére, amikor a UPS tudomást szerzett alkalmazottja egészségügyi problémájáról, elbocsátotta, mivel a Szállítási Osztály kritériumainak e tény ismeretében már nem felelt meg. Murphy arra hivatkozva, hogy a UPS megszegte az ADA-t és igazságtalanul bocsátották el, beperelte volt munkáltatóját. A fellebbviteli bíróságok rendelkezéseire hivatkozva a legfelsőbb bíróság úgy határozott, hogy magas vérnyomás betegsége nem gátolta Murphy-t létfontosságú tevékenységeinek ellátásában, mivel betegségét gyógyszerrel kezelték. Annak ellenére, hogy a DOT szabályzata az autóvezetést igénylő mechanikus jellegű tevékenységek elvégzését nem tette lehetővé számára, más mechanikus jellegű munkákat elláthatott, tehát a „munkavégzés” szempontjából nem lehet mozgáskorlátozottnak tekinteni. A *Sutton* esethez hasonlóan, a Bíróság ebben az esetben is elutasította Murphy „fogyatékosnak nyilvánítottak” panaszát, mivel a UPS lehetővé tette számára, hogy munkát végezzen, csak az autóvezetés feladata alól mentesítette. A Bíróság megerősítette, hogy a munkáltatónak joga van a szövetségi biztonsági előírások betartásához, sőt kötelessége. Ez esetben Murphy állapota alapján nem felelt meg az alapkövetelményeknek.

Az *Albertson’s, Inc. kontra Kirkingburg* ügyben a Bíróság a következőképpen határozott egy sofőr ügyében, aki csak az egyik szemével látott: a jelölt nem minősül a törvény szerint fogyatékosnak. Kirkingburg az Albertson’s cég egyik élelmiszerboltjához jelentkezett sofőri pozícióra. Annak ellenére, hogy az élelmiszerüzlet felvette, hamarosan kiderült, hogy nem felelt meg a DOT látásra vonatkozó előírásainak a sofőri pozí-

cióban. Amikor az üzlet számára nyilvánvalóvá vált fogyatékossága, felmentést kapott a kísérleti DOT program keretében, de ennek ellenére elbocsátották az Albertson's-tól. A helyi bíróság rögtön az Albertson's javára ítélt, mivel a felperes nem felelt meg a látásvizsgálaton, így a sofőri pozícióhoz szükséges legfontosabb feltételnek nem tudott eleget tenni. A Területi Ítélőtábla végül arra a megállapításra jutott, hogy a felperes alkalmazkodott fogyatékosságához, amely révén meg tudott birkózni látásproblémájával.

A *Sutton* ügyet kiegészítendő, a Bíróság rendelkezést hozott, miszerint a törvényt módosíthatja ugyan az is, ha nem orvosilag kezelik a fogyatékosság problémáját, hanem maga az emberi test működése korrigálja a fogyatékosságot – tehát ebben az esetben ezt a korrekciót úgy kell tekinteni, mintha orvosi beavatkozás történt volna – de mindez nem befolyásolja a fogyatékosság meghatározását: a korrigált testi fogyatékosság nem számít fogyatékosságnak a törvény szerint. Mivel Kirkingburg a teste által végzett korrekciók révén jól látott, rá nem vonatkozik a törvény. Emellett, ebben az esetben is arra hivatkozott a Bíróság, hogy a munkáltató köteles betartani a minimális biztonsági előírásokat, és mivel Kirkingburg nem felelt meg az előírásoknak, nem láthatta el ezt a munkakört, ugyanakkor viszont a munkáltató ettől még nem illette a „fogyatékos" jelzővel.

Ezek a Legfelsőbb Bíróság által hozott döntések mind a munkáltatók érdekeit szolgálják és amikor az ADA-hoz folyamodó felperes ügye eljut a szövetségi bíróságokhoz, ott még inkább a munkáltatók javára dől el a kérdés. Ám az EEOC-hoz kapcsolódó vizsgálódások és az ezt követő bírósági eljárások sok időt és pénzt emésztenek fel, és ez továbbra is problémát jelent. Ezenfelül a legújabb döntések is korlátokat szabnak, és egy sor kérdést megválaszolatlanul hagynak.

Az ügyek megoldásának határai

Az előbb leírt ügyek a törvény enyhítésének korlátairól adnak tanúbizonyságot és egy sor a munkáltatók és munkavállalók felelősségeihez kapcsolódó kérdést vetettek fel. Sajnos ezekre a kérdésekre még nem sikerült egyértelmű választ adni. Például mi történik, ha az enyhítés csak részben módosítja a törvényt? A munkáltató tud-e törvényesen információt szerezni arról, hogy a jelentkezők illetőleg jelenlegi alkalmazottaik részesülnek-e a törvény általi megkülönböztetett bánásmódban, enyhítő hatása érvényes-e rájuk nézve? Az alkalmazottnak orvosi ellátásban kell-e részesülnie, ha ily módon tökéletesen vagy akár csak részben kor-

rigálni lehetne testi fogyatékosságát? És ha az alkalmazott nem tud lépéseket tenni annak érdekében, hogy csökkentse fogyatékosságát, akkor már nem is élvezheti az ADA törvény védelmét? A döntések hogyan befolyásolják azokat az ügyeket, ahol „bizonyíték" van a fogyatékosságról, illetőleg ahol a szóban forgó személyt fogyatékosnak „titulálták"? Visszautasíthat-e egy vállalat egy jelentkezőt, vagy elbocsáthat-e állásából egy ott dolgozót, csak mert korrigált testi fogyatékossága van, vagy mert a jelentkező elutasításával illetve a dolgozó elbocsátásával csökkennek a betegbiztosítási költségek?

Amikor nem teljes az enyhítés

A *Sutton*-ügyben a felperes látásproblémáját tökéletesen korrigálták; a *Murphy*-ügyben a vérnyomásbetegséget gyógyszeresen kezelték; az *Albertson's*-ügyben az, hogy a sofőr csak egyik szemére látott, nem rekesztette ki a legtöbb munkatevékenység elvégzéséből. Annak ellenére, hogy ezek az emberek nem voltak testi fogyatékosak az ADA értelmében, a *Sutton*-ügyben a Bíróság egyértelműen kijelentette, hogy a fogyatékosság enyhítés egy tényező csupán, azok az emberek, akik ilyen eszközhöz folyamodnak, alapvetően még mindig korlátozott képességűnek tekinthetők, így tehát az ADA hatályát élvezhetik. A Bíróság azt is leszögezte, hogy a fogyatékosságot enyhítő eszközöket használó emberek még így is fogyatékosnak tekinthetők az ADA értelmében.

Amint azt fent már láthattuk, sok alsóbb bíróság a munkáltatók érdekeit figyelembe véve hoz döntést. Vannak viszont olyan esetek is, amelyekben a bíróság az alkalmazott mellett döntött, ennek ellenére az ADA-val kapcsolatos kérdések megválaszolatlanok maradtak.

Így a *Carruth kontra Continental Gen. Tire (2001)* ügyben egy Illionis államelbeli szövetségi bíróság az időről időre kiújuló cukorbetegségben szenvedő felperes javára határozott, a felperes 175.000 dollár kártérítést kapott, a munkáltatónak pedig 250.000 dollár büntető kártérítést kellett fizetnie, annak ellenére, hogy az illető betegségét gyógyszerrel kezelték.

Ami még tovább bonyolítja a helyzetet: az EEOC újabban módosított irányelvei most már figyelembe veszik az enyhítő intézkedéseket. Mindazonáltal, a területi irodáknak szánt instrukcióiban leszögezi, hogy a Bizottság nyomozást indít az olyan ügyekben, ahol sztereotípia vagy a fogyatékosságról készült dokumentumok alapján a munkahelyen jogsértő módon jártak el azokkal az alkalmazottakkal szemben, akik részlegesen vagy teljesen korrigálták testi fogyatékosságukat.

A Bizottság különösen hangsúlyozza, hogy az ügyben vizsgálódást végzők legfőképpen arra legyenek tekintettel, hogy a fogyatékosságot enyhítő intézkedések mennyiben korrigálják a szimptómát vagy testi fogyatékosságot. Például, ha egy illetőnek műkeze vagy műlába van, akkor hivatkozhat arra, hogy ez a fogyatékosság alapvetően gátolja manuális vagy egyéb tevékenységek elvégzésében, ezért a törvényre fog hivatkozni.

Egy másik kérdés lehetne, hogy a testi fogyatékosságot enyhítő intézkedés hatékonysága csökken-e néhány esetben, például stressz, időjárási körülmények, betegség vagy más tényezők esetén. A fogyatékosság, betegség kezelése hosszú távra megoldja-e a problémát, vagy csak rövid időre, mint például olyan személy esetében, aki bipoláris betegségben szenved, ahol a gyógyszeres kezelés hatása idővel elmúlik, illetve Parkinson-kórban szenvedő betegeknél, ahol a beteg állapota idővel romlik, ezáltal a gyógyszeres kezelés hatástalan marad? A Bizottság azt is megvizsgálja, hogy a gyógyszeres kezelésnek vannak-e nem kívánt mellékhatásai, például egy olyan esetben, ahol a szóban forgó személynek koncentrálási problémái vannak, a mellékhatás alvászavarokat, álmatlanságot jelent. Továbbá az EEOC megjegyzi, hogy a cukorbetegség és a művégtagot igénylő testi fogyatékosságok még korrekcióval, gyógyszeres kezeléssel is fogyatékosságnak számítanak. Röviden, az enyhítés kérdése nem tisztázott és a munkáltatóknak minden egyes alkalmazott illetve jelentkező esetén külön kell megvizsgálniuk az eseteket.

A rákérdezés, tesztelés továbbra is tilos

A Legfelsőbb Bíróság három 1999-es döntése olyan személyek ügyében született, akik már korrigálták testi fogyatékosságaikat. Mivel a teljesen korrigált testi fogyatékossággal rendelkező személyek ezekben az esetekben nem hivatkozhattak fogyatékosságukra, jogosan feltételezhetik a munkáltatók, hogy ezeket az embereket semmi nem védi attól, hogy felvételük előtt kérdéseket tegyenek fel nekik fogyatékosságaikkal kapcsolatosan. Például a munkáltatók egy interjú alkalmával feltehetnék a következő kérdést: „Van-e gyógyszer által vagy más módon kezelhető szellemi vagy testi betegsége?” Annak ellenére, hogy ez a kérdés megengedhetőnek tűnik, az EEOC legutóbbi útmutatója szerint ilyen kérdéseket feltenni az interjún szigorúan tilos. Tehát a Bizottság álláspontja szerint azok a munkáltatók, amelyek kérdéseket tesznek fel a jelentkező fogyatékosságával illetve annak korrigálásával kapcsolatban, megszegik a törvényt. Csak az állásajánlat után lehet kérdéseket feltenni, ill. elvé-

gezni a szükséges vizsgálatokat; és még ebben az esetben is az adott munkakörben dolgozó személyekre ugyanazoknak a szabályoknak kell vonatkozniuk. Hacsak nem igazolják a cég üzleti érdekei, a cég joga korlátozott az ott dolgozó személyek orvosi vizsgálatára és tesztelésére.

Az EEOC ezt a nézőpontját demonstrálta is: 2000. augusztus 31-én 6,8 millió dollárnyi bírságot szabott ki a Wal-Mart Stores óriásbefektetőre, mivel a cég 1994 és 1998 között olyan kérdőívekkel tesztelte az állást megpályázó jelentkezőket, amelyben a kérdések egyértelműen a jelentkezők testi fogyatékosságainak felderítésére irányultak. Annak ellenére, hogy ez még a *Sutton* ügy előtt történt, a döntés arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy betartsák ezt a rendelkezést, miszerint a felvétel előtt szigorúan tilos a pályázókat tesztelni ebben a kérdésben.

Feltétlenül korrigálni kell a fogyatékosságot?

Annak ellenére, hogy a munkáltatónak kötelessége felajánlani kártérítést, amikor egy testi vagy szellemi fogyatékosságra fény derül, nem vonhatunk párhuzamot az ADA, az EEOC vagy az esetjogi döntések rendelkezései között, amelyek arra kötelezik a munkavállalót, hogy gyógyszeres kezeléssel vagy más módon korrigálja fogyatékosságát. Ezt a témát már nyíltan tárgyalták a *Capizzi kontra County of Placer (2001)* ügyben. A megye egyik szőnyeglefektető cégének alkalmazottját – aki ínhüvelygyulladásban szenvedett – elküldték a cégtől, ezek után ő rögtön be is perelte a céget igazságtalan elbocsátás és kártérítés hiánya miatt. A munkáltató azt állította, hogy „diszkvalifikált” alkalmazott volt, mivel nem volt hajlandó kortizonos gyógykezelésre, illetve nem vetette alá magát sebészi beavatkozásnak, hogy ezáltal korrigálja testi fogyatékosságát.

A Bíróság ebben az esetben nem kérte fel a felperest arra, hogy korrigálja testi fogyatékosságait, mondván, hogy az ADA nem tartalmaz ilyen irányú rendelkezéseket. A Bíróság azt is megállapította, hogy a *Sutton* ügy nem biztosít elég alapot arra, hogy másként járjunk el.

Ezzel ellentétes nézőpontot tettek közzé a *Rose kontra Home Depot USA, Inc. (2002)* ügy kapcsán. Rose úr egy sor betegségben szenvedett, és nem akart az orvostól erre megfelelő gyógymódot igénybe venni. A Bíróság megállapította, hogy mivel az alkalmazott elutasította a megfelelő gyógymódot, ezért a cég által felajánlott lehetőséggel sem élt.

Mivel ezen a ponton az EEOC irányelvei és az esetjog eltérést mutat, az a kérdés, hogy egy alkalmazottnak korrigálnia kell-e testi fogyatékosságát, vagy sem, még eldöntetlen. Ha ez igaz, akkor az „alkalmassá-

gi tesztek”, amelyeket arra használnak, hogy megállapítsák, hogy az adott személy alkalmas-e a pozíció betöltésére, meglehetősen kétes szándékúak.

Törvényszegés, diszkrimináció

A Bíróság már tárgyalt 3 ügye nyilvánvalóan kellő intő példát statuál a munkáltatók számára, hogy kerüljék el az ilyen diszkriminációs ügyeket. Ha a munkáltató régi orvosi papírokat vett figyelembe, vagy a testi fogyatékosságról alkotott sztereotípiák alapján döntött az illető felvételéről, az ADA törvény megszegéséről beszélhetünk, még akkor is, ha ezt a fogyatékosságot sikerült teljesen korrigálni. Ez a típusú ügy egyre gyakoribb.

Amikor a munkáltató, abban a tudatban cselekszik, hogy a korrekció ellenére a testi fogyatékosság csak testi fogyatékosság marad, és ehhez köti a munka elvégzésének képességét, akkor egyértelműen diszkriminációról van szó. Egy olyan esetben, amikor a cég helytelenül úgy véli, hogy egy mérsékelten halláskárosult személy nem tölthet be egy titkárnői pozíciót, mert még akkor sem hallja meg a telefon csörgését, ha halláskárosultságát korrigálták, a felperesnek egyértelműen nyert ügye lenne. Ugyanez igaz egy másik esetre is: ha egy epilepsziás személy jelentkezik egy pozícióra, de alapvetően egészségkárosodása semmiben nem gátolja a munkavégzés terén, akkor szintén a munkáltató diszkriminációjáról van szó: előítéletei alapján fél az esetleges görcsöktől.

Költségcsökkentés

A Legfelsőbb Bíróság döntései, amelyek révén a munkáltatóknak kedveztek, hogy azok élhessenek előjogaikkal a munkaerő-toborzáskor, valószínűleg oda vezetnek majd, hogy a munkáltatók más irányban is érvényesíteni kívánják ezt a jogukat. Például ezek az ügyek arra engednek következtetni, hogy egy munkáltató bármikor felmondhat egy alkalmazottnak, vagy ha jelentkező, akkor nem veszi fel, amennyiben úgy találja, hogy korrigált testi fogyatékosságával nem tudja ellátni a munkát. Például egy jelentkezőt, aki mondjuk gyógyszeresen kezelt bipoláris betegségben szenved, törvényesen utasíthatnak el csak azért, mert a munkáltató nem szívesen alkalmazna olyan személyeket, akiknek a magatartását gyógyszerrel szabályozzák. Ebben a döntésében a céget az is vezérelheti, hogy minimálisra csökkentse a társadalombiztosítási költségeket: nem vesz fel olyan személyeket, akiknek gyógyszeres kezelésre

van szükségük. Amíg ez a fajta hozzáállás még megengedhetőnek és elfogadhatónak tűnik, a döntésekben erről szó sem esett, még csak meg sem említették, tehát ez a kérdés „a személyt fogyatékosként kezelték” kategóriába tartozhat.

Vitatható kérdések

Sok szempontból a Legfelsőbb Bíróság által hozott legutóbbi döntések a testi fogyatékossággal kapcsolatos kérdéseket csak tovább bonyolítják, nemhogy javítanának a helyzeten. A szövetségi jog jelenlegi állása szerint a teljes egészében korrigált testi fogyatékosság – ezért tehát a munkavégzésre vonatkoztatva nem korlátozó jellegű – nem tartozik az ADA hatáskörébe. Mindazonáltal, ha csak részlegesen kezelték ezt a testi fogyatékosságot, akkor mégis hatályos lehet az ADA törvénye. Ezenfelül az EEOC továbbra is megpróbálja úgy értelmezni a törvényt, ahogy ő szeretné, és azt szeretné, ha az ADA hatálya aszerint alakulna. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató továbbra sem tesztelheti a jelentkezőket, nem tehet fel egészségre vonatkozó kérdéseket. Emiatt a munkáltatók folyamatosan vitáznak a szövetségi bíróságokkal és az EEOC-val. Mivel a fogyatékosság korrigálásának tényét most már figyelembe kell venni, a Bizottság szemmel láthatólag megpróbálja egyensúlyban tartani korábbi alapvető rendelkezéseit. Ezért annak ellenére, hogy a bíróságok nem igazán mutattak nagy együttérzést a felperesek iránt, vannak még vizsgálódások az EEOC részéről, amelyeket figyelembe kell venni.

Nagyon fontos szempont az is, hogy a munkaerő-felvételt ellenőrizze is a munkáltató, hogy aztán nehogy áldozatul essen egyéb polgári jogi törvények rendelkezéseinek. Erre nagyon jó példa a *Griggs kontra Duke Power (1971)* ügyben felmerült teszt kérdése. Ez a teszt alapvetően azt jelenti, hogy egy munkáltató felállíthat munkaköri elvárásokat, de ennek mindenképpen meg kell egyeznie az üzlethez, a cégen belüli tevékenységhez reálisan szükséges kondíciókkal. A *Sutton* ügyben tagadják, hogy létezett volna ilyen teszt azok számára, akik aztán az ADA védelmét keresték. Tehát ezen a ponton is vannak tisztázatlan kérdések.

Az ADA nem az egyetlen olyan törvény, amely tiltja a fogyatékossággal kapcsolatos diszkriminációt. Az ADA nem korlátozza az államok törvényeinek létezését, hatályát, azok is meghatározhatják a fogyatékosságra vonatkozó irányvonalakat, illetve leírhatják, hogy mit értenek a fogyatékosság korrekciója alatt. 2001. január elsejével olyan törvények léptek életbe, amelyek teljesen új rendelkezéseket hoztak a fogyatékos személyek védelmében. Annak ellenére, hogy pl. a kaliforniai törvényho-

zás eddig követte az ADA törvényt, egy testi fogyatékosság csak akkor számít az új törvény szerint testi fogyatékosságnak, ha pusztán korlátozza (és nem „alapjaiban” korlátozza) a fő tevékenységeket. A törvény alább is szállítja annak meghatározását, hogy mikor korlátozott egy létfontosságú tevékenység. A „korlátozott” jelző alatt azt érti a törvény, hogy egy életfolyamat, a munkavégzés „nehézzé” válik, de nem lehetetlenné. A kaliforniai törvényhozás elutasította a Legfelsőbb Bíróság döntéseit, és kijelentette, hogy a munkáltatóknak a korrekció nélkül kell figyelembe venniük egy adott személy fogyatékosságát. Ezért tehát, még akkor is, ha gyógymód, vagy gyógyszerek által kezelhető egy egészségügyi probléma, az adott személy fogyatékosnak számít.

A Legfelsőbb Bíróság legutóbbi döntései szűkítik az ADA hatályát, és a döntések révén nyilvánvalóvá vált, hogy a fogyatékosság korrekciójának tényét is figyelembe kell venni. Annak ellenére, hogy a Legfelsőbb Bíróság döntéseinek trilógiája és az ezeket követő Toyota ügy mind a munkáltatók mellett tette le voksát, ezek a döntések hagynak némi kívánnivalót maguk után, és nyitva hagynak egy sor kérdést. Az EEOC az ADA erősítését kívánja, ezért tehát a munkáltatóknak figyelembe kell venniük a törvény rendelkezéseit annak érdekében, hogy megállapítsák, hogy egy adott jelentkező vagy alkalmazott kívül esik-e az ADA rendelkezésein. Mint minden esetben, ajánlatos jogi tanácsadó segítségét kérni.

Összeállította: Urbán Ágnes

Zugelder, M. T.; Champagne, P. J.: Responding to the supreme sourt: employment practices and the ADA. = Business Horizons, 46. k. 1. sz. 2003. jan./febr. p. 30–36.

Abel, B. D. M.: Ameliorating medication and the ADA protection: Use it or lose it or refuse it and lose it? = American Business Law Journal, 38. k. 4. sz. 2001. p. 785–817.

Harrington, C. M.: The americans with disablities act: The new definition of disability post-sutton v. United Airlines. = Marquette Law Review, 2000. 84. sz. p. 251–271.