DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Dr. Takács Dóra

Debrecen

2026

DEBRECENI EGYETEM MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

A korkép mutatta kórkép – Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma a foglalkoztatásban

Készítette:

Dr. Takács Dóra

Témavezető:

Dr. Zaccaria Márton Leó PhD

habilitált egyetemi docens

A doktori program címe:

Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője:

Prof. Dr. Szabadfalvi József

az MTA levelező tagja, egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2026. április 17.

Debrecen

2026

NYILATKOZAT

NYILATKOZAT

Alulírott, Dr. Takács Dóra, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott,

A korkép mutatta kórkép

– Az életkori alapú hátrányos diszkrimináció tilalma a foglalkoztatásban

című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti lelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Kelt: Debrecen, 2026. április 17.

Dr. Takács Dóra

.....

aláírás

TÉMAVEZETŐI AJÁNLÁS

DEBRECENI EGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
Környezetjogi és Munkajogi Tanszék
H-4028 Debrecen, Kassai út 26.
Levelezési cím: H-4002 Debrecen, Pf.: 400

Témavezetői ajánlás

Takács Dóra
A korkép mutatta kórkép – Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma a foglalkoztatásban

című egyetemi doktori (PhD) értekezéséhez

Alulírott Zaccaria Márton Leó *Takács Dóra* doktorjelölt doktori témavezetőjeként az alábbi nyilatkozatot teszem a jelölt nyilvános doktori védésre benyújtott értekezésére vonatkozóan.

Takács Dóra doktori disszertációja a foglalkoztatásban megjelenő életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, ennek kapcsán általában az egyenlő bánásmód munkajogi kereteiről szól, figyelemmel az egyenlő foglalkoztatás elméleti és gyakorlati aspektusaira. A dolgozat fókusza elsősorban az irányadó európai uniós szabályokon és joggyakorlaton van, de az értekezés a releváns magyar jogi, illetőleg nemzetközi vonatkozásokat is analizálja. A szerző munkájában különös figyelmet fordít az egyenlő foglalkoztatás bizonyos meghatározó elméleti kérdéseire, így például a munkaerőpiaci egyenlőség hipotetikus lehetőségére vagy a védett tulajdonságokon átívelő diszkriminációra. Az értekezés központi témája az életkoron alapuló – elsősorban időskori – diszkrimináció munkajogi vonatkozásaira épül, így fontos eleme a dolgozatnak az életkor mint védett tulajdonság fundamentális elméleti és gyakorlati megközelítése, ami új megvilágításba helyezi a vizsgált témakört.

A szerző vállalása kutatása elején az volt, hogy munkajogi nézőpontból kutassa az egyenlő bánásmód követelményének néhány elméleti és gyakorlati sarokkövét annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon megfigyelhető, életkoron alapuló diszkrimináció vizsgálatát eredményesen végezhesse el. Mindebben segítségére volt az a sajátos jogi keretrendszer, amelyben e kérdéskör létezik, ugyanis egyrészt a kapcsolódó európai uniós – és nemzetközi – szabályozások és gyakorlatok kimondottan széles körben irányadók, másrészt pedig még az egyenlő bánásmód kérdéskörén belül is több szempontból is speciális területnek számít az életkori antidiszkriminációs jog. A jelölt mindezen sajátosságokra – megítélésem szerint – mindvégig figyelemmel volt, és valóban az elemzett problematikák esszenciális tartalmát ragadta meg kutatómunkájában. Ezért úgy vélem, hogy a jelölt vállalásának eleget tett, és komplex módon, több irányadó szempont mentén, az állam- és jogtudományi doktori disszertációktól elvárt módszertant alkalmazva, és valódi tudományos értékeket teremtve végezte el a fent említett vizsgálatot.

Mindezen tudományos értéket megerősíti azon kutatásmódszertani sajátosság, amelynek alapul vételével az értekezés készült. Fontos ugyanis, hogy az elemzés a vertikális és horizontális megközelítés határán van, amennyiben a jelölt új nézőpontból, de az irányadó, főként (munka)jogtudományi eredményeket alapul véve elemzi az életkori diszkrimináció generális rétegét, ideértve az életkort mint védett tulajdonságot is. E körben kiemelendő, hogy az értekezés elméleti keretei tisztán kivehetők, és mivel a jelölt mindvégig meg is tartja a kutatás fókuszát, ezért logikusan következnek a feltárt tudományos eredmények a körül járt problémákból. Az említett sajátos megközelítés pedig e mellett magában foglalja az antidiszkrimináció munkajogi oldalának lényegében valamennyi fontos elemét –

munkaviszonyhoz kötődő diszkriminációs tényállások, bizonyítási teher, munkáltatói kimentés stb. –, ezzel szintetizálva az egyenlő foglalkoztatás általános kontextusa, valamint a kimondottan életkori foglalkoztatási kérdések körében feltárt ellentmondásokat, értelmezési anomáliákat és a főként ezekre épülő tudományos eredményeket.

A disszertáció elején megfogalmazott hipotézisek valódi szabályozási és joggyakorlati problémákra épülnek, egyúttal leképeznek olyan, általános társadalmi kérdéseket is, amelyek vizsgálata a dolgozat munkajogi fókuszától függetlenül indokolt lehet az életkori antidiszkrimináció terén. A szerző hipotéziseit alapos és kiterjedt elemzéssel bizonyítja vagy cáfolja, ennek során pedig releváns állam- és jogtudományi kutatási módszereket alkalmaz. Mi több, ezek között hatékonyan szelektál is, ugyanis a szerző nem esett abba a hibába, hogy munkája elméleti vagy gyakorlati túlsúlyú legyen, hiszen ez nem szerepelt célkitűzései között. E helyett megtalálta a megfelelő arányt például az Európai Unió Bíróságának e téren kifejtett, kétséget kizáróan egy PhD értekezés kereteit meghaladóan terjedelmes életkori diszkriminációs esetjoga és további, főként gyakorlati relevanciájú kutatási források között (például Emberi Jogok Európai Bírósága, magyar joggyakorlat). A dolgozat különös érdeme továbbá az is, hogy a vonatkozó szabályozást mintegy egyszerre értékelve, és a jövőbe tekintve teszi vizsgálat tárgyává, szintézist teremtve az európai uniós joganyag és a magyar szabályozás sajátosságai között. Utóbbi kapcsán implementációs kihívásokra és olyan, konkrét munkajogi problémákra is rámutat a jelölt, amelyek nem tipikus elemei a magyar munkajogtudományi diskurzusnak, de annak tovább fejlesztéséhez kétségkívül hozzájárulnak (például az életkorhoz tapadó munkaerőpiaci előítéletek megelőzése vagy a 2000/78/EK irányelv szerinti speciális életkori kimentési szabályok gyakorlati alkalmazása). A munka a teljességre törekvés racionális korlátai mellett is aprólékosan és a lényegi mondanivaló szempontjából teljes körűen elemzi a vonatkozó magyar és külföldi jogeseteket, ami – kiegészítve az irányadó szabályok analízisével – valóban kitölti az elméleti keretet. A részletesen feldolgozott szakirodalmak, joganyagok, további szakanyagok és jogesetek megfelelő alapot teremtenek mind a dolgozat elméleti keretrendszerének, mind pedig az értekezés által kifejtett tudományos eredményeknek.

Az értekezés több releváns nézőpontot is alapul vesz az életkori egyenlőtlenségek munkajogi vizsgálata során. E helyütt ki kell emelni a közvetett hátrányos megkülönböztetés problémakörét és értelmezési nehézségiet, valamint az elsősorban az életkorral összefüggő, további védett tulajdonságokkal összekapcsolt interszekcionális diszkrimináció jelenségét is. A szerző ugyanis e témaköröket tudományos nóvumként vizsgálja, mintegy egyesítve olyan, antidiszkriminációs szemléletű jogi kutatások eredményeit, ami a munkajogi egyenlőség kontextusában új és érdemi tudományos eredményekhez vezetett. A szerző életkori antidiszkriminációs elvrendszert és bírósági jogalkalmazást illetően megfogalmazott „különvéleménye" – többek között – e téren előremutató és tanulságos lehet a foglalkozási egyenlőséget középpontba állító kutatások és elemzések számára. A szerző logikus és következetes struktúra mellett tesz eleget a bevezető körében tett vállalásoknak. Ennek keretei között az egyenlő foglalkoztatás, az életkori diszkrimináció elméleti keretei, a magyar, európai uniós és nemzetközi szabályozási alapkérdések, majd a joggyakorlati analízis teszi teljessé a fent említett gondolati egység, illetőleg a kutatás tudományos eredményeit összegző záró rész előtt az értekezés érdemét.

DEBRECENI EGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
Környezetjogi és Munkajogi Tanszék
H-4028 Debrecen, Kassai út 26.
Levelezési cím: H-4002 Debrecen, Pf.: 400

Összességében úgy vélem, hogy *Takács Dóra* doktori értekezése egy aktuális, fontos, a munkajogtudományi diskurzusban magyar és nemzetközi szinten egyaránt releváns témát dolgozott ki. A kidolgozás módszertana és szemlélete újszerű, az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának kulcskérdéseit, illetőleg az egyenlő foglalkoztatás alapproblémáit állítja a szerző középpontba, különös figyelmet fordítva azon szabályozási és gyakorlati megoldásokra, amelyek segítségül hívásával valóban legyőzhető az életkori, főként időskori diszkrimináció a munkaerőpiacon. Az értekezésben felvázolt, tudományos értékű hipotézisek kellően megalapozott és előremutató elemzés eredményeképpen kerülnek bizonyításra vagy cáfolatra az értekezés konklúziója körében. A dolgozat formai szempontból megfelelő, logikusan szerkesztett és átlátható, a szerző érvelése és gondolati íve tisztán kivehető a műből. Fentiekre figyelemmel a doktorjelölt témavezetőjeként a művet – figyelemmel a sikerrel lezajlott doktori műhelyvitára és az értekezés szövegén a szakértői vélemények nyomán elvégzett korrekciókra – nyilvános doktori védésen történő megvitatásra feltétlenül ajánlom.

Debrecen, 2026. április 17.

Zaccaria Márton Leó
habilitált egyetemi docens, doktori témavezető
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezető gondolatok 11

1.1. Problémafelvetés, a kutatás tárgya 11
1.2. Hipotézisek és célkitűzések 14
1.3. A kutatás módszertana 19
1.3.1. Módszertani kaleidoszkóp – A vonatkozó empirikus megközelítések bemutatása 21
1.3.1.1. Közgazdasági szempont 21
1.3.1.2. Ízlés alapú diszkrimináció 22
1.3.1.3. Statisztikai diszkrimináció 23
1.3.1.4. Diszkriminációtesztelés 24
1.3.1.5. A nem résztvevő megfigyelés 25
1.3.1.6. Kvalitatív módszerek 26
1.3.1.7. Survey-vizsgálatok – A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció 28
1.3.1.8. A kísérlet 28
1.3.2. A módszertani kaleidoszkóp szintetizált tanulságai 31
1.4. A disszertáció felépítése, strukturális áttekintés 32

2. Elméleti, terminológiai és dogmatikai alapok 37

2.1. Egyenlő bánásmód kontra hátrányos megkülönböztetés 37
2.2. Esélyegyenlőség kontra „pozitív diszkrimináció” 40
2.3. Egyenlő bánásmód kontra joggal való visszaélés tilalma 43
2.3.1. Szabályozási háttér 44
2.3.2. A két elv kapcsolata – elméleti megközelítésben 48
2.3.3. A vonatkozó joggyakorlat bemutatása 50
2.4. Jogdogmatikai aspektusok – munkajog a közjog és a magánjog határán 54
2.4.1. Bevezetés, problémafelvetés 54
2.4.2. Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései 57
2.4.3. Beszélhetünk-e egyenlő bánásmódról szerződések esetén? 62
2.4.4. A munkajog jogágiságának kérdése az egyenlő bánásmód tükrében 65
2.5. Az életkor sajátos helye a védett tulajdonságok között 67
2.5.1. Dinamikus, nonbináris jelleg 67
2.5.2. Az életkort mint védett tulajdonságot jellemző kettősség 68
2.5.3. Könnyebb igazolhatóság, kisebb súly 69
2.5.4. Beágyazottság, avagy a jogrendszerbe „kódolt” életkori diszkrimináció 72
2.6. Részkonklúzió 73

3. Szabályozási háttér, különös tekintettel az életkoron mint védett tulajdonságon alapuló egyenlő bánásmód vetületére 74

3.1. A nemzetközi szabályozási struktúra 75
3.1.1. Elsődleges jogforrások 76
3.1.2. Másodlagos jogforrások 77

3.2. A hazai tripartit struktúra ... 78
3.2.1. Alkotmányos alapok – az Alaptörvény releváns rendelkezései ... 78
3.2.2. Foglalkoztatási reláció – az Mt. releváns rendelkezései ... 79
3.2.3. Az Ebktv., a hazai antidiszkriminációs törvény ... 82
3.3. Az európai koncepció pandantja, az ADEA ... 83
3.3.1. Az ADEA megalkotásának háttere ... 84
3.3.2. Az 1967-es ADEA és későbbi módosításai ... 85
3.3.3. Az ADEA érvényesülése a joggyakorlatban ... 86
3.3.4. Az európai és az amerikai szabályozás szintézise ... 89
3.4. Részkonklúzió ... 91

4. A speciális bizonyítási struktúra, különösen az életkor kapcsán ... 92

4.1. Az osztott bizonyítási teher lényege és jelentősége a diszkrimináció elleni küzdelemben ... 93
4.1.1. A szabályozási háttér ... 93
4.1.2. A bizonyítási teher megosztásának indokai ... 96
4.1.3. A valószínűsítési kötelezettség tartalma ... 98
4.2. Amin a diszkrimináció áll vagy bukik – a kimentési rendszer ... 103
4.2.1. Az uniós jogi kimentési klauzula ... 103
4.2.2. Az Ebktv. kimentési klauzulája ... 104
4.3. Részkonklúzió ... 106

5. Az életkori alapú foglalkoztatási antidiszkrimináció gyakorlata ... 107

5.1. Az elemzés szempontrendszere, struktúrája ... 107
5.2. Az életkori alapú antidiszkrimináció magyar joggyakorlata ... 107
5.2.1. Bírósági út – Egy szemléletes magyar példa az Alkotmánybíróság gyakorlatából ... 108
5.2.1.1. Az ügy tárgya, előzmények ... 108
5.2.1.2. A döntés érvelése ... 111
5.2.1.3. A döntés lényegi tartalma ... 114
5.2.1.4. Kritikai észrevételek a döntés kapcsán ... 115
5.2.1.5. Az eset jelentősége ... 123
5.2.2. Hatósági út – EBH-ból EBFF, avagy a hazai jogalkalmazási fórumrendszer felemás reformja ... 124
5.3. A vonatkozó nemzetközi joggyakorlat ... 131
5.3.1. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) ítélkezése ... 131
5.3.2. Az Európai Unió Bíróságának (EUB) ítélkezése ... 137
5.3.2.1. Az irányelv alkalmazhatósága és hatálya ... 137
5.3.2.2. A védett tulajdonság ... 139
5.3.2.3. A megkülönböztetés formája ... 140
5.3.2.4. Kimentés életkori megkülönböztetés esetén ... 143
5.3.2.4.1. 6. cikk (2) bekezdés b) i. pont ... 144
5.3.2.4.2. Foglalkozási követelmények – 4. cikk ... 144
5.3.2.4.3. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása – 6. cikk ... 145

a) törvényes cél 145
b) megfelelő és szükséges 150
c) A 6. cikk (2) bekezdése 154
5.3.3. Votum separatum – Avagy az EUB ítélkezéséhez fűzött különvélemény .. 156
5.3.3.1. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolásáról az eltérő igazolhatóság tükrében 157
5.3.3.2. A közvetett hátrányos megkülönböztetés mint „fehér holló” az EUB esetjogában 161
5.3.3.3. A többszörös diszkrimináció és az interszekcionalitás beemelése 164
5.3.3.4. Van-e jogalkotási kényszer? 173
5.4. Részkonklúzió 178

6. Konklúzió 180

6.1. Az első kérdésre adható válasz és az első hipotézis igazolása – módszertan 180
6.2. A második kérdés(kör)re adható válasz és a második hipotézis igazolása – elméleti, terminológiai és jogdogmatikai perspektíva 182
6.3. A harmadik kérdésre adható válasz és a harmadik hipotézis igazolása – szabályozás 186
6.4. A negyedik, ötödik és hatodik kérdés(kör)re adható válasz és a negyedik, ötödik és hatodik hipotézis igazolása – joggyakorlat 188
6.5. További, nem nevesített kérdések és válaszok, esetleges, de lege ferenda javaslatok 196
6.6. Záró gondolatok 201

BIBLIOGRÁFIA 204

Szakirodalom, tanulmányok, folyóiratok 204
Online elérhető források 232
Jogforrások 237
Nemzetközi jogforrások 237
Hazai jogforrások 239
Hivatkozott ítéletek 241
Az Európai Unió Bíróságának (EUB) gyakorlatából 241
Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) gyakorlatából 246
Bírósági döntések az Amerikai Egyesült Államok joggyakorlatából 246
A Legfelsőbb Bíróság (Supreme Court) esetjogából 246
Egyéb, alsóbb bírósági döntések 246
A hazai bírósági gyakorlatból 247
Alkotmánybírósági határozatok 247
Kúriai ítéletek 247
Egyéb, hazai bírósági döntések 249
Az egykori Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából 249
Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság gyakorlatából 250

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton szeretném kifejezni őszinte köszönetemet mindazoknak, akik doktori kutatásom és értekezésem elkészítése során támogatásukkal segítették munkámat.

Mindenekelőtt köszönettel tartozom a témavezetőmnek, Dr. Zaccaria Márton Leónak, aki szakmai iránymutatásával, értékes észrevételeivel, türelmével és biztatásával mindvégig segítette kutatásomat. Támogatása, kritikai meglátásai és következetes szakmai igényessége meghatározó jelentőségű volt e dolgozat létrejöttében.

Köszönettel tartozom mindazoknak az oktatóknak, kutatóknak és szakmai kollégáknak is, akik észrevételeikkel, tanácsaikkal hozzájárultak ahhoz, hogy kutatási kérdéseimet pontosabban lássam, és tudományos gondolkodásom formálódhasson.

Külön köszönettel tartozom a disszertáció opponenseinek, Prof. Dr. Jakab Nóra PhD habilitált egyetemi tanárnak és Prof. Dr. Kiss György kutatóprofesszornak, az MTA rendes tagjának. Részletes, kritikai igényű észrevételeikkel, előrevivő szakmai meglátásaikkal értékes segítséget nyújtottak a dolgozat végső formájának kialakításában.

Köszönettel tartozom továbbá azoknak az intézményi és tudományos közösségeknek is, amelyek inspiráló szellemi környezetet biztosítottak számomra, köszönöm a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, valamint a Debreceni Egyetem Egyetemi és Nemzeti Könyvtár kollegáinak a támogatást.

Hálával gondolok családomra és mindazokra a hozzám közel állókra, akik türelmükkel, megértésükkel és bizalmukkal a kutatás hosszú időszaka alatt végig mellettem álltak. Támogatásuk nélkül e munka aligha valósulhatott volna meg.

Végezetül köszönettel tartozom mindazoknak, akik bármilyen módon, közvetlenül vagy közvetve hozzájárultak ahhoz, hogy ez az értekezés elkészülhessen.

1. Bevezető gondolatok

1.1. Problémafelvetés, a kutatás tárgya

Az egyenlő bánásmód követelményének kérdésével már sokan, sokféleképpen foglalkoztak korábban, de véleményem szerint nem mutat semmilyen jel arra, hogy e kutatási téma a belátható jövőben elavulttá válna. A diszkriminációval szembeni küzdelem konstans, a terület szabályozása és a szabályok gyakorlati alkalmazása pedig olyannyira komplex, és valamennyi jogággal összefonódó,[1] hogy szinte kiapadhatatlan forrásként szolgál az ilyen irányú kutatásokhoz, így többek között jelen disszertációhoz is.

Témaválasztásom indoka joghallgató koromra vezethető vissza. Ekkor ismerkedtem meg, és kezdtem el foglalkozni a hátrányos megkülönböztetés elsősorban munkajogi vetületével. Kezdetben a nemek közötti egyenlő bánásmód került a látóterembe. Azt gondolom, hogy e védett tulajdonság jelenti az antidiszkriminációs terület koordinátarendszerének origóját, tulajdonképpen innen indult ki, és ennek mintájára fejlődött azzá a szabályozás és a jogi interpretáció, amilyennek ma ismerjük. Kérdés lehet ugyanakkor, hogy valójában mennyire ismerjük e témakört. Mondhatjuk, hogy a nemek közötti egyenlőség a leginkább feltérképezett terület, tehát tökéletes kiindulópontként szolgált a későbbi vizsgálódásokhoz, és újabb távlatokat nyitott számomra. Így jutottam el az egyéb helyzet mint védett tulajdonság vizsgálata után az életkori alapú diszkriminációig, elköteleződve utóbbi behatóbb vizsgálata mellett.

Talán nem csupán a téma iránti elfogultság mondatja velem, hogy az életkor mint védett tulajdonság meglehetősen alulreprezentált szeletét képezi mind a külföldi, mind a hazai antidiszkriminációs szakirodalomnak. Ezt valamelyest visszatükrözi az életkorhoz való mindennapi viszonyulásunk is, amennyiben – főként egy bizonyos életkor után – szeretnénk egyre kevésbé tudomást venni róla. Márpedig a számok nem hazudnak. Hazánkban az életkor mint védett tulajdonság az előző évtizedben végig vezető

A szerző a disszertáció elkészítése során egyes nyelvi, stilisztikai és szerkesztési feladatok támogatására a ChatGPT alkalmazás segítségét is igénybe vette.

[1] KISS György: *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez.* Acta Humana Studiosorum, 2006., 103–108.

diszkriminációs ok volt,[2] világszinten pedig a harmadik leggyakoribb a faj és a nem után, mégis meglehetősen csekély figyelmet kap,[3] különösen a hazai szakirodalomban.

A helyzetet jól példázza a rendelkezésre álló nyelvi eszköztárunk is: míg a faji és a nemi alapú diszkrimináció kapcsán használt racism, illetve sexism kifejezések magyar nyelvű változatai is ismertek, sőt míg a rasszizmus és a szexizmus terminus technicusok mára beépültek a köznyelvi szóhasználatba is, addig az életkori diszkriminációt leíró ageism külföldön is csak jelentős késéssel jelent meg, meghonosodott magyar nyelvű megfelelője pedig azóta sem született, bár az „aggizmus" kifejezés használatára már történt javaslat 2007-ben.[4] A dolgozatban én is maradok az univerzálisabb életkori alapú vagy életkoron alapuló diszkrimináció, egyenlőtlen vagy eltérő bánásmód, illetve hátrányos megkülönböztetés szókapcsolatok használatánál.

Az előbb említett statisztikai adatra tekintettel az életkoron alapuló diszkrimináció munkajogi szempontú vizsgálatának aktualitása és az effektív jogi fellépés szükségessége nem lehet kérdéses.[5] Ugyanakkor álláspontom szerint a téma a közeljövőben mindinkább kardinális jelentőségűvé fog válni a munkajogban, hiszen a jelenlegi demográfiai változások mentén fokozatosan átrajzolódik az európai társadalmak korösszetétele, ennek lenyomata a jogi szabályozásban pedig a foglalkoztatás területén jelentkezik talán legmarkánsabban, ami mindenképpen indokolja a munkajogi vetületű vizsgálatot.

Ahogy arra ZACCARIA is rávilágít, munkajogi szempontból azért is nevezhető kifejezetten érzékenynek ez a terület, mert az egyenlőség biztosítása szükségszerűen kógens jogszabályokon vagy kollektív szerződéses előírásokon alapszik, ami jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szabadság elvébe,[6] mivel azok kontraktuális pozíciójukat tekintve nem egyenlők.[7] Mindezt betetőzi az a sajátos jelenség is, miszerint a diszkrimináció nem olyan jogsértés, amely a felek közötti szerződésből származik, hiszen a felek a munkaszerződésbe természetesen nem foglalhatnak bele olyan rendelkezéseket, amelyek

[2] NEMÉNYI Mária – SÁGVÁRI Bence – TARDOS Katalin: *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság. Kutatási eredmények 2019.,* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2019., 3.
[3] Említi az előszóban Nelson. – NELSON, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. MIT Press, Cambridge, Massachussets, 2002.
[4] Lásd: PECZE Mariann: *Aggizmus – sztereotípiák és előítéletek az idősekkel szemben*. Educatio, 2007/1., 160–163.
[5] Ugyanerre világít rá SCHLACHTER, Monika: *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law.* International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2011/3., 287–299.
[6] GYULAVÁRI Tamás: Általános magatartási követelmények. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog.* (Második, átdolgozott kiadás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013., 88–89.
[7] HAVIGHURST, Harold C.: *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981, 107., 113. és 122–124.

diszkriminatívak.[8] Vagyis a hátrányos megkülönböztetés nem valamilyen szerződési „hiba" formájában érhető tetten, hanem az egyik fél, jelesül a munkáltató egyoldalú aktusában, illetőleg annak eredményében.[9]

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok differenciálódása még árnyaltabbá teszi a képet. Munkaviszony és munkaviszony között is mutatkozhatnak különbségek a diszkrimináció problematikája kapcsán, hiszen a klasszikus értelemben vett, „tipikus" munkaviszonyok vonatkozásában a legnagyobb veszélyt a hátrányos megkülönböztetés eredeti formája, vagyis a nemi alapú különbségtétel jelenti. A diszkrimináció más formái, így különösen az életkoron alapuló megkülönböztetés, markánsabban jelennek meg az úgynevezett atipikus munkaviszonyok körében, ezek közül is kiemelve a munkaerő-kölcsönzést és a határozott időtartamú munkaviszonyokat.[10] Napjainkban, az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésével, szintén aktuálisabbá válik az egyenlő bánásmód nemi távlatokon túli, különösen életkori aspektusból történő vizsgálata.[11]

Fontos tudatosítanunk, hogy nem az életkorunk ellen, hanem az előítéletek ellen szükséges küzdeni.[12] E küzdelemben pedig fontos fegyver a hatékony, átlátható és logikus felépítésű szabályozási háttér és ennek „éles bevetéseként" a koherens illetőleg konzekvens joginterpretáció, vagyis a gyakorlati alkalmazás. E kettő egy kölcsönösen egymásra épülő rendszert alkot, amelyben egy apró hiba is nagy horderejű lehet, így az esetleges hiányosságokat, anomáliákat elengedhetetlen feltárni, sőt a fent említett tendenciákra tekintettel a hatékonyság fokozása a központi cél.

Az életkor speciális helyet foglal el a védett tulajdonságok között. Noha a dolgozat első, elméleti megalapozást célzó része döntően az egyenlő foglalkoztatás generális vetületeit tárja fel, a 2.5. alfejezetben kifejezetten ezen unikális jelleg okait és következményeit igyekszem előtérbe helyezni. Az életkor sajátossága részint abban áll, hogy a többi védett tulajdonsághoz képest dinamikusan változik, hiszen az életkor nem egy állapot, mint egy *perpetum mobile*, folyton változik, ekképpen nonbináris jellegű. Ráadásul sokszor nem egyértelmű a megítélése, az életkort övező negatív és pozitív sztereotípiák gyakorta keverednek. Felvetődik továbbá a jogrendszerbe kódolt karaktere, hiszen a

[8] Más kérdés, hogy megfogalmazástól függően indirekt módon vezethetnek diszkriminációhoz a gyakorlatban.
[9] ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* (PhD értekezés), Debrecen, 2014., 7–8.
[10] TOBLER, Christa: *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*. Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2005., 326–330.
[11] E körben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.
[12] Ugyanerre mutat rá TISZA Kata is: „nem az életkorunkat kell elutasítani (…), hanem az életkori alapú előítéletet" – TISZA Kata: *Egyedül. A szerethető öregedés felé*. Scolar, Budapest, 2021., 55.

foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó előírások vissza-visszatérő elemei az életkorhoz kapcsoltak. Ez ugyanakkor magában hordozza azt a kockázatot is, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés megítélése a többi védett tulajdonsághoz képest enyhébbé válik, az engedékeny, elnéző szemlélet, a magasabb „ingerküszöb" viszont növeli a látenciát, és az életkori alapú diszkrimináció elleni küzdelem háttérbe szorulásával, erodálódásával társul.

Mindezek megnehezítik az életkori alapú diszkrimináció vizsgálatát, és komoly kihívások elé állítják a jogalkotó és a jogalkalmazó szerveket egyaránt. E kettős jelleg, tekintettel a már fentebb említett egymásra épülő, egységes rendszerre, visszaköszön dolgozatom szerkezeti felépítésében is, amennyiben egyaránt a kutatás tárgyát képezik az elméleti és jogdogmatikai sajátosságok, a fennálló inter- és intranacionális, vagyis nemzetközi és hazai szabályozási háttér, valamint a jogalkalmazás termékei, szintén nemzetközi és hazai bontásban. E szerkezeti egységek fejezeti szempontból is elkülönülnek, ami szándékaim szerint megkönnyíti a dolgozat logikai vezérfonalának követését, valamint elősegíti a feltett kérdések megválaszolását és a megfogalmazott hipotézisek igazolását vagy cáfolatát. A következőkben utóbbiakat mutatom be.

1.2. Hipotézisek és célkitűzések

Célom az, hogy lehetőleg minél átfogóbb képet adjak az életkori alapú diszkrimináció tilalmáról a foglalkoztatásban, vagyis a korkép mutatta kórképről. Fontos leszögezni, hogy az életkor, különösen a diszkriminációnak legmarkánsabban kitett időskor, nem betegség, és miként arról már szó volt, nem az életkor ellen kell küzdeni, hanem az azt övező sztereotípiák és a gyakorta ebből származó hátrányos megkülönböztetés ellen.

A korkép mutatta kórkép ugyanakkor meglehetősen összetett, az életkort övező sajátosságok és a később részletesebben tárgyalandó terminológiai, valamint dogmatikai aspektusok miatt eredendően nehéz a probléma azonosítása, és ahogy a későbbiekben látni fogjuk, a szabályozási háttér nem nyújt „minden bajra gyógyírt". E körben a speciális, az életkor vonatkozásában szélesebb körű bizonyítási struktúra sem feltétlenül jelent bevált módszert. Így végül a jogalkalmazókra hárul a feladat, hogy orvosolják a problémát, de a lehetséges kockázatokra és mellékhatásokra nincs recept, mint ahogy „betegtájékoztató" sem.

Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés azonosítása és a vele szembeni védelem hatékonyabbá tétele kifejezetten akut és lényeges törekvés. A kutatással az is

célom, hogy a felmerülő kihívásokra, egyúttal lehetséges megoldási javaslatok körvonalazására tegyek kísérletet. A kutatás során várható eredmények, valamint a feltárt hiányosságok, beépülve a rendelkezésre álló források körébe, szándékaim szerint hasznosulni tudnak e téren.

Az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció számos kérdést vet fel előzetesen, de meggyőződésem, hogy a kutatás későbbi, mélyrehatóbb fázisai még többet hoznak a felszínre, és újabb kutatási irányokat nyitnak majd meg. Dolgozatomat ezek közül az alábbi kérdésfeltevések, illetve hipotézisek köré építem fel:

1. Az első kérdés a kutatás érdemi részét megelőzően, de annak mintegy előfeltételeként a módszertani szempontokhoz kapcsolódik és arra irányul, hogy nyerhetnek-e alkalmazást egy klasszikus jogi kutatás során a multidiszciplináris iskola kutatási módszerei. Amennyiben e kérdésre igenlő a válasz, úgy ezek applikálása után milyen eredmények, illetve következtetések vonhatóak le?

H1: Mindezek alapján első hipotézisem eképpen fogalmazható meg: minél színesebb palettáját alkalmazzuk egy jogi kutatás, jelen esetben az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció vizsgálata során a különböző módszertani megközelítéseknek, annál sokrétűbbé is válnak a levonható következtetések.

Konkretizálva a vizsgálatba integrálandó módszertani irányokat, a klasszikus jogdogmatikai elemzés, az esetjogi (hazai és elsősorban uniós bírósági gyakorlatra épülő) vizsgálat, az összehasonlító jogi megközelítés mellett szükség van az empirikus módszerek, illetve közgazdasági, szervezetszociológiai elemzésre is. Az együttes alkalmazás és a módszertani pluralizmus olyan struktuális összefüggések feltárását teszi lehetővé, amelyek pusztán a normatív, jogdogmatikai elemzéssel nem lennének megragadhatóak. Vagyis az interdiszciplináris megközelítés alkalmazása az életkori alapú diszkrimináció vizsgálatában kimutathatóan árnyalja vagy módosíthatja a pusztán jogdogmatikai elemzésből levonható következtetéseket.

2. A második kérdés a kutatás elméleti, terminológiai és jogdogmatikai vonulatához kötődik. Ez összetett terület, így a kérdés is komplex jellegű.
   2.1. Milyen különbség húzódik az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés között?

2.2. Mit jelent a hétköznapokban gyakran emlegetett „pozitív diszkrimináció”? Helytálló-e önmagában ez a kifejezés?

2.3. Fontos kutatási kérdés, hogy hogyan differenciálhatunk az egyenlő bánásmód követelménye és a munkajog másik fontos alapelve, a joggal való visszaélés tilalma között. Tényleg annyira hasonlít a két elv, mint talán első ránézésre tűnik, vagy a különbségek mélyebbre nyúlnak, mintsem gondolnánk?

2.4. Van-e szerepe, és amennyiben igen, úgy miben és mennyiben a jogdogmatikai aspektusoknak az egyenlő bánásmód megítélése során?

2.5. Eltér-e az életkor a többi, diszkrimináció alapjául szolgáló védett tulajdonságtól?

H2: Az életkor mint védett tulajdonság strukturális sajátosságai – különösen a dinamikus és nonbináris jellege, valamint az igazolhatóság szélesebb tere – az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést atipikus kategóriává teszik a többi védett tulajdonsághoz képest. Feltevésem szerint e sajátosságok a joggyakorlatban eltérő védelemintenzitásban és igazolási mércében jelennek meg, ami a védett tulajdonságok közötti implicit hierarchia kialakulásához vezethet.

3. A harmadik kérdéskör az egyenlő bánásmód, ezen belül kifejezetten az életkort mint védett tulajdonságot érintő szabályozás megítélésével kapcsolatos. Mennyiben tekinthető a jelenlegi struktúra hatékonynak, kellően stabilnak, egyúttal az életkor komplex jellegére, valamint az aktuális munkaerőpiaci folyamatokra tekintettel – úgy mint a foglalkoztatási formák átalakulása, atipikus formák térnyerése – kellőképpen rugalmasnak is? Tud-e alkalmazkodni a megváltozott munkaerőpiaci igényekhez? Fenyegető veszély-e a társadalom korösszetételének megváltozása, az elöregedési tendencia? Vagyis, röviden szólva: van-e jogalkotási kényszer?

H3: Harmadik hipotézisem szerint a jelenlegi szabályozási struktúra és annak fő jogforrásai majd huszonöt éves távlatból[13] napjainkra – nagyrészt – elavulttá váltak, vagyis nem tudnak lépést tartani a megváltozott munkaerőpiaci igényekkel. Feltevésem szerint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre irányadó jelenlegi uniós és hazai szabályozási struktúra alapvetően koherens, ugyanakkor bizonyos szerkezeti elemei – különösen az igazolhatóság tág tere és a klasszikus munkaviszonyra épülő szemlélet – nem minden

[13] Gondolva itt elsősorban a Tanács 2000/78/EK irányelvére a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, mely 2000. november 27-re datálódik.

tekintetben képesek adekvát módon kezelni a munkaerőpiac elmúlt évtizedekben bekövetkezett strukturális változásait. Ebből fakadóan indokolt lehet a szabályozás célzott, korszerűsítő felülvizsgálata[14] annak érdekében, hogy a normatív keret jobban igazodjon a foglalkoztatási formák átalakulásához és az életkor sajátos komplexitásához.

4. A negyedik kérdéskör a vizsgálat gerincét adó joggyakorlat területével függ össze.
   4.1. A hazai jogérvényesítési fórumrendszert érintő 2021-es módosításra tekintettel, melynek – az alapjául szolgáló törvény címére tekintettel is – az egyenlő bánásmód elvének hatékonyabb érvényesítése volt a célja, szinte adja magát a kérdés, hogy ez mennyiben valósult meg az elmúlt négy év tapasztalatai tükrében.

H4: Hipotézisem szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban röviden: EBH) megszüntetése és feladatainak átruházása az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán (a továbbiakban röviden: AJBH) belül felállított Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóságra (a továbbiakban röviden: EBFF) nem valósította meg a kitűzött hatékonyabbá tételi célokat, és ekként, ha kissé sarkosan megfogalmazva is, de a hazai jogalkalmazási fórumrendszer szakmai szempontból kritizálható megreformálási kísérleteként aposztrofálható.

   4.2. A nemzetközi fórumrendszert illetően elsődlegesen az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban röviden: EUB) ítélkezési gyakorlatára vagyok kíváncsi, hiszen véleményem és feltevésem szerint a luxemburgi joginterpretáció árnyalja leginkább a korkép mutatta kórképet.

   Az EUB által alkalmazott séma mentén haladva vizsgálandó kérdés, hogy hogyan vonja meg az EUB a 2000/78/EK irányelv hatályát, kitejesztő vagy szűkebb szemléletet alkalmaz-e. Hogyan értelmezi az életkort mint védett tulajdonságot? Hogyan és hol húzza meg az egyes életkori csoportok közötti határokat? Egyneműen ítéli-e meg a fiatalabbakat és az idősebbeket érintő diszkriminációt, illetve hogyan alakul az ügyek életkor szerinti megoszlása?

[14] A közelmúltban tapasztalt, elsősorban nemi vonatkozású fejleményekhez hasonlóan. Lásd: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről.

Milyen képet mutat a vizsgált ügytömeg a hátrányos megkülönböztetés formáinak, vagyis a közvetlen és a közvetett diszkrimináció egymáshoz viszonyított arányában?

H5: A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ítéletek száma hipotézisem szerint drasztikusan elmarad a közvetlen diszkriminációhoz képest. Ugyanakkor feltevésem szerint különösen az életkori alapú különbségtétel vonatkozásában, annak sajátosságaira tekintettel a közvetett diszkriminációkénti gyakoribb minősítés felettébb indokolt volna.

4.3. Az életkoron alapuló egyenlő bánásmód gyakorlati érvényesülésének központi eleme a kimentési klauzula értelmezése és alkalmazása. Így mérvadó kérdés, hogy az EUB hogyan interpretálja az irányelvi kimentési klauzulát, megfigyelhető-e változás, hangsúlyeltolódás az értelmezés szigorodása vagy kitejesztése irányába. Koherensen alkalmazza-e a luxemburgi bírói szerv valamennyi ügytípus esetén, vagy ellenkezőleg, kimutathatók önellentmondások, amelyek akár alááshatják az elv hatékony érvényesülését is? Hogyan alakul az egyes kimentési források egymáshoz képesti viszonya, melyiket milyen gyakran alkalmazza az EUB?

H6: Hatodik hipotézisem az előző, ötödik hipotézisre is visszautal, de főként a speciális, életkori alapú kimentési klauzulához kapcsolódik. Feltevésem szerint ugyanis az életkori alapú különbségtételek közvetett hátrányos megkülönböztetésként történő minősítési deficitje mögött éppen a széleskörű igazolhatóság húzódik meg. E körben két „alhipotézist” vázolok fel:

A) Az egyik, hogy az életkort mint védett tulajdonságot már-már túl széleskörűen – a közvetett hátrányos megkülönböztetés kárára – értelmezi az EUB, így végeredményben a kapcsolat közvetlenségét terjeszti ki, erodálva a közvetett összefüggést.
B) A másik feltevés pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója kapcsán a látszólag semleges intézkedéshez, pontosabban ennek háttérbe szorításához kapcsolódik azáltal, hogy a látszólag semleges intézkedés a gyakorlatban sokkal inkább az igazolhatóság során jelenik meg, ugyanis a kimentési okok értelmezhetők a látszólag semleges intézkedés nevesített példáiként.

A fenti hipotézisek ugyan több, párhuzamos kutatási irányt jelölnek ki, de alapvetően egy, átfogó, központi tézishez – annak alárendelve – kapcsolódnak. A dolgozat implicit fő kérdése így tulajdonképpen ekként ragadható meg: Az életkor mint védett tulajdonság sajátos jellege indokol-e eltérő dogmatikai, jogértelmezési és szabályozási megközelítést a foglalkoztatási diszkrimináció területén?

A fentiek mellett természetesen a disszertáció jelentős, szerves részét képezik és számos pontján visszaköszönnek azon további kérdések és hipotézisek, amelyek e helyütt terjedelmi, illetve logikai, szerkesztési szempontok miatt nem lettek explicit módon nevesítve. Ezek közül leginkább a többszörös diszkriminációt és az interszekcionalitást kell kiemelni, amit a dolgozat 5.3.3.3. alfejezetében járok körül részletesebben.

A fenti kérdésfeltevések tulajdonképpen végigkövetik a dolgozat gondolati ívét, ugyanakkor a szerkezeti felépítés bemutatására, a strukturális áttekintésre és az e mögött húzódó megfontolásokra az 1.4. fejezetben behatóbban is kitérek. Ezt megelőzően azonban a kutatás módszertani kérdéseivel foglalkozom.

1.3. A kutatás módszertana

Markáns viták kereszttüzében áll az a kérdés, hogy mennyiben lehet helye a klasszikus jogi tudományos munkákban az ettől a területtől viszonylag távolabb álló, elsősorban multidiszciplináris kutatásmódszertani eszköztárnak. Jelen fejezet[15] is e kérdést feszegeti, ugyanis az általam vizsgált kutatási terület, a foglalkoztatási diszkrimináció relációjában kísérlem meg feltérképezni az empirikus módszertani megközelítések létjogosultságát, illetve alkalmazhatóságát. Persze ezek teljes körű alkalmazása és felhasználása már szétfeszítené a dolgozat koncepcionális és terjedelmi kereteit, ugyanakkor említésük, illetve számbavételük mindenképpen indokolt.

"A jogtudomány módszertani kérdései iránt fokozódó érdeklődés nyilvánul meg Magyarországon."[16] Ezzel a tételmondattal kezdődik a BÓDIG – ZŐDI szerkesztőpáros kötete, és mi sem bizonyítja jobban az állítás helyességét, mint az, hogy sorra jelennek meg magyar nyelven a társadalomtudományi kutatásmódszertani kérdésekkel foglalkozó kiadványok, még ha a kifejezetten jogtudományi metódusokkal foglalkozó munkák meglehetősen

[15] A fejezetben írtak alapjául szolgált és bővebben lásd: TAKÁCS Dóra: *A foglalkozási diszkrimináció mérése. Módszertani áttekintés.* Jogtudományi Közlöny, 2022/5., 212–219.
[16] BÓDIG Mátyás – ZŐDI Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna*. MTA TK JTI – Opten, Budapest, 2016., 9.

alulreprezentáltak is a könyvpiacon. Míg a szociológia területén a kutatásmódszertan fontossága már a tudományág önállósodása óta evidencia, addig a jogtudomány képviselői továbbra is megosztottak abban a kérdésben, hogy tudományos munkák integráns részét képezze-e egy rövid összefoglaló arról, hogy milyen módszereket és miért alkalmazott a kutató, illetve milyen indokkal vetett el egyes metódusokat vagy paradigmákat.[17]

Jelen rész kifejezetten az egyenlő bánásmód elvének munkajogi vetületében igyekszik feltárni az említett módszertani dilemmát. Úgy vélem, hogy az említett tárgykör sajátos szabályozási jellegére és gyakorlati érvényesülésére tekintettel megfelelő "kísérleti terep" az empirikus megközelítések alkalmazhatóságának tesztelésére. A diszkrimináció ugyanis alapvetően egy társadalmi jelenség, így annak tanulmányozásakor véleményem szerint különösen indokolt lehet kilépni a konvencionális állam- és jogtudományi kutatásmódszertani keretek közül, és a társadalomtudomány eszköztárához nyúlni. De hogyan helyezhetőek el ezen multidiszciplináris megközelítések a jogi tematikában, hogyan egészíthetik ki a dogmatikát, illetve a bírói gyakorlatot?

A kérdés megválaszolásához a jogszociológia "alapító atyái" között számon tartott EHRLICH élő jog koncepciójára érdemes utalni.[18] A koncepció a társadalomban lévő egyesülésekben (*Verbände, social associations*) képződő jogi normákat tekinti a jog tudományos vizsgálata, a tiszta tudásra irányuló elméleti jogtudomány (*Rechtswissenschaft*) tárgyának, az európai kontinens tudományos műhelyeiben művelt és egyetemein oktatott jogtant (*Rechtslehre*) élesen megkülönbözteti ettől. Viszonyukat pedig az alapkutatások és alkalmazott, gyakorlati célokat szolgáló tudomány közötti relációként írja le.[19] Ebből az következik, hogy az elméleti jogtudomány mellett szükség van – annak gyakorlati leképeződéseként – a laikusok tapasztalatainak feltérképezésére, amihez a hagyományos jogi kutatásmódszertani eszköztár már kevésnek bizonyulhat, ezért itt megnő a multidiszciplináris irányzatok szerepe.

A kérdést tovább árnyalja, hogy kutatásom során az elv érvényesülését kifejezetten a munkajog terrénumában vizsgálom. Ez több szempontból is érzékeny terület, hiszen az egyenlőség biztosítása jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szerződéses

[17] SPINDLER Zsolt: *Recenzió Bódig Mátyás – Ződi Zsolt (szerk.): A jogtudomány helye, szerepe és haszna c. könyéhez.* Állam- és Jogtudomány, 2017/3., 142–146.
[18] E körben lásd: KISS Valéria – GYŐRI Gábor: *Eugen Ehrlich's Work. The Living Law*. Jogelméleti Szemle, 2017/4., 57–73.
[19] KISS Valéria: Az élő jog koncepciójának empirikus vizsgálata. A jogtudatkutatások módszertani problémái. In: FAZEKAS Marianna (szerk.): *Jogi Tanulmányok 2014.* ELTE ÁJK, Budapest, 2014., 238–248.

szabadság elvébe, tekintve, hogy azok kontraktuális pozíciójukat tekintve nem egyenlők.[20] A szigorú alá-fölérendeltségi jelleg jól kiütközik az érdekérvényesítés terén, ugyanis az ilyen jellegű munkajogi konfliktusoknak csak töredéke kerül a jogalkalmazók elé, aminek hátterében az a kvázi félelem áll, ami a munkavállalók oldalán jelentkezik a tekintetben, hogy jogaik érvényesítése a jövőben negatív hatással lehet rájuk, akár a munkájukat is elveszíthetik.[21]

A módszertani vizsgálat főként azon kérdés vizsgálatára irányul, miszerint nyerhetnek-e alkalmazást egy klasszikus jogi kutatás során a multidiszciplináris iskola kutatási módszerei, és amennyiben az előbbi kérdésre igenlő a válasz, akkor ezek applikálása után milyen eredmények, illetve következtetések vonhatóak le.

1.3.1. Módszertani kaleidoszkóp – A vonatkozó empirikus megközelítések bemutatása

Fenti célkitűzésemre tekintettel a hagyományos jogi dogmatika eszköztárán túl az empirikus szempontok minél nagyobb arányú alkalmazására törekszem. Ennek érdekében írásom következő fejezetében a fellelhető szakirodalmi bázis által szolgáltatott korábbi, empirikus kutatások összegyűjtésére, illetve ismertetésére kerül sor. Ez ihlette az alfejezet címét, amennyiben a következőkben említendő szempontok a belőlük kirajzolódó módszertani kaleidoszkóp egy-egy színfoltját adják.

1.3.1.1. Közgazdasági szempont

Közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen gazdasági szempontból érdektelen – vagyis a termelékenységet nem befolyásoló – személyes adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek.[22] A diszkrimináció e körben két tipikus

[20] E körben lásd: KISS Görgy: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 105–121.

[21] ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* HVG-ORAC, Budapest, 2015., 42.

[22] LOVÁSZ Anna – TELEGDY Álmos: Munkapiaci diszkrimináció – Típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.): *A diszkrimiácó mérése.* E-tankönyv, Budapest, 2012., 21., Elérhető: https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

formában nyilvánulhat meg: vagy másként kezelik az embereket személyes jellemzőik alapján, vagy olyan eljárásokat alkalmaznak, melyek hátrányosak bizonyos csoportokra.

A diszkrimináció vizsgálatának úttörői, mint a közgazdászok közül BECKER,[23] egy alapvető rejtéllyel szembesültek. Miért nem az alacsony bérű munkásokat veszik fel a profitmaximalizáló kompetitív cégek, és növelik velük a nyereségüket, ha két csoportnak egyforma a termelékenysége, de az egyiknek alacsonyabbak a bérei? BECKER elemzéséből azt lehet kiolvasni, hogy más erőknek is működniük kell a diszkriminációs hajlamon kívül, amelyek fenntartják az ekvivalens csoportok közti jövedelmi egyenlőtlenségeket.[24] E körben a közgazdasági diszkriminációs modelleknek két csoportja különíthető el, az ízlés alapú és a statisztikai diszkrimináció. A következőkben ezeket járom körül.

1.3.1.2. Ízlés alapú diszkrimináció

A modellek első fajtájának alapfeltevése, hogy a munkaerőpiac többségi résztvevői egyéni preferenciáik alapján nem kívánnak a kisebbségi csoport tagjaival együtt dolgozni, mivel előítélettel viseltetnek irántuk. Ennek az ízlésbeli sajátosságnak nincsen más racionális, gazdasági alapja, csak az előítéletes egyéni preferenciák. Ezt a modellt először BECKER mutatta be, ami azóta számtalan empirikus kutatás alapja lett. BECKER a diszkrimináló személye szerint három típust különböztetett meg: a munkáltatói, a munkatársi, illetve a vásárlói diszkriminációt.

A munkáltatói diszkriminációs modellben a munkáltató számára a kisebbségi munkavállalók foglalkoztatásának a béren felül pszichikai jellegű többletköltsége is van, vagyis hasznossági függvényét a kisebbségi alkalmazottak száma negatívan befolyásolja. Ebben a helyzetben a diszkriminatív preferenciákkal rendelkező munkáltatók csak akkor foglalkoztatnak kisebbségi munkavállalókat, ha az ő bérük kisebb, mint a többségi dolgozóké. A piacon bérkülönbség keletkezik a csoportok között, és minél intenzívebb a kisebbség elleni előítélet mértéke, valamint a diszkrimináló munkáltatók száma, annál nagyobb lesz a bérkülönbség a csoportok között, ami végül munkaerőpiaci szegregációhoz vezethet.

A munkatársi diszkrimináció akkor vezet csoportok közötti bérkülönbségekhez, ha a munkakeresés költséges, és a dolgozók adottságai és preferenciái a foglalkozásokat illetően

[23] BECKER, Gary Stanley: *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, 2nd edition, Chicago & London, 1971.
[24] SAMUELSON, Paul A. – NORDHAUS, William D.: *Közgazdaságtan*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2012., 388.

nem egyenlően oszlanak el a csoportok között. Ha a kisebbségi csoportban például nincs elég magas képzettségű munkaerő, és a magasan képzett többségi dolgozók előítéletesek, akkor valamennyi alacsony képzettségű kisebbségi dolgozónak az előítéletes többségi dolgozókkal kell együtt dolgozni, akik ezért magasabb bért igényelnek. Ekkor az alacsony képzettségű kisebbségi dolgozók kevesebbet keresnek, mint az alacsony képzettségű többségi dolgozók.

A harmadik típusba tartozó előítéletes vevők akkor hajlandók a terméket kisebbségi dolgozótól vásárolni, ha kevesebbet kell fizetniük érte, ezáltal a kisebbségi dolgozók munkaerőpiaci értéke alacsonyabb az olyan foglalkozásokban, ahol a vevőkkel érintkezniük kell. A vásárlói diszkrimináció ezért akkor vezet bérkülönbséghez a dolgozói csoportok között, ha a kisebbségi dolgozók számára nincs elég olyan foglalkozás, ahol nem kell érintkezni a vevőkkel, illetve ahol csak kisebbségi vagy nem előítéletes vevőket szolgálnak ki.[25]

1.3.1.3. Statisztikai diszkrimináció

A diszkrimináció egyik legérdekesebb válfaja a tökéletlen információk és a visszás ösztönzők összjátékából származik. Ez a statisztikai diszkrimináció, ami azt jelenti, hogy az egyént nem a személyes jellemzői alapján ítélik meg, hanem a saját csoportjának átlagos viselkedése alapján. Ismert példa erre, amikor egy munkáltató a kibocsátó egyetemük vagy intézményük alapján szűri a pályázókat. A munkáltató ugyanis megfigyelhette, hogy a jobb iskolákban végzettek átlagban termelékenyebbek, a megszerzett osztályzatokat ráadásul nehéz reálisan összevetni, hiszen különbségek vannak az iskolák osztályzási gyakorlatában. A gondosabb kiválasztási eljárás persze kideríthetné, hogy sok magasan kvalifikált ember kerül ki a kevésbé ismert iskolákból is. Itt azonban a statisztikai diszkrimináció szokványos esetét láthatjuk, ami az iskolázottak átlagos minőségére támaszkodik. A statisztikai diszkrimináció ezáltal gazdasági hatékonyságromláshoz vezet, mert megerősíti a sztereotípiákat, és csökkenti az ösztönző erőt, hogy a statisztikai diszkriminációnak kitett személyek fejlesszék készségeiket és tapasztalataikat, melyek jobb munkavállalói aspiránssá avatnák őket.[26]

[25] LOVÁSZ – TELEGDY: i.m. 25–26.
[26] SAMUELSON – NORDHAUS: i.m. 391.

1.3.1.4. Diszkriminációtesztelés

A szakirodalomban diszkriminációtesztelésnek (*situation testing* vagy *discrimination-audit*)[27] nevezett módszer lényege a mindennapi élet legkülönbözőbb területein felmerülő diszkrimináció előfordulási gyakoriságának vizsgálata tesztelő párok segítségével. Tehát ha például egy roma és egy nem roma álláskereső jelentkezik ugyanarra az állásra, állásszerzésük esélyét sokszor és azonos módon ismételt kísérelti helyzetek összehasonlításával mérjük.

A diszkriminációtesztelés módszerét a megvalósítás típusa szerint három csoportba soroljuk aszerint, hogy a tesztelés során a tesztelő személyesen, a „hangjával" (telefonos tesztelés), vagy virtuálisan, egy szöveg által megszemélyesítve (írásos tesztelés) vesz részt. Azokat a teszteléseket, amikor a személyes, telefonos és írásos tesztelési fázisok egymásra épülnek, kombinált típusnak nevezzük.[28]

Összehasonlítva a tesztelés típusainak sajátosságait, elmondható, hogy a belső érvényesség a személyes tesztelés esetében a legmagasabb, az írásos tesztelés esetében pedig a legalacsonyabb szintű, hiszen előbbinél a legesélyesebb a védett tulajdonságnak a tesztalany számára egyértelmű megjelenítése, míg az utóbbinál ez bizonytalan. Ezzel ellentétesen alakul a megbízhatóság és a külső érvényesség: ez a legmagasabb szintű az írásos tesztelés és legalacsonyabb a személyes tesztelés esetében. A megbízhatóság növelésének azonban határt szab, hogy a teszthelyzetek kontrollálhatósága véges, és nem minden esetben valósítható meg azonos módon. A külső érvényességbeli eltéréseknek is gyakorlati oka van, egyrészt korlátozott a megvalósítható tesztelések száma, másrészt nem egyszerű a reprezentativitás elérése.

Meg kell jegyezni azonban, hogy a mintavételi keret torzító hatása majdnem minden tesztelési típusnál felmerül, így a mérés külső érvényessége gyakran gyengül. Akármilyen alaposan veszünk mintát például az elektronikus vagy a nyomtatott sajtóban rendelkezésre álló álláshirdetésekből,[29] a tesztelés külső érvényessége korlátozott lesz, mivel azokat az

[27] E körben lásd részletesebben: LUONG, Binh Thanh – RUGGIERI, Salvatore – TURINI, Franco: *k-NN as an Implementation of Situation Testing for Discrimination Discovery and Prevention*. Proceedings of the 17th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining, August 2011., 502–510., illetve BENDICK, Marc: *Situation Testing for Employment Discrimination in the United States of America*. Horizons stratégiques, 2007/3., 17–39.

[28] SIK Endre – SIMONOVITS Bori: Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megértéséhez. In: SIK – SIMONOVITS (szerk): i.m. 202.

[29] E körben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Próbaper a diszkriminatív álláshirdetések ellen.* Munkaügyi Szemle, 1998/4., 17–19.

állásokat, melyekhez például informális úton keresnek jelentkezőket, ezen a módon nem tudjuk elérni.[30]

1.3.1.5. A nem résztvevő megfigyelés

Bár egyes szerzők a megfigyelést alapvetően a kulturális antropológia módszereként mutatják be,[31] a tankönyvek általában a különböző társadalomtudományos diszciplínák határterületén helyezik el a megfigyelések típusait.[32] BABBIE a terepkutatás gyűjtőfogalmát használja a résztvevő és a nem résztvevő megfigyelés, valamint az esettanulmány módszereinek összefoglalására, [33] melyek legfőbb előnye, hogy természetes közegükben figyelhetjük meg a társadalmi jelenségeket. Az alább bemutatott kutatás célja is a diszkrimináció szempontjából lényeges elemek strukturált megfigyelése volt a felek interakciója során.

A moszkvai metrókutatás[34] fő célja az igazoltatáskor tetten érhető etnikai alapú kiválasztás (*ethnic profiling*[35]) gyakorlatának feltérképezése volt, kiindulva abból, hogy az aránytalan igazoltatási gyakorlatot a nemzetközi és az európai jog egyaránt tiltja.[36] A kutatás során öt hónapon keresztül rögzítették tizenöt moszkvai metróállomáson áthaladó csaknem harmincnégyezer utas etnikai hovatartozását, korát és nemét, valamint a kijáratoknál megállított több, mint ezerötszáz fő igazoltatásának körülményeit. A kutatás legfontosabb megállapítása, hogy a nem szláv származásúaknak több mint huszonegyszer nagyobb volt

[30] KOLTAI Júlia – SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *A kvanti-kvali áldilemmán túl*. Szociológiai Szemle, 2015/2., 31–49.
[31] Lásd: CRAPO, Richley H.: *Cultural Anthropology, Understanding Ourselves & Others*. Dushkin Pub Group, 2nd edition, Guilford, Connecticut, 1990.
[32] HÉRA Gábor – LIGETI György: *Módszertan. Bevezetés a társadalmi jelenségek kutatásába*. Osiris, Budapest, 2005., 116–118.
[33] BABBIE, Earl: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi, Budapest, 2008., 304–310.
[34] OSI – Open Society Institute (2005): Ethnic Profiling in the Moscow Metro. New York: Open Society Institute., Elérhető: https://www.justiceinitiative.org/publications/ethnic-profiling-moscow-metro (Letöltés: 2025. 11. 13.)
[35] „Az etnikai profilalkotás, azaz az etnikai vagy faji hovatartozás ismérvein alapuló kiválasztás, akkor valósul meg a rendészeti gyakorlatban, ha az intézkedő rendőrök külső jegyek alapján határozzák meg, kit igazoltatnak, illetve kivel szemben foganatosítanak valamilyen intézkedést" – KÁDÁR András Kristóf – KÖRNER Júlia – MOLDOVA Zsófia – TÓTH Balázs: *Szigorúan ellenőrzött iratok. A magyar igazoltatási gyakorlat hatékonyságáról.* Kutatási jelentés, Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 2008., Elérhető: https://helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_STEPSS_HU.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)
[36] A Rasszizmus és Intolerancia Elleni Európai Bizottság (European Commission against Racism and Intolerance, ECRI) 11. számú általános ajánlásában megfogalmazza, hogy a tagállamok kormányai „az etnikai alapú kiválasztás tekintetében egyértelműen definiálják és törvényben tiltsák meg az etnikai ismérveken alapuló kiválasztást."

az esélyük arra, hogy igazoltassák őket a szláv származásúakhoz – vagy legalábbis annak kinézőkhöz[37] – képest.[38]

1.3.1.6. Kvalitatív módszerek

A diszkrimináció kvalitatív kutatása arra alkalmas, hogy életszerű, meggyőző, figyelemfelhívó információkat nyújtsona diszkrimináció típusairól, mechanizmusairól, hatásairól. A következőkben ilyen módszerekről ejtek szót. Elsőként az igazságügyi tesztelésről, majd a médiában megjelenő tesztelésről, végül pedig egyéb kvalitatív módszereket említek.

Az igazságügyi tesztelést akkor alkalmazzuk, amikor a panaszos feltehetően kisebbségi csoporthoz való tartozása miatt eltérő bánásmódban részesül, mint más, hozzá hasonló tulajdonságokkal, adottságokkal rendelkező személyek, a különbségtétel motivációja vagy indoka azonban nem egyértelmű. Egy etnikai alapú munkaügyi diszkriminációs panasz esetén például ugyanarra a meghirdetett munkára elküldenek előbb egy roma tesztelőt, majd nem sokkal később egy nem romát. Amennyiben a roma tesztelőt elküldik azzal, hogy már betelt az állás, a később érkező nem romát pedig ugyanarra a helyre felveszik, megalapozottnak tekinthető az etnikai alapú hátrányos megkülönböztetés gyanúja. A tesztelést Magyarországon elsőként a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (a továbbiakban: NEKI)[39] alkalmazta a Magyarországon élő etnikai kisebbégek[40] megsegítésére.[41]

A tesztelés módszerével a médiában is találkozhatunk. Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció témája gyakran jelenik meg az elektronikus és az írott sajtóban is. A 2004 őszétől 2005 elejéig sugárzott *Strucc* című esélyegyenlőségi televíziós magazin a különböző csoportokat érintő diszkrimináció problémájával foglalkozott. Rendszeresen tudósított a romákat, homoszexuálisokat, fogyatékkal élőket sújtó esélyegyenlőtlenség, az akadálymentesítés hiányosságairól, de beszámolt olyan pozitív hazai gyakorlatokról is, mint

[37] E körben érdemes utalni az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szóhasználatára, miszerint a hátrányos megkülönböztetés a sérelmet szenvedett felet „valós vagy vélt" védett tulajdonsága miatt érheti, vagyis a védett tulajdonságnak nem kell ténylegesen fennállnia. Erre kitűnően tapintott rá a Kúria Mfv.10277/2017/15. számú ítélete, amely 26. ponjában rögzíti, hogy „az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal."
[38] KOLTAI – SIK – SIMONOVITS: i.m. 41.
[39] A NEKI tevékenységéről több információ, kiadványok, esetleírások elérhetőek a szervezet honlapján. Elérhető: https://neki.hu/ (Letöltés: 2025. 11. 13.)
[40] Lásd: A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényhez fűzött 1. melléklet
[41] SIK – SIMONOVITS (szerk): i.m. 60–61.

a gyengén látók részére készült tapintható kiállítás vagy a nehezen kezelhető gyermekek számára létrehozott speciális iskolák. A műsorban gyakran alkalmazták a tesztelés módszerét is, amelyek során valós helyzeteket mutattak be és ismételtek meg, illetve hoztak létre, amelyekkel a diszkrimináció mechanizmusait illusztrálták.

Az ilyen és ehhez hasonló tesztek természetesen nem hasonlíthatók a társadalomtudományi céllal végzett tesztekhez, a tesztekből sokszor hiányzik a kontrollcsoport, a tesztszemély és a kontrollszemély megjelenése, beszédstílusa lényegesen eltérő lehet, emellett a szituációk és a helyszínek szerencsétlen megválasztása is gyakran előfordul. Ettől függetlenül a széleskörű nézettség miatt az ilyen helyzetek bemutatása pozitív hatással lehet a lakosság diszkriminációval kapcsolatos attitűdjére.[42]

Kutatások részeként is szerezhetünk kvalitatív információt a diszkrimináció típusairól és működéséről. Például a hazai rendőrségi igazoltatási tapasztalatokat vizsgáló kutatássorozat[43] lakossággal és rendőrökkel készített félig strukturált interjúi lehetőséget teremtettek arra, hogy az igazoltatások során előforduló diszkrimináció jelenségét mindkét fél szempontjából alaposan megismerhessük.

Egy másik kvalitatív megoldás a fókuszcsoportos beszélgetéseken alapuló kutatás. Erre példa a Seed Alapítvány kutatása a munkaerőpiaci diszkrimináció megismerése céljából.[44] A fókuszcsoportokban összesen negyvennyolcan vettek részt, zömmel HR-specialisták, vállalkozók, közszférabeli vezetők és egyetemisták. Persze fókuszcsoportos beszélgetést nem csupán a potenciális elkövetők, de a potenciális áldozatok körében is szoktak végezni. Ilyenre kitűnő példa TARDOS kutatása,[45] amely során a szerző roma és nem roma munkautak feltárásával vizsgálta a foglalkoztatási diszkrimináció mértékét, megjelenési formáit és okait a Nógrád megyei Szécsény kistérségben. A kutatás során húsz roma és húsz nem roma munkavállaló, illetve nem foglalkoztatott státuszú személy munkaútjáról készült mélyinterjú.[46]

---

[42] SIK – SIMONOVITS (szerk): i.m. 80–81.

[43] Lásd: PAP András László – SIMONOVITS Bori: *Látható és mégsem átlátható előítéletesség a rendőri igazoltatási gyakorlatban - adalékok a rendészeti jog felülvizsgálatának kérdéséhez.* Rendészeti Szemle, 2007/5., 27–56.

[44] Lásd: HORVÁTH Anna – LACZKÓ Zsuzsanna – LÁNYI Pál – MIHÁLY András – SOLTÉSZ Anikó: *Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre.* Seed Alapítvány, Budapest, 2006.

[45] TARDOS Katalin: Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben. In: LANDAU Edit – VINCE Péter (szerk.): *Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitika*. *Tanulmányok és körkérdés*. Kopint-Datorg, Budapest, 2005., 69–89.

[46] SIK – SIMONOVITS (szerk): i.m. 81–82.

1.3.1.7. Survey-vizsgálatok – A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció

A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció tesztelési technikája egy innovatív változata a *survey* alapú diszkriminációkutatásnak, melynek használatával közelebb kerülhetünk a diszkriminatív viselkedési hajlam mértékének meghatározásához, mint a hagyományos típusú kérdésekkel, itt ugyanis reprezentatív minták révén jutunk adatokhoz. Sőt mivel nem közvetlenül kérdezünk rá az illető attitűdjeire, ezért a látens előítéletek is felszínre kerülhetnek.

A módszer lényege, hogy a kutatás során egy valós helyzetet kell elképzelniük a válaszadóknak, amelyben ők mint döntéshozók vesznek részt. Óvatosan kell ugyanakkor értelmezünk az adatokat, hiszen amit mérünk, az csupán egy feltételezett jövőbeli viselkedés, ami nagyban torzíthatja a valós diszkriminációs viselkedés hajlandóságát. Egyrészt alulbecsülheti, mert a válaszolók igyekeznek elrejteni diszkriminatív viselkedési hajlandóságukat, másrészt viszont felül is becsülheti, mert egy kiélezett döntési helyzetről van szó, amellyel a valóságban ritkán szembesülünk.[47]

1.3.1.8. A kísérlet

A kísérleti módszerek kategóriája számos típust ölel fel. Készen kapott kísérletnek (*KKK*-nak) nevezi például a nemzetközi szakirodalom a természetes kísérletként (*natural experiment*) ismert módszert. A kísérlet azonban minden, csak nem természetes, hiszen a kísérletező többféle módon épp, hogy beavatkozik a valóságba, maga hozván létre azt (laboratóriumi kísérlet), kontrollálva annak egyes elemeit (kontrollált kísérlet), biztosítva az alapvető kísérleti környezet – a kezelésnek alávetett és a kontrollcsoport – egymástól való elkülönítését és mindkettő érvényes megjelenítését. A KKK esetében egy kezelésnek alávetett kísérleti csoportot definiálunk, és ezt hasonlítjuk össze egy kontrollcsoporttal.[48]

Kísérleti forma az ún. pszeudotesztelés is, melynek során részben „kész” anyagból dolgoznak a kutatók, vagyis a módszer átmenet a kontrollált és a készen kapott kísérlet

[47] SIK Endre – SIMONOVITS Bori: A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció tesztelési módszeréről és kutatási tapasztalatairól. In: SIK – SIMONOVITS (szerk): i.m. 146–147.
[48] HORZSA Gergely – SIK Endre: A diszkrimináció mérése készen kapott kísérletek (KKK) segítségével. In: SIK– SIMONOVITS (szerk.): i.m. 186–201.

között. Ilyen volt például az a limai munkaerőpiaci diszkriminációkutatás,[49] amely során nem toborzott tesztelőkkel dolgoztak, hanem a munkaügyi minisztérium állásajánlatait tartalmazó listára jelentkező álláskeresők közül válogattak megfelelő – így kor, iskolai végzettség és gyakorlat szerinti – homogenizálás után. A kutatás alanyainak álláskeresését azután betanított megfigyelők kísérték figyelemmel. Ezáltal a módszer előnye, hogy a tesztelői motiváció és tréning torzító hatásait kiszűri. A hátránya viszont, hogy a minisztériumi listára a jó munkaerőpiaci helyzetűek nem iratkoznak fel, ezért a vizsgált populáció etnikai szempontból torz. Egy másik kutatásban[50] a nemek szerinti munkaerőpiaci diszkriminációt[51] tesztelték oly módon, hogy az önéletrajzot az étterem egy alkalmazottjának adták oda, aki aztán – ha akarta – továbbadta a munkáltatónak. Ebben a megoldásban az írásos és a személyes technika kombináltan működik. Az álláskeresés első lépése személyes jellegű, ugyanakkor a munkaadó a benyújtott önéletrajz, vagyis az írásos technika alapján válogathat.[52]

A kísérletek olyan mesterséges helyzeteket hoznak létre, amelyekben a diszkriminatív viselkedés a lehető legtisztábban nyilvánulhat meg. Szemléletes példája a diszkrimináció kísérleti vizsgálatának az a kutatás, amely az izraeli társadalom faji szegmentáltságából fakadó diszkriminatív viselkedést bizalmi játék segítségével vizsgálta.[53] A kísérlet célja annak tesztelése volt, hogy eltér-e a bizalom mértéke a nyugati és a keleti országokból származó zsidók között.[54]

A kísérleti módszer a dolgozat szempontjából elsődleges, életkori alapú hátrányos megkülönböztetés vizsgálatára is alkalmas, ahogy az a BERDE – MÁGÓ szerzőpáros 2021-es kutatásából kiderül.[55] Ebben az állásinterjúra történő behívás kísérleti tapasztalatairól

---

[49] MORENO, Martin – NOPO, Hugo – SAAVEDRA, Jaima – TORERO, Maximo: *Gender and Racial Discrimination in Hiring: A preudo-Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima*. IZA Discussion Paper No. 979., 2004.

[50] NEUMARK, David – BANK, Roy J. – VAN NORT, Kyle D.: *Sex Discrimination In Restaurant Hiring: An Audit Study.* The Quarterly Journal of Economics, Volume 111, Issue 3, 1996., 915–941.

[51] A nők hátrányos munkaerőpiaci helyzete a család- és foglalkoztatáspolitika kapcsolatából is adódik, erről ír részletesebben, statisztikai adatokkal szemléltetve: HUNGLER Sára – KENDE Ágnes: *Nők a család- és foglalkoztatáspolitika keresztútján.* Pro Fututo, 2019/2., 100–117., lásd továbbá: FERENCZ Jácint: A nemek közötti egyenlő bánásmódról – másképp. A nemek közötti egyenlő bánásmód szerepe az egyéni elégedettségben. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 70–80.

[52] SIK Endre – SIMONOVITS Bori: Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megismeréséhez. In: SIK – SIMONOVITS (szerk.): i.m. 203.

[53] FERSHTMAN, Chaim – GNEEZY, Uri: *Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach*. The Quarterly Journal of Economics. Volume 116, Issue 1, 2001., 351–377.

[54] SIK ENDRE – SIMONOVITS BORI: Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megismeréséhez. In: SIK – SIMONOVITS (szerk.): i.m. 204.

[55] BERDE Éva – MÁGÓ Mánuel László: *Életkori diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon*. Közgazdasági szemle, 2021/4., 399–420.

számoltak be. A kísérletben két munkakör és két fiktív női páros szerepelt, mindkettőben az egyik tag fiatalabb, a másik idősebb volt. Az egyik páros tagjait irodai asszisztensi, a másikét pedig közgazdasági elemzői munkakörökbe jelentkeztették. A munkáltatók által megküldött visszajelzések elmaradása is azt mutatta, hogy a két idősebb jelentkezőt sokkal kevesebbszer hívták volna be állásinterjúra, mint fiatalabb társaikat. A megfigyelt diszkriminációt valószínűségeloszlások segítségével számszerűsítették, a kapott eredmények pedig azt mutatták, hogy a munkaadók egy idős munkavállaló fiatal társával megegyező képességeit átlagosan annak csupán 45–67 százalékára értékelik.[56]

Utóbbi értékelés ugyanakkor meglehetősen változó mértékű. A munkáltatók egy része aktívan megkezdte a nyugdíjas szövetkezeti munkaerő foglalkoztatását elsősorban azok megbízhatósága okán, illetve az aktív nyugdíjasok száma is nő, így ezek az adatok is dinamikusan változnak. Ezt a statisztikai adatok is alátámasztják, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adatai szerint 2025 júliusában 294,3 ezer fő saját jogú nyugdíjas rendelkezett munkaviszonyból származó bérjövedelemmel. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai alapján 2024-ben a 65-69 évesek között 87,1 ezer, míg a 70-74 évesek közül 38,4 ezer fő dolgozott munkaviszonyban,[57] és ezt a létszámot még tovább növeli a szövetkezeten keresztül foglalkoztatottak köre. Ennek fő oka, hogy a hatékonyság egyre inkább felfelé tolódik.

A nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatási forma esetén felmerül a kérdés, hogy az javít vagy ront az életkori alapú megkülönböztetés helyzetén. A SIPKA–ZACCARIA szerzőpáros véleményével egyetértve a szabályozás elsősorban inkább az idősebb generációk társadalmi aktivitásának fenntartását szolgálja, illetve az idősebb személyek megélhetését és szociális helyzetének javítását kívánja előmozdítani,[58] ugyanakkor véleményem szerint eszközként szolgál a fennálló sztereotípiák elleni küzdelemben, ekként pedig hozzájárulhat az életkori alapú diszkrimináció felszámolásához.

[56] A munkaviszony létesítése során felmerülő diszkrimináció kapcsán lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek.* Humán Szaldó, 2009/2., 34–38.
[57] *Nem büdös a munka a magyar nyugdíjasoknak - aranykorát éli az idősek foglalkoztatása.* HR portál, Elérhető: https://www.hrportal.hu/hr/nem-budos-a-munka-a-magyar-nyugdijasoknak-aranykorat-eli-az-idosek-foglalkoztatasa-20251120.html (Letöltés: 2026. 03. 15.)
[58] SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra.* Munkajog, 2017/1, 23–30.

1.3.2. A módszertani kaleidoszkóp szintetizált tanulságai

A fenti módszertani áttekintés alapján megállapítható, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés foglalkoztatási tilalmának vizsgálata a hagyományos jogdogmatikai elemzés keretei között önmagában nem ragadható meg teljes mélységében. A közgazdasági modellek, a diszkriminációtesztelés különböző formái, a megfigyelés, a kvalitatív megközelítések, a survey-vizsgálatok és a kísérleti módszerek egyaránt azt igazolják, hogy a diszkrimináció olyan többrétegű társadalmi jelenség, amelynek normatív tilalma és empirikus működése között nem ritkán jelentős távolság feszül. Utóbbi különösen szembetűnő az életkor esetében, ahol a hátrányok sokszor nem nyílt kizárás, hanem látszólag racionális, semleges vagy üzleti szükségszerűségként megjelenő döntési mintázatok révén realizálódnak.[59]

A bemutatott empirikus megközelítések egyik legfontosabb hozadéka, hogy képesek láthatóvá tenni azokat a mechanizmusokat, amelyek a tisztán normatív elemzés számára gyakran rejtve maradnak. Az ízlés alapú és a statisztikai diszkrimináció közgazdasági modelljei rámutatnak arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés nem kizárólag deklarált előítéletek következménye lehet, hanem olyan döntési logikákból is fakadhat, amelyek csoportátlagokra, sztereotip feltételezésekre vagy költségminimalizáló megfontolásokra épülnek. Ez a felismerés a jogi dogmatika számára azért bír jelentőséggel, mert árnyalja a diszkriminatív motívum, az objektív igazolás, valamint az összehasonlítható helyzet kategóriáinak értelmezését. Az empirikus eredmények ezért nem egyszerűen illusztratív funkciót töltenek be, hanem hozzájárulhatnak a jogi értékelés érzékenyítéséhez is, segíthetnek felismerni azokat a strukturális összefüggéseket, amelyek mellett a formálisan semleges döntések ténylegesen egy meghatározott korcsoportot sújtanak hátrányosan.

A kutatás további vizsgálódásai szempontjából ebből az következik, hogy az életkori alapú diszkrimináció tilalmának elemzése csak interdiszciplináris nyitottsággal lehet kellően megalapozott. A formális keretek önmagukban nem elegendőek az életkori alapú diszkrimináció visszaszorítására, hiszen a társadalmi attitűdök, sztereotípiák, szociálpszichológiai és a tágabb, munkaerőpiaci összefüggések is kulcsszerepet játszanak az életkori alapú megkülönböztetés fennmaradásában. Ezért van szükség olyan megközelítésre,

[59] Az életkor, mint védett tulajdonság „proxy-jellegére" mutat rá O'CINNEIDE is. – Lásd: O'CINNEIDE, Colm: *Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age*. ERA Publishing, 2009., 3.

amely a jogi normák belső szerkezetének feltárását összekapcsolja a társadalmi valóságban működő kizárási mechanizmusok empirikus feltérképezésével.

1.4. A disszertáció felépítése, strukturális áttekintés

A dolgozat gondolati és ehhez társított szerkezeti íve a következőképpen vázolható fel. Az értekezés hat fő szerkezeti egységből áll, ezek a fejezetek kisebb alfejezetekre, pontokra, alpontokra tagolódnak tovább, amelyeket a dolgozat logikai vezérfonalára fűztem fel. Az elaprózottság elkerülése érdekében négy pontban maximalizáltam a felosztást, bár a bírósági gyakorlat szempontrendszerénél a további alegységekre bontás elkerülhetetlen volt, ugyanakkor igyekeztem ezeket is minél jobban elkülöníteni szerkezetileg. Az egyes fejezetek végén, ahol az a dolgozat szerkezete szempontjából indokolt volt, az adott rész tartalmát összegző részkonklúziókat is elhelyeztem, ezek célja a jobb áttekinthetőség és az értekezést lezáró fejezet következtetései levonásának megkönnyítése volt.

A bevezető gondolatokat követően az elméleti, terminológiai és dogmatikai alapok rögzítésével kezdem a vizsgálatot. A fogalomhasználatban felmerülő dilemmák között szót ejtek a negatív kontra pozitív szemléletről, avagy az egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés viszonyáról, majd a hétköznapi szóhasználatban csak „pozitív diszkriminációként" emlegetett fogalom jelentése mögé nézek, illetve sort kerítek egy, az egyenlő bánásmóddal a gyakorlatban sokszor összemosódó elv, a joggal való visszaélés mentén történő elhatárolásra is. Azt gondolom, hogy a fogalmak tisztázása és pontos lehatárolása elengedhetetlen alappillére a dolgozat későbbi részeinek.

Ezt követően, a 2.4. alfejezetben a jogdogmatikai szempontokra térek át, tekintettel arra, hogy a munkajog sajátos jogági helyzetéből adódóan a közjog és a magánjog határán helyezkedik el, és ebben a jogági besorolásban az egyenlő bánásmód is jelentékeny tényező lehet.[60] A fejezet végén pedig, mivel a fenti részek főként a diszkrimináció inkább általános vetületéhez kapcsolódnak, mintsem életkorspecifikusak, a 2.5. alfejezetben sorra veszem az életkort mint védett tulajdonságot övező egyedi jellemzőket, melyek kiemelik – illetőleg olykor pont, hogy elfedik – és érdemi vizsgálatra érdemessé teszik ezt a jellemvonást és a rá épülő antidiszkriminációs joganyagot.

[60] Lásd: GYULAVÁRI Tamás: Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége. In: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában.* Osiris, Budapest, 2001., 57–83.

A 3. fejezet már ezen antidiszkriminációs joganyag bemutatását célozza, konkrétabban a szabályozási háttér áttekintését. Mivel a dolgozat generális jelleggel foglalkozik a foglalkoztatási életkoron alapuló egyenlőséggel, nem kizárólag a magyar jogi helyzetet tárgyalja, a 3.1. alfejezet a nemzetközi szabályozási struktúrát vázolja fel elsőként, középpontba az uniós jogforrásokat állítva. Ezt követően pedig, a 3.2. alfejezetben térek ki a hazai tripartit struktúra, azaz az Alaptörvény,[61] a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban röviden: Mt.) és az antidiszkriminációs törvényünk, vagyis az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban röviden: Ebktv.) releváns passzusaira. Ennek egyik oka, hogy az egyenlő bánásmód elve ugyan a Nemzetközi Munkajogi Szervezet (ILO) egyezményeiben jelent meg elsőként,[62] de mai arculatát és jelenlegi tartalmát az európai uniós jog által nyerte el, méghozzá egy több évtizedes fejlődési folyamat eredményeképpen.[63] A másik oka ennek a megoldásnak pedig az, hogy a magyar jog természetesen az uniós előírásokat követi, főként mivel azok elsősorban irányelvi formában[64] öltenek testet. A fejezetet pedig egy rövid kitekintéssel zárom, az európai szabályozás ellenpontja, vagyis az amerikai szabályozás bemutatása keretében.

Az egyenlő bánásmód területén alkalmazott – különösképpen az életkorhoz mint védett tulajdonsághoz kapcsolódó – speciális bizonyítási struktúra véleményem szerint önmagában is megérdemelne, és mindenképpen kellő munícióval látna el egy teljes értekezést, jelen dolgozat szerkezetében is önálló egységet képez: a 4. fejezetet e témakörnek szentelem. A bizonyítási struktúra a diszkriminációs ügyek „szíveként” is aposztrofálható. A bizonyítási teher megosztásának mentén először a sérelmet szenvedett fél oldalán megjelenő valószínűsítési kötelezettséget veszem górcső alá, majd ezt követően a másik félre háruló kimentéssel foglalkozom. Ez különösen releváns az életkor vonatkozásában, hiszen itt az általános szabályokhoz képest szélesebb körben érvényesül az igazolhatóság. A diszkrimináció megállapíthatósága szempontjából pedig e vizsgálat tétje kifejezetten nagy, ahogy a 4.2. alfejezet címe jelzi is. Ez az, ahol a diszkrimináció megítélése áll vagy bukik.

[61] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
[62] Lásd az ILO 100., 111., és 156. sz. egyezményeit – GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója* (Második, átdolgozott, bővített kiadás), OFA Kht., Budapest, 2004., 111.
[63] Amelyben ugyanakkor indirekt módon szerepet játszott az Európa Tanács keretei kötött megszületett Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta is.
[64] Lásd kifejezetten a Tanács 2000/78/EK irányelvét (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (a dolgozatban röviden: 2000/78/EK irányelv)

Ha a bizonyítási struktúrát az előbb a diszkriminációs ügyek „szíveként” aposztrofáltam, akkor az 5. fejezet tulajdonképpen nem más, mint az értekezés „lelke.” Ez a rész teljes mértékben az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció gyakorlatával foglalkozik. Véleményem szerint megkerülhetetlen a téma elméleti, illetve szabályozási megalapozása, de a valódi képet, a korkép mutatta kórképet igazán csak a joggyakorlat tükrében láthatjuk meg. Ugyan mindvégig igyekeztem az értekezés belső arányainak megtartására, az 5. fejezet dominanciája azonban terjedelmében is nyilvánvalóan megmutatkozik, mintegy harmadát teszi ki a dolgozatnak. Ez jogos kritika alapjául szolgálhat, mindazonáltal, véleményem szerint, a bírósági, elsősorban az EUB gyakorlata festi le a legjobban a korkép mutatta kórképet, az EUB által használt „színek” és „árnyalatok” alakították, illetve alakítják mind a mai napig, egyúttal hordozzák magukban a jövőbeni távlatokat.

Az 5. fejezet belső tagolásánál szintén – a 3. fejezet mintájára – a magyar és a nemzetközi felosztást követtem, de a szabályozási rész tükörképeként, fordított sorrendben, elsőként a hazai, majd a nemzetközi interpretáció eredményeit kutattam. E logika mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy amíg a szabályozás esetén a jogforrási hierarchiából, az uniós jog elsőbbségéből és irányelvi meghatározottságból fakadóan a nemzeti jog kissé alárendelt, másodlagos pozícióba kerül, addig a jogalkalmazás terén a tagállami jogérvényesítési lehetőség kimerítésének kötelezettsége, illetve az EUB elé a nemzeti bíróságok által nagyrészt előzetes döntéshozatali eljárás útján kerülő kérdések miatt a sorrendiség megfordul, vagyis elsőnek a tagállami, és másodikként a nemzetközi joginterpretáció taglalása tűnt számomra logikusnak.

Hozzá kell fűznöm ugyanakkor, hogy a joggyakorlat során egyáltalán nem beszélhetünk a szabályozásnál említett alárendelt, másodlagos pozícióról a szupranacionális bírósági szervek oldalán. Ez pedig megmutatkozik a fejezet belső arányaiban is. Természetesen nem mehettem el szó nélkül a hazai jogalkalmazás termékei mellett, de a fejezet belső arányainak súlypontja egyértelműen a nemzetközi, és ezen belül is kifejezetten az EUB ítélkezési gyakorlatának irányába tolódik el. Ennek okairól az 5. fejezetben részletesebben is írok.Lényegében azt kell látnunk, hogy miképpen az EU dolgozta ki a szabályozás érdemi komponenseit, ennek analógiájára, az EUB esetjoga az, amelyben a gyakorlati érvényesülés körvonalai kirajzolódtak, és mind a mai napig ez az életkori alapú egyenlő bánásmód elve gyakorlati alkalmazásának primer terepe.

Az 5.2. alfejezet azonban elsőnek a magyar jogalkalmazásba enged bepillantást, a bírósági, illetve hatósági igényérvényesítés terén. Ez valóban csak bepillantásnak tűnhet,

hiszen a bírósági út felvázolása csupán egy, ugyanakkor valamennyi hazai bírói fórumot érintő döntés mentén történik. Természetesen további bírósági döntések ismertetése is helyet kaphatott volna még a dolgozatban, viszont a már fent írt okok miatt az értekezés elsődleges fókuszában nem ez állt. Érdekes kérdést vet fel, így mindenképpen szerettem volna külön helyet biztosítani a hazai hatósági jogérvényesítési lehetőség taglalásának, főként az annak fórumrendszerét érintő gyökeres módosításra tekintettel. 2021. január 1-jével megszűnt az addigi Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH), feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán (AJBH) belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság (EBFF) vette át. Az alfejezet címe nem rejti véka alá a módosítás megítélésével kapcsolatos véleményem, amely indokait bővebben is kifejtem.

Az 5.3. alfejezet ezt követően lép ki a nemzetközi színtérre. Erre a nemzetközi jellegre tekintettel szerettem volna röviden kitérni az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban röviden: EJEB) ítélkezésére is, hiszen itt – egyre több – életkori vonatkozású diszkriminációs ügyet találunk, még akkor is, ha az életkor az Emberi Jogok Európai Egyezményében (a toávbbiakban röviden: Egyezmény) nem szereplő, nevesített védett tulajdonság, így csak az egyéb helyzet körében értelmezhető. Az EJEB ítélkezési gyakorlatából vett, alfejezetben ismertetett példa is nagy mértében az EUB egy korábbi ítéletére és abban tett megállapításaira épít, jól illusztrálva a strasbourgi és luxemburgi bíróságok közötti interakciót. Mindazonáltal maguk a döntéshez fűzött különvélemények is aláhúzzák, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés vizsgálatának elsődleges terepe továbbra is az EUB.

Erre tekintettel az értekezés 5.3.2. alfejezetében az EUB 2005-ös Mangold-ügytől[65] datálható életkori alapú diszkriminációs esetjogából válogatok. Fontos ugyanis megemlíteni, hogy a fennálló ítéletanyagot teljesen átfogó analízis már szétfeszítette volna a dolgozat kereteit, jómagam pedig szerettem volna elkerüli a belső hangsúlyok további eltolódását, ezért csak az általam relevánsnak és meghatározónak tartott döntések kaptak helyet az elemzésben. Az ítéletek strukturálása kapcsán több aspektus is felmerült: a diszkrimináció formái, nagytanácsban vagy nem abban hozott döntések, kronológiai szempont, vagyis a bírósági joginterpretációban felmerülő esetleges változások detektálása, kategorizálás ügytípusok mentén a döntések tárgyára tekintettel; de végül maga az EUB által alkalmazott vizsgálati sémát vettem alapul, és erre a vázra építettem fel az elemzést, egyúttal valamelyest megtartva és itt-ott beemelve a fenti szempontokat is.

[65] C-144/04. sz. Mangold-ügyben, 2005. november 22-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:709

A joggyakorlat feltérképezése során tapasztalt ellentmondásokat, anomáliákat, valamint az ítélkezési gyakorlatban kifejtettekkel kapcsolatos szakmai álláspontomat külön alfejezetben foglaltam össze, amit az átvett bírósági sémára tekintettel votum separatumnak, azaz egyfajta különvéleménynek neveztem el. Ezt főként az EUB ítélkezéséhez fűztem, ugyanakkor mivel – szükségszerűen kiterjesztő értelmezéssel – alapvetően a luxemburgi joginterpretáció befolyásolja és határozza meg mind az EJEB, mind a hazai fórumok joggyakorlatát, tulajdonképpen a teljes esetjogra vonatkoztatható. Az itt leírtak, mintegy keretbe foglalva a feltárt eredményeket, visszhangozzák az 1.2. alfejezet által feltett kérdéseket és megfogalmazott hipotéziseket.

Az utolsó, 6. fejezetben pedig igyekszem válaszokkal szolgálni az értekezésben feltett, valamint a kutatás tárgya által indukált további kérdésekre, illetve igazolni vagy megcáfolni a megfogalmazott hipotéziseket. Az összegzésben kikristályosodnak az egyes fejezetek, alfejezetek megállapításainak, részkövetkeztetéseinek esszenciális elemei. Vagyis itt válik részleteiben is élesen láthatóvá a korkép mutatta kórkép, illetve az ahhoz társított megoldási javaslatok.

2. Elméleti, terminológiai és dogmatikai alapok

Ahogy GYULAVÁRI is hangsúlyozza, „az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyaggal szemben (…) az egyik legfontosabb követelmény pontosan az, hogy meghatározásai világosak legyenek: mely megkülönböztetés megengedhető, és mely megkülönböztetés minősül jogellenesnek."[66] E kívánalomnak való megfelelés jelen fejezet célja is, ugyanis az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos elméleti, terminológiai és dogmatikai kérdések tisztázására vállalkozom.

Sort kerítek a felmerülő fogalmak közötti, gyakran elmosódó határok tisztázására a terminológiai anomáliák felszámolása érdekében. Igyekszem továbbá kibogozni a jogalkalmazásban nemegyszer összekuszálódó két elv, az egyenlő bánásmód követelménye és a joggal való visszaélés tilalmának szálait. Szóba kerül még a jogdogmatikai perspektíva, a munkajog jogági besorolását illetően, kifejezetten a diszkriminációtilalom szemüvegén keresztül szemlélve. A fejezet végén pedig, arra tekintettel, hogy az utóbbi kérdések főként inkább a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános vonulatához tartoznak, szeretném visszahelyezni a hangsúlyt a dolgozat fő témáját képező életkori aspektusra, kiemelve az életkort, mint védett tulajdonságot övező specialitásokat.

2.1. Egyenlő bánásmód kontra hátrányos megkülönböztetés

Jogi szempontból az egyenlőség elve, illetve a diszkrimináció tilalma lényegében ugyanazon érem két oldalát jelenti:[67] az egyenlőséghez való jog az egyén alanyi joga, a diszkrimináció tilalmának tiszteletben tartása pedig mások ezirányú kötelezettsége.[68] A hátrányos megkülönböztetés tilalma speciális jog: egyfelől az egyént megillető önálló alkotmányos alapjog, másfelől viszont a diszkrimináció tilalma más alapjogok gyakorlásához kapcsolódó, annak módját szabályozó alapelv, vagy ha tetszik, előfeltétel,

[66] GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*. LIGA Szakszervezetek, Budapest, 2003., 4. – Vö.: "A diszkrimináció szokásos definíciói többnyire olyannyira pontatlanok, hogy a jog számára rendszerint csak rendkívül nehezen használhatók." – SZENTE Zoltán: *A pozitív megkülönböztetés problémái*. Fundamentum, 2006/4., 20–21.

[67] Vö. KISS álláspontjával: „Arra a kérdésre, hogy mi a különbség a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód követelménye között, illetve, hogy van-e értelme ennek a megkülönböztetésnek, legfeljebb azt lehetne mondani, hogy ugyanannak a negatív és pozitív megfogalmazása, de talán még ezt sem, mert a pozitív megfogalmazás (követelmény) tartalmát pontosan nem ismerjük." – KISS György: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 117.

[68] WELLER Mónika: *Emberi jogok és európai integráció*. Athenaeum, Budapest, 2000., 249.

mely az egyéb alapjogok érvényesülésének tartalmi eleme.[69] Ezen alapjogi jelleget elméleti szempontból az emberi méltósághoz való jog egyenlőségi funkciójából lehet leginkább levezetni,[70] amely egyenlőség az emberi jogok veleszületett és univerzális jellegének logikus következménye.

Az egyenlőség elvéből következő módon az államnak kettős kötelezettséget kell vállalnia. Egyfelől az egyforma, vagy legalábbis egymással összehasonlítható helyzetben levőket[71] egyformán kell kezelnie, másfelől pedig az egymástól eltérő helyzetben levők esetében különböző bánásmódot kell érvényesítenie. TOMUSCHAT megfogalmazásával élve, a diszkrimináció olyan megközelítést jelent, amely észszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben.[72] Ez a meghatározás akkor értelmezhető, ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmát nem egyszerűen az egyén és az állam kétszereplős viszonyaként kezeljük, hiszen a hátrányos megkülönböztetést sérelmező személy szükségképpen össze kell, hogy vesse helyzetét egy másik személlyel vagy csoporttal, aki(k)hez képest pozícionálja a saját körülményeit.[73]

De térjünk vissza az alfejezet címében szereplő fogalompárra. Jóllehet, jogi szempontból aposztrofálhatók ugyanazon érem két oldalaként, de terjedelmüket illetően nem fedik egymást maradéktalanul. Egy markáns, alapvetően szemléletbeli különbség húzódik közöttük, amelyekben az uniós amszterdami jogalkotás eredményeként született 2000/78/EK irányelv hozta el a paradigmaváltást. Az irányelv szakított elsőként a korábbi, negatív megközelítéssel, és már címében is tükrözte azt az új, pozitív felfogást, amivel az egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozását tűzte ki célul. Az általános keretek rögzítése rendkívül fontos fejlemény volt, számos hozománnyal, hiszen itt kodifikálták az egyenlő bánásmódot sértő magatartások formáit, vagyis a közvetlen és közvetett hátrányos

[69] LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Amerikai sikertörténet – Európai változatok. A női egyenjogúság a nemzetközi joggyakorlatban. In: HALMAI Gábor (szerk.): *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig. A jog lehetőségei és korlátai.* AduPrint–INDOK, Budapest, 1998., 189.

[70] Lásd SÓLYOM László alkotmánybíró 23/1990. (X. 31.) AB határozathoz csatolt párhuzamos indokolását. Hasonló logikát követ PETROVICS, amikor az egyenlő bánásmód követelményét – különösen a munkaviszony megszüntetése körében – az emberi méltóságból, mint anyajogból vezeti le. Lásd: PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelemről és az egyenlő bánásmód követelményéről. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 165–178.

[71] Ennek gyakorlati megjelenése kapcsán lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (4. rész).* Humán Szaldó, 2009/5., 135–137.

[72] Idézi: KARDOS Gábor: *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Egyezményében és az Emberi Jogok Európai Bíróságának, illetve Bizottságának gyakorlatában*. Jogtudományi Közlöny, 1992/1., 29.

[73] SZEMESI Sándor: *A diszkrimináció tilalma az emberi jogok európai rendszerében és a magyar jogrendben*. Kül-Világ, 2010/4., 1–2.

megkülönböztetés, a zaklatás és a megtorlás[74] definícióit, továbbá az irányelv rendelkezett a bizonyítási teher megfordításáról, és nem mellesleg ebben a dokumentumban találkozunk először az életkorral mint nevesített védett tulajdonsággal, amely „lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének."[75]

2001 előtt a magyar jogban számos jogszabály tiltotta a hátrányos megkülönböztetést, de hiányoztak a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos fogalmak.[76] Az első ilyen fogalmat a 2001. évi XVI. törvény[77] illesztette a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (a továbbiakban röviden: régi Mt.) amely meghatározta a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát.[78] A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos definíciók teljes körű, a közösségi jognak megfelelő meghatározására először viszont az Ebktv. tett kísérletet. Ez vezette be az egyenlő bánásmód követelményét a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett, amely az utóbbinál tágabb kategória. Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.[79] A jogalkalmazás során azonban nem az egyenlő bánásmód követelménye, hanem az egyenlő bánásmódot sértő magatartások meghatározását – melyekre már az irányelv kapcsán fentebb utaltam – kell használni.[80]

---

[74] Fogalmuk és gyakorlati megjelenésük kapcsán lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (5. rész).* Humán Szaldó, 2009/6., 177–179. és GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (6. rész).* Humán Szaldó, 2009/7-8., 207–210.

[75] Lásd az irányelv (25) preambulumbekezdését.

[76] Utalni szükséges a hátrányos megkülönböztetés és a diszkrimináció korrelációjára. SZENTE ezzel kapcsolatban megjegyzi, hogy „a diszkriminációt az önkényes különbségtétellel azonosító felfogás – nem esik egybe teljesen a hátrányos megkülönböztetés fogalmával, bár igen elterjedt, hogy ezt a diszkrimináció szinonimájaként említik. Amíg ugyanis az önkényes különbségtétel a diszkriminatív bánásmód indoka szerint osztályozza a magatartásokat, addig a hátrányos megkülönböztetés az eltérő kezelésmód következményeire utal, arra a hatásra, melyet alkalmazása bizonyos személyek vagy csoportok oldalán kivált. Amennyiben azonban elfogadjuk, hogy a hátrányos megkülönböztetés nem mindig önkényes, akkor az nem eshet egybe a diszkrimináció fogalmával. – SZENTE: i.m. 20.

[77] 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

[78] Lásd: 3. § (2) bekezdés: „E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör – az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján – túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható."

[79] Ebktv. 1. § – Ez a fogalom lényegében az 9/1990. (IV. 25.) AB határozat indokolásának szövegét vette át.

[80] GYULAVÁRI Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*. Esély, 2007/3., 12.

Az Ebktv. az irányelv mentén tulajdonképpen a körben hozott újat – jogelméleti szinten is – hogy az egyenlő bánásmód követelményét immár alanyi jogként konstruálta meg. A jogegyenlőség elvont parancsa, mint jogi eszköz alkalmatlan arra, hogy jogvédelmet alapítson rá a sérelmet szenvedett fél. A diszkrimináció tilalma ugyan elvileg alkalmas a prevencióra, és a hátrány bekövetkezése esetén a jogorvoslat útja is nyitott, mégis, a diszkrimináció tilalmához való jog, mint jogi konstrukció nehezen tartható. A diszkrimináció tilalmának azonban mintegy megvalósulási technikája alanyi jogként is elképzelhető, és ilyenként gond nélkül funkcionáló az egyenlő bánásmódhoz való jog, még akkor is, ha többnyire mint követelmény jelentkezik. Nyilvánvaló, hogy alanyi jogot a kikényszeríthetőségét biztosítani hivatott eljárási szabályok nélkül nem lehet, és nem is érdemes alkotni, minekutána az irányelv és az Ebktv. talán leginkább újat hozó vívmánya az eljárási rend és a bizonyítási szabályok megalkotása és lefektetése volt.[81]

A 2000/78/EK irányelv és az azt a hazai jogba átültető Ebktv. által meghonosított pozitív szemlélet tehát nem csupán formai jelentőséggel bír, és nem minősíthető pusztán egyfajta sajátos szinonimaalkotásként. A két fogalom között számottevő jelentésbeli, illetve tartalmi, terjedelmi különbség húzódik, amennyiben az egyenlő bánásmód követelménye tágabb kategória, mint a hátrányos megkülönböztetés tilalma. A kodifikált nóvumok mellett már önmagában e pozitív szemlélet alkalmazásában is megmutatkozik az irányelv és a hazai antidiszkriminációs törvény jelentősége és jogfejlesztő, szélesebb körű és hatékonyabb védelemre irányuló szándéka. A szabályozási háttér, és különösképpen e két, mértékadó jogforrás részletesebb elemzésére a későbbiekben még kitérek, de jelen alfejezetben – maradva a terminológiai kérdéseknél – egy másik fogalompár értelmezésével folytatom, már csak arra tekintettel is, hogy ez az a terület, ahol az egyenlő bánásmód követelményének a diszkrimináció tilalmához viszonyított „többlettartalma” talán a legeklatánsabb módon ütközik ki.

2.2. Esélyegyenlőség kontra „pozitív diszkrimináció”

Mint láthattuk, az előzőekben említett irányelvi szabályozás és az Ebktv. megalkotása alapvető paradigmaváltást hozott az egyenlőség hazai szabályozásában. Egyrészt a korábban szétszórtan, az ágazati jogszabályokban megjelenő antidiszkriminációs

[81] BIHARI László – FARKAS Lilla – KÁDÁR András Kristóf – KÁRPÁTI József: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, Másság Alapítvány Budapest, 2006., 5.

rendelkezéseket egy közös aktusban foglalták össze. Másrészt a törvény nem az alkotmány szerinti, az emberi és állampolgári jogokra korlátozódó egyenlőségfelfogást tette magáévá, hanem a kiterjesztő alkotmánybírósági gyakorlat[82] alapján bevezetett egyenlő kezelésmód követelményét, mellyel az esélyegyenlőség megteremtését is célul tűzte ki.[83]

Az esélyegyenlőség előmozdítása némileg eltérő jogterületet ölel fel, mint az egyenlő bánásmód biztosítása, annak dacára, hogy szoros összefüggésben állnak. KISS azonos álláspontja szerint az esélyegyenlőség az egyenlő bánásmódnál tágabb spektrumú, nem kizárólag jogi fogalom. Felöleli mindazon közpolitikai intézkedéseket, amelyekkel javíthatók a hátrányos helyzetű csoportok esélyei, például a munkaerőpiacon.[84] A fogalmak egy jogszabályon belüli szabályozása azonban azt az üzenetet is hordozza, miszerint a hátrányos helyzetben lévő, védett tulajdonsággal rendelkező személyek jogvédelme mellett, azon túl esélyeik kiegyenlítése is alapvető feladat, amelynek terhe morálisan mindenkire ugyanúgy hárul.

Az esélyegyenlőség gyökere, elméleti megalapozása az egyenlőség elvében húzódik meg.[85] Az esélyegyenlőség – a jogegyenlőséggel ellentétben – annak biztosítását jelenti, hogy a jogok alanyai akkor kapjanak egyenlő esélyeket, amikor esélyeikkel élni kívánnak, azaz például egy oktatási intézménybe való felvételkor vagy munkára jelentkezéskor. Az egyes társadalmi csoportok esélyegyenlőségének megteremtése összetett intézkedések és megoldások kivitelezését igényli, mely alapvetően állami feladat.[86]

Az esélyegyenlőség megteremtése érdekében alkalmazott előnyben részesítés ugyanakkor nem pusztán többletjogok adományozását jelenti, és természetesen nem is kell, hogy ezt jelentse. A többségi társadalom egy része azonban ezzel azonosítja az előnyben részesítést, azaz azt feltételezi, hogy az adott intézkedés érintettje, legyen az bármely személy vagy csoport, kivételes jogokat élvez másokkal, a többséggel ellentétben. Az előnyben részesítés lényege azonban nyilvánvalóan nem ez, hanem annak biztosítása, hogy

[82] Lásd különösen: 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, 16/1991. (IV. 20.) AB határozat, 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, 1/1995. (II. 8.) AB határozat, 22/1996. (VI. 25.) AB határozat és 6/1997. (II. 7.) AB határozat.
[83] SZENTE: i.m. 20., A közösségi jogban megjelenő pozitív intézkedések hazai szabályozásba való átültetése kapcsán részletesebben lásd: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. *A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*. MüM Egyenlő Esélyek Titkársága, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997.
[84] KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 98.
[85] „Az egyenlőségi követelmény és a hátrányos megkülönböztetés tilalma közötti közelítést és az ezáltal keletkezett diszharmóniát elegáns érveléssel oldja fel DÜRIG. Álláspontja szerint, ami az egyenlőség jogdogmatikai jelentését illeti, az egyenlőség a szabadság egy része." – mutat rá KISS (2021): i.m. 107.
[86] Noha nem állami intézmények és szervezetek is részt vehetnek ebben a tevékenységben, de zömében, vagy legalábbis részben, ezeket a programokat is állami finanszírozás mellett végzik.

a hátrányban lévők azonos helyzetbe kerüljenek „versenytársaikkal", azaz ugyanolyan, vagy számottevő különbségektől mentes esélyekkel méressenek meg.[87]

Az esélyegyenlőtlenségek csökkentését és a hátrányok kiegyenlítését célzó intézkedések kapcsán jelenik meg a köznyelvben „pozitív diszkriminációnak" nevezett fogalom. A kifejezést a jogirodalmi diskurzus kerüli, több szerző kifejezetten pontatlannak tartja, mivel a „diszkrimináció" jogi értelemben eleve jogellenes hátrányos megkülönböztetést jelent.[88] Ezért a leszakadó társadalmi csoportok esélyeinek javítására, ezáltal az esélyegyenlőség és a tényleges egyenlőség megteremtésére irányuló intézkedéseket célszerűbb inkább a „megerősítő intézkedés" vagy az „előnyben részesítés" elnevezéssel illetni, jelezve, hogy a cél a hátrányok mérséklése, nem pedig egyes csoportok többletkedvezményekkel való ellátása mások hátrányára.[89]

A „pozitív diszkrimináció" körébe olyan jogalkotási és jogalkalmazási aktusok, illetve az állami tevékenység olyan formái tartoznak, amelyek a hátrányos helyzetű állampolgárok vagy csoportok esélyegyenlőségét oly módon kívánják támogatni, hogy meghatározott jogviszonyokban, speciális ellátások nyújtásában vagy a közszolgáltatásokhoz való hozzáférésben előnyben részesítik őket más, hasonló jogi helyzetű állampolgárokkal vagy csoportokkal szemben, azaz „pozitív diszkriminációt" alkalmaznak az érdekükben.[90] GELLÉRNÉ LUKÁCS szerint a pozitív intézkedések szerepe várhatóan növekedni fog, és gyümölcsöző lesz a jövőben,[91] így erre tekintettel is különösen fontos a pontos fogalmi lehatárolás. Lényeges ismérv, hogy olyan megkülönböztetésről van szó, amely azonos jogi helyzetben lévő csoportok tagjai között tesz különbséget, ám az eltérő kezelésmód mindig legitim célból és arányos módon történik.[92]

---

[87] KÁRPÁTI – BIHARI – KÁDÁR – FARKAS: i.m. 8–9.

[88] A vita valójában a diszkrimináció értelmezésén áll vagy bukik, azzal összefüggésben, hogy a pozitív intézkedések is ennek minősülnek-e, avagy minden megkülönböztetés diszkriminációt jelent-e? A megkülönböztetés és a diszkrimináció elhatárolása kapcsán BOSSUYT így fogalmaz: „Ma általánosan elfogadott, hogy a „diszkrimináció" kifejezés alatt az önkényes és törvénytelen megkülönböztető kezelést kell érteni. A megkülönböztetés, másrészt, olyan semleges fogalom, amelyet olyan esetben kell használni, amikor még nem tudható, hogy a különbségtétel igazolható-e vagy sem." – BOSSUYT, Marc: *Prevention of Discrimination. The concept and practice of affirmative action*. United Nations, Economic and Social Council, E/CN.4/Sub.2/2002/21, 20., 86-89. pont, Elérhető: https://digitallibrary.un.org/record/467997?v=pdf (Letöltés: 2025. 09. 02.)

[89] DAJNOKI Krisztina – BALÁZS-FÖLDI Emese: *Diszkrimináció a munkaerőpiacon*, Közép-Európai Közlöny, 2016/3., 152.

[90] SZENTE: i.m. 17.

[91] GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: *From Equal Treatment to Positive Actions Through Non-discriminative Obstacles — Regarding the Free Movement of Persons*. ELTE Law Journal, 2018/2., 125.

[92] SZENTE: i.m. 23., továbbá STERBA, James P.: *Defending Affirmative Action, Defending Preferences*. In: COHEN, Carl – STERBA, James P.: *Affirmative Action and Racial Preference. A Debate*. Oxford University Press, Oxford, 2003., 200.

Látszólag ezeknél az intézkedéseknél is megvalósul a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ugyanakkor mivel ezekben az esetekben esélykiegyenlítő intézkedésekről van szó,[93] a különbségtétel – korlátokkal – elfogadhatónak minősül, vagyis a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros kategorizálását követve, az előnyben részesítés a kimentési okok egyik sajátos típusaként értékelhető.[94] Ekként nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az olyan, törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapuló, határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szóló intézkedés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul. Végül fontos rögzíteni, hogy a „pozitív diszkrimináció" sem lehet korlátlan, az alábbi törvényi[95] feltételeknek kell megfelelnie: nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését sem.[96]

2.3. Egyenlő bánásmód kontra joggal való visszaélés tilalma

Jelen alfejezet célja a munkajog két alapelvének[97], a joggal való visszaélés tilalmának és az egyenlő bánásmód követelményének összevetése, illetve a két alapelv közötti kapcsolat bemutatása mind elméleti, mind gyakorlati szempontból. Elsőként szabályozási oldalról közelítem meg a két alapelvet, megvizsgálva az alapelvek jogi szabályozásának múltját és jelenét. Ezt követően a két alapelv közötti kapcsolat elméleti elemzésére térek ki, majd pedig a vonatkozó joggyakorlatot tekintem át, végül a következtetések levonásával zárom az analízist.[98]

[93] Ezt húzza alá SZENTE is: „a megkülönböztetés célja minden ilyen esetben a hátrányos helyzetű csoport tagjainak előnyös kezelése, vagyis társadalmi esélyeik kiegyenlítése – a cél tehát épp a valódi egyenlőség elősegítése, ám a hagyományos antidiszkriminációs eszközökön (vagyis a formális egyenlőség biztosításán, azaz a diszkrimináció tilalmán) túli módszerekkel" – SZENTE: i.m. 23.
[94] GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009., 67.
[95] Lásd: Ebktv. 11. § (2) bekezdés
[96] GYULAVÁRI (2003): i.m. 12.
[97] Az Mt. ezeket általános magatartási követelményeknek nevezi.
[98] Az alfejezet alapjául szolgált tanulmány: TAKÁCS Dóra: Védett tulajdonsággal vagy anélkül? A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód elvétől a munkajogban. In: TALABOS DÁVIDNÉ DR. LUKÁCS Nikolett – PAPP László (szerk.): *Tudományos Diákest Tanulmánykötet V.*, Praetor Szakkollégium, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018., 105–121.

2.3.1. Szabályozási háttér

Vannak jogrendszerek, amelyek az egységes szabályként meghatározott joggal való visszaélés fogalmát sem generálklauzulaként, sem pedig tételes rendelkezésként nem ismerik. Mindenütt ismertek azonban azok a jelenségek, amelyeket a joggal való visszaélés fogalma alatt foglalnak össze.[99] A joggal való visszaélés alapelvi szintű törvényi szabályozásának szükségességét a hatályba nem lépett 1928. évi magánjogi törvényjavaslat megalkotói ismerték fel először Magyarországon.[100]

Az 1960. május 1-jén hatályba lépett 1959. évi IV. törvény (a toábbiakban röviden: régi Ptk.) a Bevezető rendelkezései között az alapelvek sorában[101] generálklauzulaként tiltotta a joggal való visszaélést, ennek fogalmát pedig a (2) bekezdés határozta meg, felsorolva a lehetséges legjellemzőbb eseteit is. A régi Ptk. bevezető rendelkezései között a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye is szerepelt,[102] amely előírta a személyek számára az őket megillető jogok társadalmi rendeltetésének megfelelő gyakorlását.

Az 1967. évi II. törvény 2. § (1) bekezdésében a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye és a joggal való visszaélés tilalma egymást követően jelent meg.[103] A két követelmény egymáshoz való viszonyát a törvényhez írt „Nagykommentár" akként jellemzi, hogy: „A joggal való visszaélés lényegében a rendeltetésellenes joggyakorlás egyik esete. Az különbözteti meg az előbb tárgyalt rendeltetésellenes joggyakorlástól, hogy a joggal visszaélő azért lép ki a rendeltetésszerű joggyakorlás keretei közül, hogy ezáltal másnak – a társadalomnak vagy az egyéneknek – jogait indokolatlanul sértse."[104]

A törvény szövege az 1979. évi 29. tvr-rel módosult 1980. január 1-jétől. A módosítással egyrészt definiálták a joggal való visszaélés fogalmát, másrészt bevezették a példálózó jellegű esetek felsorolását, harmadrészt csak a joggal vétkesen visszaélővel szemben rendelték el a felelősségrevonást.

---

[99] TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. ELTE, Budapest, 2003., 423., lásd továbbá a szerző újabb, e témában született művét: TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés - A joggal való visszaélés elmélete, bírói gyakorlata és munkajogi jelentősége.* HVG-ORAC, Budapest, 2018.

[100] KECSKÉS László: *Polgári jogunk alapelveinek változásáról.* Magyar Jog, 1993/1., 1.

[101] Lásd: 5. § (1) bekezdés

[102] Lásd: 2. § (2) bekezdés

[103] A fenti két fogalom használata során a bírói gyakorlat túlnyomórészt a hatályos törvény mindenkori szövegét követte. – TERCSÁK Tamás *tanulmánya*. Pécsi Munkajogi Közlemények, IX. évfolyam, Különszám, 2016, 1.

[104] NAGY László: *A munka törvénykönyve kommentárja.* 1. kötet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978., 53.

Az 1992. évi XXII. törvény a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét írta elő. A joggal való visszaélést ugyan nem említette, de a törvény indokolása a nem rendeltetésszerű joggyakorlás és a joggal való visszaélés fogalmát azonosnak tekintette. A jogalkotó a rendeltetésellenes joggyakorlást a jog adta kereteken belül maradó, jogszabálysértésnek nem tekinthető magatartásként határozta meg. Az esetkörök felsorolása közelített a régi Ptk.-belihez. A törvény törvény indokolása rögzítette, hogy a munkáltatónak a munkaviszonyban elfoglalt helyzetéből következik, hogy elsősorban ő követhet el joggal való visszaélést, de ez a (2) bekezdés példálózó felsorolásából is következik. Az indokolás szerint az is visszaélhet a jogával, aki nem kifejezetten visszaélési céllal cselekedett, és az is, aki nincs is tudatában a visszaélésnek. A rendeltetésellenes joggyakorlat tehát objektív fogalomként került meghatározásra.

Az Mt. hatályba lépésekor a korábbi törvény szabályozásával közel megegyezően határozta meg a rendeltetésellenes joggyakorlatot a 7. §-ban. A különbség csak az volt, hogy a nem rendeltetésszerű megfogalmazás helyett a rendeltetésellenes kifejezést alkalmazta, és elmaradt a szankciókra történő utalás. Az Mt. 7. §-át az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatályba lépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény változtatta meg, amely a joggal való visszaélés tilalmáról rendelkezik az általános magatartási követelmények között.

A változtatásra a törvény indokolása szerint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénnyel (a továbbiakban röviden: új Ptk.) való összhang megteremtésének igénye miatt került sor. A rendeltetésszerű joggyakorlat követelménye említésének elhagyása azonban azt is jelenti, hogy a példálózó felsorolás ellenére nem egyértelmű, hogy azok mindig egy bizonyos alanyi jog gyakorlásával kapcsolatosak, és a joggal való visszaélés nem általában véve valósul meg, ha valaki más érdekeit csorbítja, vagy más véleményének kinyilvánítását igyekszik elfojtani.[105]

A törvény indokolása[106] szerint: „A törvény rögzíti a rendeltetésellenes joggyakorlat tilalmát. Ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem adekvát a rendeltetésével.” Az indokolásból kitűnően tehát a joggal való visszaélés tilalmába ütköző joggyakorlás egyben jogellenes magatartást is jelent. Az indokolás hangsúlyozza azt is: „A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös, hogy a jogot gyakorló ennek

[105] TERCSÁK: *A joggal való visszaélés* i.m. 14.
[106] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről, 97–98.

tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak." Megjelent tehát az indokolásban a joggal való visszaélést nyílt érdekmérlegelésre redukáló tendencia.[107]

Az új Ptk. bevezető rendelkezéseiben négy alapelv szerepel, közöttük a joggal való visszaélést tilalmazó elv. A rendeltetésszerű joggyakorlat követelményét azonban az új Ptk. már nem szabályozza. Ez arra vezethető vissza, hogy a jogalkotó szerint a törvény elsődleges feladata az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosítása. A törvény indokolása szerint a jóhiszeműség és a tisztesség alapelveinek, valamint az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak a törvényi szabályozása is biztosítja a rendeltetésszerű joggyakorlat követelményének érvényesülését.[108] Az új Ptk. 1:5. §-ának (1) bekezdése nem tartalmaz példálózó felsorolást a joggal való visszaélés lehetséges eseteire. A bírói gyakorlatra vár tehát ezeknek a megállapítása.[109]

Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogrendszer és társadalom olyan általános elve, amely gyakorlatilag az összes jogviszony szabályozásában tetten érhető valamilyen módon, és amely szigorú nemzetközi jogi[110] és uniós jogi[111] kötelezettségekből eredeztethető. Ennek megfelelően a magyar jogban sem ismeretlen ezen elv részletes szabályozása, noha önálló, törvényi szintű szabályozással csak alig több mint egy évtizede rendelkezik e fontos jogelv. [112] Az egyenlő bánásmód elvének hazai szabályozása többszintű, minőségileg is eltérő szabályokat tartalmaz az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben, így megjelenítve az alapvető törvényi garanciákat. Tekintettel arra, hogy az elv szabályozásával

[107] TERCSÁK: *A joggal való visszaélés* i.m. 15. és A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése i.m. 8–11.
[108] A 2013. évi V. törvény miniszteri indokolása, T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről, 377.
[109] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, 2017. július 12., 6–8., Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)
[110] Lásd elsődlegesen: Emberi Jogok Európai Egyezménye (European Convention on Human Rights) 14. cikk.
[111] Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés, Második Rész és az Európai Unió Alapjogi Kartája, III. cím.
[112] Az Ebktv. hatályba lépése előtt e követelményt az Alkotmány, illetőleg az előző Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) 5. §-a szabályozta. – ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és az áruforgalom területén az Egyenlő Bánásmód Hatóság aktuális gyakorlatában. In: SZIKORA Veronika – ÁRVA Zsuzsanna (szerk.): *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa, Főnix Média, Debrecen, 2018., 329.

a következő fejezetben részletesen foglalkozom, e helyütt csupán az alaptételek megfogalmazására vállalkozom.

A magyar jogrendszerben a munkavállalók egyenlőségét a jogforrási hierarchiának megfelelően a 2012. január 1-jén hatályba lépett Alaptörvény deklarálja, amely alapvetően kijelöli azon alkotmányos kereteket, amelyek között az egyenlő bánásmód követelményét értelmezni kell, illetve az egyenlőséghez való jogot mint alapvető emberi jogot definiálja.[113] Az Alaptörvény mellett további két jogszabályt szükséges megemlíteni, hiszen az Ebktv., valamint az Mt. egyaránt tartalmaz rendelkezéseket az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan.[114]

Az Ebktv. olyan, általános antidiszkriminációs törvény, amelynek hatálya kiterjed valamennyi jogterületre és védett tulajdonságra. Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – pl. az Mt.-ben – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyokra az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogvitákban az Mt.-vel összhangban az Ebktv. szabályai is alkalmazandók.[115]

A törvény meghatározza az alapfogalmakat, a védett tulajdonságok katalógusát,[116] és részletesen felsorolja az egyenlő bánásmód elvébe ütköző eseteket. A törvény szabályozza a kivételeket, vagyis meghatározza azokat az eseteket, amelyek alapján a munkáltató mentesülhet az egyenlő bánásmód alkalmazásának kötelezettsége alól, illetve ha a jogsértés már megtörtént, a törvény az igényérvényesítés érdekében indítható eljárás részletes ismertetésével is foglalkozik.[117]

Az Mt. a 6. pont alatt, a 12. §-ban szabályozva alapelvi szinten rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről, az általános magatartási követelmények között. Az alapelvről annak lényegi megfogalmazásán túl az Mt. nem mond többet,[118] azonban az elvet kizárólag a munkavégzéssel összefüggő szempontok szerint tovább részletezi, vagyis a törvény több pontján is találunk olyan, konkrét rendelkezéseket, amelyek ezt a követelményt érintik.[119]

---

[113] Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdés
[114] ZACCARIA (2015): i.m. 45.
[115] E körben részletesebben lásd: ZACCARIA (2015): i.m. 57–59.
[116] Lásd: Ebktv. 8. §
[117] Lásd: Ebktv. II. Fejezet
[118] ZACCARIA megjegyzi, hogy ez nem is lenne feltétlenül indokolt, hiszen az Ebktv. megalkotásával az egyenlő bánásmód elvének részletszabályai generális jelleggel kerültek szabályozásra. – Lásd: ZACCARIA (2015): i.m. 69.
[119] ZACCARIA példaként említi a szülési szabadságot, illetve a munkáltató azon kötelezettségét, mely szerint köteles intézkedése előtt az üzemi tanács véleményét kikérni, amennyiben az az egyenlő bánásmód követelményével vagy a munkavállalók közötti egyenlő bánásmód előmozdításával kapcsolatos. – Lásd: Uo.

Tekintettel arra, hogy az elvet az Ebktv hivatott részletezni, az Mt. 12. § (1) bekezdése keretjelleggel mondja ki az egyenlő bánásmód követelményét.[120] A 12. § kimondja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az (1) bekezdés tehát deklarálja a legfontosabbat, vagyis az egyenlő bánásmód betartásának általános kötelezettségét, ugyanakkor annak egy területét nevesíti, hiszen kiemeli, hogy az elvet különösen a munka díjazásával kapcsolatban[121] kell megtartani, így pedig lényegében az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé válik az egyenlő díjazás területe.[122]

Az Mt. ezt követően meghatározza azokat a kritériumokat,[123] amelyek alapján – különösen – megállapítható az elvégzett munkák egyenértékűsége, így eleget téve azon uniós kötelezettségnek, mely alapján a tagállamok kötelesek egy objektív módon kidolgozott rendszert alkalmazni az elvégzett munkák összehasonlítására.

2.3.2. A két elv kapcsolata – elméleti megközelítésben

A visszaélésszerű joggyakorlatot megvalósító tényállásokkal rokonságot mutatnak a diszkriminációs tényállások, mivel mindkét esetben valamilyen törvényben meghatározott jog gyakorlásáról, illetve annak meghatározott módjáról van szó. Munkáltatói jog annak – szabad mérlegeléssel való – eldöntése, hogy a munkáltató kit vesz fel, kit bocsát el, kit léptet elő, kit fegyelmez meg stb. Ugyanakkor jogai gyakorlásának vannak korlátai is, ami a joggyakorlás módját, célját illeti: nem lehet visszaélésszerű és diszkriminatív. Vagyis nem irányulhat a jog társadalmi rendeltetésétől eltérő célra, és a munkáltató nem dönthet valaki hátrányára önkényes okból, vagy csak azért, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik.

Egyes elméleti megközelítések szerint a diszkrimináció felfogható a visszaélésszerű joggyakorlat részhalmazaként is, ugyanis a védett tulajdonságok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tulajdonképpen a lehetséges visszaéléses motívumok egyike. Ha a

[120] Ekként az Ebktv. szabályai képezik mintegy fundamentumát az Mt. 12. §-ban foglaltaknak, ezzel biztosítva az elv érvényesülését. – GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (7. rész).* Humán Szaldó, 2009/9., 241–245.
[121] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolásában kifejtésre kerül, miért szükséges a díjazás területét, mint különös területet kiemelni – Lásd: ZACCARIA (2015): i.m. 75–76. és a T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 103.
[122] ZACCARIA meglátása szerint ebben a viszonylatban kissé önkényesnek tűnik kiemelni a munka díjazását, illetve megemlíti, hogy ezen új szemlélet hátterében talán az is állhat, hogy ez a megközelítés az alkotmányos szintről hiányzó garancia sajátos „pótlását" is jelentheti. – Lásd: ZACCARIA (2015): i.m. 72–73.
[123] Mt. 12. § (3) bekezdés

diszkriminációt ekként, a visszaélésszerű joggyakorlat speciális eseteként tekintjük, azzal magyarázatot kapunk arra is, hogy miért választja mégis külön, miért teszi sajátos jogintézménnyé a jogalkotó a diszkriminációtilalmat ahelyett, hogy a visszaélésszerű joggyakorlat tilalmának egyéb eseteivel együtt kezelné.[124]

Ez utóbbi elméleti megközelítést követi, és bontja ki HALMOS is. Dolgozatában[125] egyfajta kritériumrendszert dolgoz ki, amely alapján a munkáltatói joggal való visszaélést, az önkényes megkülönböztetést és az elfogultságon alapuló megkülönböztetést, vagyis a diszkrimináció esetkörét vizsgálja, és ez alapján dolgozza ki ezen három esetkör tipológiáját.

Véleménye szerint a joggal való visszaélésnek a diszkriminációs esetek túlnyomó része[126] a részhalmazát képezi. Vagyis minden, diszkriminációt megvalósító munkáltatói joggyakorlás visszaélésszerű. A diszkrimináció esetkörének specialitását, a joggal való visszaélés általános eseteiből való kiemelkedését éppen a védett tulajdonságok alapozzák meg. Diszkrimináció esetében a visszaélésszerűség abban nyilvánul meg, hogy a munkavállalónak okozott – a kimentési körbe nem tartozó – hátrány éppen a védett tulajdonságával függ össze. Mivel az ilyen hátrányokozás biztosan nem felel meg a gyakorolt munkáltatói jog rendeltetésének, ezért a visszaélésszerűség megállapítható.

HALMOS álláspontja szerint a visszaélésszerű joggyakorlás tilalma és a diszkriminációtilalom dogmatikai viszonyát helyesen az általános-speciális relációval lehet leírni. Ha a visszaélésszerűség a védett tulajdonsággal összefüggésben való – ki nem menthető – megkülönböztetés hátrányokozásban áll, akkor a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján diszkrimináció állapítható meg (és nem joggal való visszaélés). Ha pedig nincs ilyen körülmény, akkor – mint önkényes megkülönböztetés – a joggal való visszaélés általános esete áll fenn.[127]

---

[124] HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014., 60–61.

[125] HALMOS Szilvia: *Az „egyéb helyzet" alapján történő diszkrimináció a foglalkoztatásban – a magyar gyakorlat elemzése az elmélet, a nemzetközi jog és az alkotmánybírósági gyakorlat tükrében*. Mailáth György Tudományos Pályázat – Díjazott dolgozatok, Munkajogi, közigazgatási és európai jogi szekció – Bírósági tagozat: Első helyezett, 2016., 603–672.

[126] HALMOS megjegyzi, hogy itt a diszkriminációs és az önkényes megkülönböztetést megvalósító eseteknek az a köre lóg ki a joggal való visszaélés halmazából, amelyek formálisan is jogsértők, vagyis amelyeknél a munkáltató nem a jogát gyakorolja, hiszen ezek nem minősülhetnek – visszaélésszerű – joggyakorlásnak.

[127] HALMOS: i.m. 615–619.

2.3.3. A vonatkozó joggyakorlat bemutatása

A joggal való visszaélés tilalmának követelménye a gyakorlatban gyakran összemosódik a diszkrimináció tilalmával.[128] Bár a két alapelv alapvetően különbözik egymástól – gondoljunk az eltérő bizonyítási szabályokra, az eltérő jogkövetkezményekre, az eltérő címzetti körre, az eltérő jogi természetre stb. –, mégis a felperesi hivatkozásokban gyakorta együtt jelennek meg. Ennek folyományaként a bírósági döntésekben számos esetben együtt kerülnek interpretálásra, de ez az elkülönítés nem mindig egyszerű.[129]

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja szerint, amennyiben a hátrányt alapvetően nem két társadalmi csoport felé irányuló, ám eltérő bánásmód összehasonlítása jelenti, hanem az egyéni körülményeken alapul, úgy nem az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzeten alapuló sérelme valósul meg, hanem más jogsérelem, például joggal való visszaélés.[130]

Munkaügyi perekben a felperes jogi igényeinek alátámasztására keresetlevelében gyakran több jogcímet is megjelöl, vagyis a diszkriminációra és a joggal való visszaélésre egyidejűleg hivatkozik.[131] Az egyidejű hivatkozásra alapvetően két okból kerülhet sor.

Egyrészt az Ebktv. által meghatározott védett tulajdonságok katalógusa nem taxatív jellegű, ugyanis a 8. § t) pontjában az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban: egyéb helyzet) szerepel védett tulajdonságként, amely fogalmi köre nem állapítható meg egyértelműen, így a panaszosok sokszor olyan esetben is az egyéb helyzetre, mint védett tulajdonság megsértésére hivatkoznak, amikor az nem áll meg.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalásában (a továbbiakban: Egyéb helyzet állásfoglalás)[132] a későbbi bírói

[128] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: i.m. 5.
[129] ZACCARIA Márton Leó: *Összefoglaló - Az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről.* In: A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról (3. melléklet) 2017., 166., Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_egyenlo_banasmod.pdf (Letöltés: 2025. 11. 16.)
[130] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlatáról, 17., Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (Letöltés: 2025. 11. 16.)
[131] Például: EBH 192/2015.; Mfv.III.10.704/2012/4.; Mfv.I.10.022/2012/5.; Mfv.I.10.403/2013/6.; Mfv.I.10.315/2012/4.; Mfv.II.10.278/2013/4.
[132] Elérhető: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/TTaf_201004.pdf/201920d6-8822-428b-9976-29c7b89dcdbb (Letöltés: 2025. 11. 16.)

gyakorlattal egyezően fejtette ki, hogy „az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, [133] definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletekből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozás miatt szenved hátrányt. A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita."[134]

Nem tekinthető ezáltal egyéb helyzetnek az, ha a munkavállaló személyiségén kívüli körülményekre hivatkozik. Ennek ellenére az ügyek viszonylag nagy részében a kérelmezők a munkáltatóval vagy a munkaszervezeten belül keletkezett személyes ellentétet jelölik meg a diszkrimináció alapjául szolgáló védett tulajdonságként.[135] Ezen hivatkozások azonban nem állják meg a helyüket, hiszen a konfliktusok nem minősíthetők személyiségjegyeknek. Ennek ellenére az EBH a korai gyakorlatában számos esetben helyt adott a munkahelyi ellentétre alapított diszkriminációs kérelmeknek. Azonban jól megfigyelhető az Egyéb helyzet állásfoglalás hatása az EBH jogértelmezésére: ennek megjelenésétől kezdve elutasították ezeket a kérelmeket. A bírói gyakorlat következetesnek mondható abban, hogy a személyes ellentétek nem képezhetnek egyéb helyzetként védett tulajdonságot. Fellelhető ugyan olyan döntés, amelyben elismerte a felperes és a munkáltató személyes konfliktusára alapított diszkriminációt,[136] azonban a Kúria több határozatában ezzel ellentétesen foglalt állást,[137] s ez utóbbi álláspontnak már egy elvi bírósági döntés[138] is nyomatékot ad.[139]

A másik ok, hogy a kérelmezők gyakran a kedvezőbb bizonyítási szabályok miatt hivatkoznak az egyéb helyzetre mint védett tulajdonságra, ezzel az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, holott a ténybeli esetben joggal való visszaélés valósult meg. ZACCARIA is rávilágít, hogy valamennyi vizsgált ítélet legalább utalást tartalmaz egy lényeges elkülönítési szempontra, nevezetesen a bizonyítási teher megosztására. Az Ebktv.

---

[133] Az egyéb helyzet fogalmának dinamikus változásáról, és annak irányairól, elsősorban az úgynevezett „lifestyle discrimination" („életmód/életstílus diszkrimináció) jelenségéről lásd: KAJTÁR Edit: *Old limbs, new twigs: From classic to novel forms of protected characteristics in European anti-discrimination law*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2015/1-2., 37–52.

[134] Vö.: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész).* Humán Szaldó, 2009/4., 100–103.

[135] Pl.: munkáltatóval szembeni pereskedés, perben tanúskodás, a munkáltatói jogkör gyakorlójával párhuzamosan benyújtott vezetői pályázat, az ügyfelek negatív véleménye.

[136] Mfv.I.10.667/2010/38.

[137] Mfv.II.10.163/2007/2.; Mfv.II.10.584/2014/5.; Mfv.II.10.671/2013/5.; Mfv.II.10.582/2011/4.

[138] EBD2014. M.22.

[139] HALMOS: i.m. 648–649.

a fordított bizonyítási terhet rögzíti, míg a joggal való visszaélés esetében a felperes direkt bizonyításának kell érvényesülnie. Ez természetesen nem szimplán eljárási kérdés, hanem a bizonyítási szabályok megfelelő alkalmazásával tisztázható, hogy milyen körülmények között kell egyik, illetőleg másik alapelv sérelmét megállapítani. Vagyis míg például a felek rossz viszonyát csak valószínűsíti a felperes, mint lehetséges védett tulajdonságot – még ha ez nem is lehet az –, addig joggal való visszaélés esetén a felperesnek érdemben kell bizonyítania mindazon körülményt, amely alapján az alperes rendeltetésellenes joggyakorlása megtörtént.[140] Utóbbi esetében sem törvényi vélelemről, sem pedig valószínűsítésről nem beszélhetünk, illetőleg az alperesi bizonyítás a hasonló logika ellenére is érdemben eltérő.[141] E helyütt mindenképpen megemlítendő az Mt. 2023-as módosítása, amellyel a jogalkotó fontos lépést tett a bizonyítási szabályok tisztázásának irányába.

Munkáltatói felmondás esetén például a felmondási indok nem világos voltára, valótlanságára, okszerűtlenségére, felmondási tilalomba ütközésre történő hivatkozás mellett a diszkrimináció, a jogviszony megszüntetésre történő kiválasztás szempontjainak megsértésekor a joggal való visszaélésre, a tisztességes és jóhiszemű eljárás követelményének a sérelmére is hivatkoznak. A különböző jogcímek esetén azonban eltérőek a bizonyítás szabályai. A felmondás indokaival összefüggésben az Mt. 64. § (2) bekezdése a nyilatkozattevő bizonyítási kötelezettségét írja elő, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan az Ebktv. 19. §-a tartalmaz speciális, a munkavállalóra kedvezőbb bizonyítási szabályokat, míg az általános magatartási követelmények megsértésére hivatkozás esetén a bizonyítás az arra hivatkozó felperest terheli a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban röviden: Pp.) 265. § szerint.

Ezért pergazdaságossági szempontokon túl a célszerűség is indokolja a bizonyítás sorrendjének a meghatározását, amely a fél álláspontjától eltérő is lehet. A tételes jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén ugyanis szükségtelen a diszkrimináció és a joggal való visszaélés körében a bizonyítás lefolytatása (kivéve ha ehhez további kereseti kérelmek, például a jogviszony helyreállítása vagy sérelemdíj kapcsolódnak), míg a

[140] 2022. évi LXXIV. törvény az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, mely 2023. január 1-jén lépett hatályba.
[140] A módosításról és a bizonyítási szabályokról részletesebben lásd: PRUGBERGER Tamás – MÉSZÁROS Melinda: *A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése*. Munkajog, 2023/2., 49–55., LŐRINCZ György: *Munkatörvénykönyv-módosítás: új igényérvényesítési lehetőségek.* Munkajog, 2023/1., 40–51., és ZACCARIA Márton Leó: *A joggal való visszaélés bizonyíthatósága – munkajogi fogalmi dilemmák és jogharmonizáció*. Közjogi Szemle, 2023/3., 32–38.
[141] ZACCARIA: *Összefoglaló* i.m. 166.

diszkrimináció vizsgálatának azért kell a joggal való visszaélését megelőznie, mert a kettő egyidejű megállapítása kizárja egymást, a hátrányos megkülönböztetés megállapíthatósága esetén a joggyakorlás nem lehet visszaélésszerű, mivel az előbbi formálisan sem jogszerű.

A több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során tehát nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát. Előbb a tételes jogszabályba ütközés, majd – amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt – az előbbi alaptalansága esetén az Ebktv. szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények, így a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára.[142]

Szemléletes példa az EBH 2014. M.11. számú elvi bírósági határozat, amelyben a kormánytisztviselő 2010. évi LVIII. törvény 8. § (1) bekezdés b) pontja szerinti indokolás nélküli felmentését minősítette a Kúria rendeltetésellenesnek arra tekintettel, hogy bár a munkáltató megszüntetési szándéka már korábban nyilvánvaló volt, arra mégis csak a megjelölt jogszabály hatálybalépése után került sor, tekintettel a felmentés könnyebb módjára. Azonban érintőleg az egyenlő bánásmód elve is vizsgálatra került, ugyanis a felperes szerint a felmentés közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, vagyis jogszerűtlen akkor, ha a közvetlen kollegák – lényegében összehasonlítható helyzetben levő tisztviselők – közül csak néhánynak szünteti meg a munkáltató felmentéssel a jogviszonyát, hiszen a felmentettek számára nem derült ki a valós indok, illetőleg az informálisan megjelölt szakmai szempontok egyaránt vonatkoztak mindenkire. Így a felperes szerint véleménye és egyéb helyzete okán szüntették meg éppen az ő jogviszonyát.

Bár végül a diszkrimináció kérdése nem került érdemben elbírálásra, de a Kúria szerint az indokolásnéküliség önmagában még nem elegendő ok a diszkrimináció alóli kimentéshez, illetőleg az a felmentés, amely rendeltetésszerű, egyidejűleg lehet diszkriminatív, egyúttal jogellenes is. Ebben az esetben egyéb helyzet a felperes beosztása, munkajogi státusza, de akár véleménye is lehetett volna, azonban jól látható, hogy joggal való visszaélés és diszkrimináció között a legkönnyebb talán a védett tulajdonság megléte

[142] 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről. Ugyanezen megállapításait a Kúria a diszkrimináció tilalmával kapcsolatosan is kifejti, lásd: 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről.

alapján tehető különbség, vagyis védett tulajdonság hiányában joggal való visszaélésre kell inkább következtetnünk az ilyen jellegű esetekben.[143]

Egyetértek ZACCARIA álláspontjával, miszerint a joggal való visszaélés tilalma és az egyenlő bánásmód követelménye között érdemi különbségeket nem, inkább csak kisebb eltéréseket, hangsúlyeltolódásokat fedezhetünk fel a jogértelmezésben. Ez alapján a kettő közötti különbségre fontos rávilágítani, azonban erre a bírósági ítéletek csak ritkán vállalkoznak, azaz nem adnak érdemi indokolást arra nézve, hogy az adott munkáltatói cselekmény miért minősülhet inkább joggal való visszaélésnek, mint diszkriminációnak. Az EBH határozataiban ez a distinkció gyakrabban jelent meg, ugyanis a védett tulajdonság hiányára utalás tipikusnak mondható (ez egyúttal a kúriai döntések egy részét is jellemzi).

Azonban – ha már indokoltnak tekintjük e két magatartási követelmény együttes vizsgálatát – ezen túl is szükséges lenne érveket megfogalmazni, hiszen a védett tulajdonság hiánya nem vezet feltétlenül joggal való visszaéléshez. Összességében elmondható, hogy az egykori EBH, immár az AJBH EBFF a joggal való visszaélés vizsgálatára nem rendelkezik hatáskörrel, míg a bíróságok igen, így a tekintetben mindenképpen ajánlott átgondolni az eddigi joggyakorlatot, hogy a bíróságok – és sokszor a kereseti kérelmek is – a joggal való visszaélésről többnyire az egyenlő bánásmód elvét sértő magatartások egyfajta alternatívájaként szólnak, márpedig az egyértelmű elhatárolás – éppen azok gyakori, együttes megjelenése miatt – fontos lenne.[144]

2.4. Jogdogmatikai aspektusok – munkajog a közjog és a magánjog határán

2.4.1. Bevezetés, problémafelvetés

A munkajog jogági besorolását érintően számos hazai és nemzetközi tudományos vita van napirenden. Egyfelől a munkajogot a magánjog rendszerében kategorizálhatjuk akkor, ha a munkaviszonyok létrejöttét vizsgáljuk. A munkaviszony jogalapja ugyanis kizárólag a munkaszerződés lehet, így a munkajog valamelyest illeszkedik a klasszikus magánjogba.[145] Másfelől viszont a munkaviszony tartalmát nemcsak a munkaszerződés,

[143] ZACCARIA Márton Leó: *Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban.* Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/1., 41.
[144] ZACCARIA: *Összefoglaló* i.m. 174.
[145] Lásd: JAKAB Nóra – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Két kodifikáció margójára – Gondolatok a munkajog magánjogi jellegéről. In: SZALMA József (szerk.): *A Magyar Tudomány napja a Délvidéken 2022.,* Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, Újvidék, Szerbia, 2024., 75–101.

hanem több más norma is képes alakítani. E normák jellemzően közjogi tartalommal bírnak, és mint a munkajog úgynevezett közjogi elemei, a felek szerződési szabadságát igyekeznek korlátozni. A közjogi elemek létét ugyanis tipikusan azzal igazolja a jogalkotó, hogy a munkaviszonyban a felek között szubordináció van, így a magánjogban jellemző mellérendelt szerződéses egyensúly megbillent a munkáltató javára.

A közjogi elemek jelenléte, így különösen az egyenlő bánásmód előírása e megbillent egyensúlyt kívánja helyreállítani a munkajogban oly módon, hogy korlátozza a felek közötti szerződéses szabadságot. A jelen alfejezetben arra keresem a választ, hogy a közjogi elemek jelenléte miatt a munkajog bír-e önálló jogági sajátossággal. Mindemellett pedig az egyenlő bánásmód alapelvére fókuszálva vizsgálom azt, hogy miként értelmezhető a diszkrimináció tilalma a munkajogban és a klasszikus magánjogban, valamint ezen általános magatartási követelmény alkalmas-e arra, hogy a felek közötti megbomlott egyensúlyt helyreállítsa. Végül pedig felteszem a döntő kérdést: ha az egyenlő bánásmód követelménye alkalmas az egyensúlyi állapot helyreállítására, akkor miért van szükség további közjogi elemekre a munkajogban?[146]

A munkajog jogági besorolásával kapcsolatos jogirodalmi viták nem újkeletűek. Bár a magyar munkajog vonatkozásában nem vitatott az, hogy a munkavégzést érintő különféle szabályok már korábban is léteztek, ugyanakkor talán a 20. század közepére datálható az, hogy a munkajog tényleges jogági önállósulása megvalósult.[147] A jogágisággal kapcsolatos tudományos viták viszont ezt követően sem szakadtak meg, legfeljebb azoknak csak a nyugvása következett be. Ugyanakkor napjainkban a munkajog jogágiságával kapcsolatos dilemmák ismét a reneszánszukat élik. Túl azon, hogy ennek egyébként korábban leginkább csak a jogtudományi aspektusai voltak ismertek, jelenleg ez már a joggyakorlat vizsgálatának fókuszába is került. Számos hazai és nemzetközi diszkusszió folyik arról ugyanis, hogy a munkajog mennyiben magán- és mennyiben közjog, milyen mélységű közjogi vagy éppen magánjogi szabályozás és jogértelmezés indokolt a munkajog területén, valamint így a fő kérdés általában véve az, hogy meddig terjednek a munkajog határai.[148]

---

[146] Jelen alfejezet alapjául az alábbi tanulmány szolgált: HERDON István – TAKÁCS Dóra: *Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában*. Debreceni Jogi Műhely 2022/1-2., 57–79.

[147] KUN Attila: Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 132–142.

[148] Lásd például KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 2014/2., 11–12., JAKAB Nóra: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében*. Magyar Jog, 2015/1., 18–26., KISS György: *A munkajog szabályozásának dilemmái*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 270–271., PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés, ELTE ÁJK, Budapest, 2016., 283. és KUN Attila: A munkához való jog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.):

További kérdés az is, hogy az egyenlő bánásmód mint általános jogelv mennyiben van hatással a jogágiság kérdésére, kiváltképp arra tekintettel, hogy a magánjogi és közjogi területek közötti határok talán nem olyan élesek, mint elsőre gondolnánk.

A munkajog határainak keresésére irányuló folyamatok a munkavégzési lehetőségek dinamikus változásával együtt rendkívüli módon felgyorsultak.[149] Példaként említhetők a számítástechnika fejlődésével bekövetkező új trendek, melyek közé sorolható a platform alapú munkavégzés.[150] A munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellegének bonyolódása mellett egyébként is globális vita folyik arról, hogy a munkajog hatályát általában szükséges volna minden olyan humán erőforrást igénylő jogviszonyra kiterjeszteni, mely jogviszony alapján egy természetes személy munkaerejét más személy – legyen az természetes vagy jogi személy, illetve egyéb szervezet – rendelkezésére bocsátja.[151]

Úgy gondolom, hogy ez utóbbi megközelítés első lépése – ha nem is feltétlenül globális, de uniós szinten mindenképpen – az egyenlő bánásmód elvi szinten történő deklarálása. Az egyenlő bánásmód elve és általában véve az egyenlőség eszméje több évszázados múltra tekint vissza, és bár a fejlődés során nem mindig volt egyértelmű, hogy mit is kell egyenlőnek tekinteni, az elv mára mégis általánosan elfogadottá, szinte evidenciává, de legalábbis meghatározó jelentőségűvé vált valamennyi demokratikus társadalomban.[152]

A fenti megállapítással aligha lehet vitatkozni, ugyanakkor az antidiszkriminációs jog elméleti, szabályozási hátterét és gyakorlati érvényesülését vizsgálva gyakorta érezhetjük azt, hogy ingoványos talajra tévedtünk. Az egyenlőség összetett, komplex fogalom is egyben, és ezért néha olyan érzésünk támadhat, hogy ugyan az emberek többsége tisztában van annak jelentésével, fontosságával, gyakran mégis éppen a lényeg vész el. Ennek oka lehet, hogy a diszkriminációs kérdések általában kényes kérdésekre, problémákra épülnek. Ez pedig jogi oldalról szemlélve azt eredményezi, hogy az elv a jogrendszer legtöbb

Internetes Jogtudományi Enciklopédia. (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter - JAKAB András), Budapest, 2021., Elérhető: ijoten.hu/szocikk/a-munkahoz-valo-jog (Letöltés: 2025. 11. 16.) 1., 6., és 21.

[149] NICOLA, Kountouris: *The concept of 'worker' in European labour law: fragmentation, autonomy and scope*. Industrial Law Journal, 47(2), 2018, 192–225.

[150] HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*. Pro Futuro, 2021/2., 76., GYULAVÁRI Tamás: A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése. In: GYEKICZKY Tamás: *Határtér. Digitális kihívások a jogban*. Patrocinium, Budapest, 2021., 119–157.

[151] KUN Attila: Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 416.

[152] ZACCARIA (2015): i.m. 16.

elemével szükségszerűen kapcsolatba kerül, ami nehezen megítélhetővé teszi az egyenlőség kérdését, még akkor is, ha a felszínen gyakran már-már túlságosan egyértelműnek is tűnik.[153]

Az elvet körülvevő „köd" pedig az arról szóló tudományos diskurzus során sem oszlik el teljesen. Ahogyan KUN találóan megjegyzi, minél többet vitatkozik az ember a diszkriminációval kapcsolatos kérdések mentén, annál könnyebben alakul ki benne az a meggyőződés, hogy a témához való alapvető viszonyulás végső soron szervesen, mélyen, nehezen megingathatóan, kulturálisan, mintegy „neveltetésileg" kódolt, tulajdonképpen ízlés dolga.[154] *De gustibus non est disputandum,* azaz az ízlésről nem lehet vitatkozni.[155]

Ennek ellenére úgy vélem, hogy az egyenlő bánásmód kérdéséről igenis lehet, sőt kell is, ha nem is vitatkozni, de beszélni, napirenden tartani azt a tudományos diskurzusban. Ennek hiányában ugyanis valóban csak a felszínen gyakran túlságosan egyértelműnek tűnő elemeket látjuk, a „jéghegy csúcsát", azonban az alatta megbúvó, kényes, olykor problematikus rétegek valóban nem látszanak. Ezért a következőkben az egyenlő bánásmód elvét övező egyik ilyen gócpontot, vagyis az elv elméleti, a munkajog jogági besorolását érintő kérdéseit járom körül.

Az egyenlő bánásmód elve egyes jogágakat, illetve az abban helyet foglaló személyeket védi. Meglátásom szerint azonban éppen ellenkezőleg, az elv a személyek közötti egyenlőséget javarészt a jogágra – így a jogviszonyra való – tekintet nélkül védi. Ebből kifolyólag feltevésem, hogy a munkajog hatályát érintő nemzeti jogokat áthágó térfoglalás az egyenlő bánásmód harmonizált alkalmazásával már a jelenlegi vitákat megelőzően kezdetét vette.

2.4.2. Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései

Bár erről még a fejezet későbbi részében szót ejtek, rögzítendő, hogy a klasszikus magánjogi szakirodalom kritikával illeti az egyenlő bánásmód elvének általános érvényű kodifikációját, és azt kizárólag a magánjog sajátos területére, a munkajogra véli alkalmazhatónak. Függetlenül attól, hogy a tételes jogi rendelkezések másról árulkodnak,[156] a munkajogi irodalom is elismeri, hogy ezen elvre leginkább a szubordináció jegyeit magán

[153] Uo.
[154] Ezt idézi KISS is, miszerint az egyenlő bánásmód megítélése az esetek túlnyomó többségében ideológiai hozzáállás kérdése, illetve hozzáteszi, hogy a témához való hozzáállás már az Ebktv. megalkotásának idején mintegy „beárazódott". – KISS (2021): *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban* i.m. 106.
[155] KUN (2020): i.m. 132–133.
[156] PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk*. Gazdaság és Jog, 2012/10., 14–17.

hordozó munkajognak van szüksége a magánjogon belül. Ennek egyik fő oka, hogy a társadalomban meglévő természetes egyenlőtlenség a munkajogban felerősödik a munkajogviszony tartam jellege miatt.[157]

Megjegyzendő, hogy ez a vita csak a magánjogon belül merülhet fel érdemben, nem találkozni ugyanis olyan irodalmi álláspontal, mely elvetné az egyenlő bánásmód elvének közjogi jogviszonyokban való alkalmazhatóságát. Ezen utóbbi körülmény esetleges fennállta ugyanis már a törvény előtti egyenlőségnek a polgári forradalmak eredményeként kivívott eszményét degradálná. Sőt ahogy arra KISS is rámutat, az egyenlőségi jogok örök problematikája a szerződéses rendszerbe történő beilleszthetőségben rejlik, tekintettel arra, hogy keletkezésük nem magánjogi eredetű, és tartalmukat tekintve nem az egyenlőség, hanem a hátrányos megkülönböztetés felszámolására irányultak.[158]

Az elv munkajogi vonatkozására visszatérve, amint arra ZACCARIA is rávilágít, az elv a munkajog talán legérzékenyebb területét fejezi ki. Ennek egyik oka, hogy az egyenlőség biztosítása szükségszerűen kógens jogszabályokon vagy kollektív szerződéses előírásokon alapszik, ami jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szerződéses szabadság elvébe, tekintve, hogy azok kontraktuális pozíciójukat tekintve nem egyenlők.[159] Ezzel párhuzamosan nem véletlen, hogy az elv érvényesülése pontosan azon a területen jelenik meg a leginkább – a munkajogban –, ahol az egyenlőtlenség a jogviszonyba kódolt adottság.[160]

A munkaviszonyok sajátos bizalmi jellegéből, illetve az alá-fölé rendeltségből és a munkaviszony klasszikus felfogásából egy kvázi félelem is származik a munkavállalók oldalán, a tekintetben, hogy jogaik érvényesítése esetén megfogalmazódik bennük az, hogy ez a jövőben negatív hatással lehet rájuk, így például a munkájukat is könnyen elveszíthetik.[161] Ennek tükrében nem meglepő az az általános megfigyelés, miszerint a munkajogi konfliktusoknak csak a töredéke kerül a jogalkalmazó szervek elé.[162] KULISITY

[157] KISS (2021): *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban* i.m. 107.
[158] Uo.
[159] ZACCARIA (2015): i.m. 11–12.
[160] SIPKA Péter: Az egyenlő bánásmód szabályozásának nehézségei a munkajogban. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 179.
[161] ZACCARIA (2015): i.m. 42., illetve ROSIORU, Felicia: The changing concept of subordination. In: KISS György: *Recent Developments in Labour Law*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013., 150–152.
[162] ZACCARIA (2015): i.m. 42.

találó megfogalmazása szerint, a bíróságokon nincs jelen „nyerészkedésre játszó egyenlő bánásmód üzlet."[163]

A munkaviszonyok kapcsán említett érzékenységet fokozza az a sajátos jelenség is, miszerint a diszkrimináció nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik, hiszen a felek a munkaszerződésbe természetesen nem foglalhatnak bele olyan rendelkezéseket, amelyek diszkriminatívak. Ebből következően a hátrányos megkülönböztetés bármely formája nem valamilyen szerződéses „hiba" formájában érhető tetten, hanem az egyik fél – a munkáltató – egyoldalú aktusában, illetőleg annak eredményében.[164]

A fentebb említett jogértelmezési sarokpontok jól pédázzák, hogy miért tekinthetünk a munkajogra az egyenlő bánásmód egyik legérzékenyebb területeként. Mindezt azonban más perspektívába helyezi, ha az egyenlő bánásmód elméleti kérdéseit a munkajog jogági besorolása vonatkozásában vizsgáljuk.[165] A jogági besorolást érintő dilemma mögött a foglalkoztatási egyenlő bánásmód polgári joggal való ütközése húzódik meg. Ennek lényege, hogy a szerződési szabadság, továbbá a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között olyan kollízió keletkezik, amely első látásra aligha tűnik feloldhatónak.

A múltbeli bírósági gyakorlat által képviselt tradicionális, piaci szemléletű polgári jogi gondolkodás mereven elutasította azokat az igényeket, amelyek a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vagy elfogadhatatlanságára hivatkozva próbálták elérni a tulajdonos rendelkezési szabadságának vagy a szerződési szabadságnak a korlátozását a szerződő fél megválasztása, illetőleg a szerződés tartalmának kialakítása során. Ezzel ellentétben MENYHÁRD rávilágít arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés régi Ptk. 76. §-ában megfogalmazott tilalmának a szerződési viszonyok körében való alkalmazása és a nemvagyoni kártérítés bírói gyakorlata már jóval az Ebktv. megszületése előtt nyilvánvalóvá

[163] KULISITY Mária: Gondolatok Tercsák Tamás tanulmányához. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 130–131.
[164] ZACCARIA (2015): i.m. 12.
[165] ZACCARIA elegáns érveléssel oldja fel a jogágisággal kapcsolatos dilemmát: Szerinte az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának kötelezettsége arra tekintet nélkül áll fenn, hogy a munkajog magánjogi jogviszony vagy sem. Ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét minden, munkavégzésre irányuló jogviszonyban meg kell tartani. – ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének fogalmi alapjai és aktuális kihívásai a munkaviszonyban. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 189.

tette azt, hogy a hazai bírói gyakorlat nyitott a diszkrimináció-tilalom magánjogi viszonyokban való alkalmazására.[166]

Mindezzel párhuzamosan a klasszikus polgári jogi irodalom is mereven elutasító az egyenlő bánásmód elvének általános magánjogi alkalmazásával összefüggésben.[167] VÉKÁS szerint „a magánjogi viszonyokban az egyenlő bánásmód követelménye szinte fogalmi abszurdum."[168] A hátrányos megkülönböztetés tilalma ugyanakkor egyre nyilvánvalóbban vált a magánjogi gondolkodás inherens részévé. A kérdés tehát nem úgy merül fel, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a magánjogi viszonyokban érvényesülnie kell-e, hanem úgy, hogy érvényesülésének határai hol húzhatóak meg, és milyen szempontok adhatóak ehhez a jogalkotás és a jogalkalmazás számára.[169]

A kérdés megválaszolása során KUN gondolataira utalok, aki szerint a munkajog egyfelől nyilvánvalóan a magánjogi rend része, másfelől hangsúlyozandó, hogy a munkajog egyik központi célja éppen az, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében, és megvalósítson egyfajta rediszribúciót.[170] Ez összecseng KAHN-FREUND álláspontjával, aki szerint a munkajog lényege mindig is az volt, és mindig is az lesz, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét.[171] Nem pusztán a gyengébb fél védelméről szól, célja a korlátlan szerződési szabadság jogszabályi keretek közé szorítása annak érdekében, hogy az valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé.[172] Éppen ezért szükségesek a munkavállalót védő olyan kógens szabályok, mint például az egyenlő bánásmód követelménye.[173] A munkajogban tehát erőteljes a szociális védelmi cél, ami mindig is jelentős részben közjogi eszközökkel realizálódott. BRONSTEIN szerint a

[166] Lásd pl. az EBH 625/2002., EBH 515/2001, illetve a BH 698/1995. számú ügyekben hozott döntéseket. – MENYHÁRD Attila: *Diszkrimináció-tilalom és polgári jog*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2006/3., 8–15.
[167] VÉKÁS Lajos: *Egyenlő bánásmód polgári jogi viszonyokban?*. Jogtudományi Közlöny, 2006/10., 355–364.
[168] VÉKÁS Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez. In: KESERŰ Barna Arnold – KŐHIDI Ákos: *Tanulmányok a 65 éves Lenkovics Barnabás tiszteletére*. Eötvös József Könyv- és Lapkiadó – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest – Győr, 2015., 568.
[169] Uo.
[170] KISS ezt hasonlóképpen, a munkáltatói túlhatalom korlátok között tartásaként fogalmazza meg. - KISS (2021): *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban* i.m. 114.
[171] KAHN-FREUND, Otto – DAVIES, Paul – FREEDLAND, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law*, Stevens and Sons. London, 1983., 2.
[172] PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre*. Munkajog, 2019/4., 15.
[173] TÓTH Kristóf: Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban a szerződési szabadság tükrében. In: CSANÁDI Viktor – FARKAS György Tamás – JAKAB-KÖVES Gyopárka – JEKI Gabriella – SEGESDI Gergő – TÓTH-GYÓLLAI Dániel: *Studia iuris, historiae et theologiae, A KRE I. Multidiszciplináris Doktori Konferenciájának Tanulmánykötete.* KRE-DOK, Budapest, 2021., 178.

munkajog esszenciája, célorientáltsága éppen abban rejlik, hogy eltér a klasszikus magánjogi logikától.[174]

Itt érdemes ugyanakkor utalni a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros azon értelmezésére, mely meghatározza a közjogi és a magánjogi kötelezettek körét.[175] A kötelezettek azok a személyek, akik a jogszabályból eredően kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét elsősorban pozíciójuk, vagy közjogi jellemzőik miatt.[176] A magánjogi kötelezettek körének meghatározására vagy a jogviszony nyilvános jellege, vagy a munkajogra is jellemző – már említett – erőeltolódás miatt van szükség.

A fentiekre tekintettel KUN álláspontját osztva nem biztos, hogy kellően megalapozott azon az elvi alapon vitatni az egyenlő bánásmód munkajogi relevanciáját, hogy a munkajog tisztán magánjog lenne. KUN ezt az alapjogok magánjogi érvényesülésével szemlélteti, amely kapcsán vitán felül áll, hogy a magánjogi generálklauzulák kaput nyitnak az alapjogi érvelés számára, az alapjogok inkorporálását támogatják. Ezzel párhuzamosan számos szerző mutat rá arra, hogy a generálklauzulák, nyitott normák szerepe világszerte határozottan és a szükségképpen nő napjaink modern munkajogában. Így összességében voltaképpen semmi különös nincs abban, hogy egy alapjogi eredetű érték mind nagyobb gyökeret ver a magánjogban, illetve a munkajogban.[177]

Fontos utalni arra is, hogy az utóbb említett gyökerek igencsak mélyre nyúlnak a hazai szabályozásban. Az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi megjelenése ugyanis nem csupán az Alaptörvény garanciális minimumából vezethető le, hiszen az elvet maga a polgári jogi kódex is rögzíti. Már a régi Ptk.[178] is tartalmazta[179], mégpedig a személyhez fűződő jogok körében, mint nevesített személyhez fűződő jog. Jelentős koncepcióváltást hozott azonban a régi Ptk. szövegezésében az Ebktv. hatálybalépése, a korábbi negatív megközelítés, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyére az egyenlő bánásmód követelményére való hivatkozás került.

A megváltozott terminológia mögött két ok húzódott meg. Az egyik megfontolás a magánjogi szabályozás lényegével függ össze. Az egyenlő bánásmód terminus technicus a

[174] BRONSTEIN, Arturo: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*. Palgrave Macmillan – ILO, Basingstoke, New York – Geneva, 2009., 1.
[175] GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 3–40.
[176] JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben*. Miskolci Jogi Szemle, 2022/5., 235–237.
[177] KUN (2020): i.m. 132–133.
[178] A Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1959. évi IV. törvény
[179] Lásd: 76. §

szó szoros értelmében nem más, mint a hátrányos megkülönböztetés inverz fogalma.[180] A polgári jogi szabályozás módszere szempontjából azonban helyesebb a hátrányos megkülönböztetés kifejezés alkalmazása. A polgári jogi szakirodalmon belül ezzel szemben VÉKÁS kifejezetten úgy véli, hogy „az 1959-es Ptk. alkotói tudták azt, amit a pár évvel ezelőtti törvénymódosítás során nem vettek figyelembe, nevezetesen, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma nem azonos az egyenlő bánásmód követelményével."[181]

A személyiségi jogok védelme abszolút szerkezetű jogviszonyokon keresztül realizálódik. Az ilyen jogviszonyokra pedig egyáltalán nem a pozitív természetű elvárások megfogalmazása, hanem a tartózkodási kötelezettség előírása a jellemző. Ennek a jogviszonyfelfogásnak tehát nem az egyenlő bánásmód, hanem a hátrányos megkülönböztetéstől történő tartózkodás előírása felel meg.

A másik ok a 2000/43/EK tanácsi irányelv és az azt átültető Ebktv. sajátos egyenlő bánásmód fogalmával függ össze. Ez utóbbi fogalom a hátrányos megkülönböztetés mellett a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást és az ezekre adott utasítást is az egyenlő bánásmód ernyője alá vonja. Ami pedig az ezekre a tényállásokra adandó magánjogi választ illeti, a személyiségi jogok polgári jogi védelmének rendszerében ezek közül a fogalmi elemek közül a hátrányos megkülönböztetésen kívül valamennyi „elkövetési magatartás" az egyéb személyiségi jogsérelmek szankcionálásával minden további nélkül elérhető.[182]

A régi Ptk. hagyományai a jelenlegi kódexben is tovább élnek, amennyiben az új Ptk. a nevesített személyiségi jogok körében[183] taglalja a személy hátrányos megkülönböztetésének tilalmát, követve a régi Ptk. elhelyezését a szabályozás struktúrában, valamint annak – a korábbiakban már ismertetett – terminológiai megoldását.

2.4.3. Beszélhetünk-e egyenlő bánásmódról szerződések esetén?

Alapvetésként fontos rögzíteni azt, hogy a szerződési szabadság a piacgazdaság nélkülözhetetlen eleme.[184] A szerződési szabadság a klasszikus magánjoghoz képest korlátozottan, de a munkajogban is jelen van. A szerződési szabadság az új Ptk. 6:59. §

[180] LŐRINCZ György: Az egyenlő bánásmód követelménye versus a hátrányos megkülönböztetés tilalma. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 143–149.
[181] VÉKÁS (2015): i.m. 568.
[182] VÉKÁS (2006): i.m. 355–364.
[183] Lásd 2:43. §
[184] TÖRÖK Éva: *A szerződési szabadság gazdaságszabályozó szerepe.* Debreceni Jogi Műhely, 2014/1-2., 14–18.

értelmében azt jelenti, hogy a felek minden korlátozástól mentesen maguk dönthetik el, hogy kötnek-e szerződést, szabadon választhatják meg a szerződő felet, valamint a jogszabályi keretek között szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. Egyes szakirodalmak külön ide sorolják még a szerződéstípus megválasztásának szabadságát,[185] ám a jogtudomány[186] és a bírói gyakorlat[187] is abba az irányba mozdult el, hogy a szerződés típusa – azaz elnevezése – helyett a szerződés tartalmát kell vizsgálat alá vonni, és ez alapján kell megítélni az adott jogviszonyt.

A munkajogban az Mt. 31. §-ából kifolyólag – amely meghatározza, mely az új Ptk.-ban rögzített normák alkalmazhatók az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokra – az új Ptk. 6:59. §-a a munkaviszonyok körében nem alkalmazható. KISS közel két évtizeddel ezelőtt rámutatott arra, hogy a munkajogi jogalkotásnak koncepcióváltásra volna szüksége.[188] Kiemeli, hogy a munkavállalót nem a szerződési szabadság mellőzése védi, hiszen a szerződési szabadság csak az adott munkaviszonyt létrehozó kontraktusra vonatkozik.[189] A későbbiekben is rámutat arra, hogy a munkaviszony léte nem közjogi elemeken, hanem a magánjogi szerződéses szabadságon nyugszik. Ezzel szemben a munkavállaló védelmét a munkaviszony keretében kell megteremteni, amely jól láthatóan elválik a munkaszerződés fogalmától. KISS szerint maga a munkaviszonyt létrehozó szerződés semmiben nem különbözik a polgári jogi szerződésektől.[190]

ZACCARIA a szerződési szabadság elvének vizsgálatakor arra a következtetésre jutott, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése „nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik."[191] Ugyanakkor – az Mt. 12. § szerinti munka díjazásával kapcsolatos egyenlő bánásmód kivételével – egyéb diszkriminációs tényállásokat formálisan minképpen legitimálhat a felek megállapodása. A munka díjazása mint a munkaszerződés lényeges tartalmi eleme kivetelével ugyanis nincs olyan egyéb törvényi kógens rendelkezés, amely tovább korlátozza a diszkrimináció terén a felek szerződési szabadságát. Azzal ugyanis, hogy az Ebktv. a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönbözetést tiltja, – az

[185] BÉKY Ágnes Enikő: *A szerződési szabadság értelmezése a modern polgári jogban.* Debreceni Jogi Műhely, 2007/4., 1–7.
[186] VÉKÁS Lajos: *A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban*. Magyar Jog, 2018/7–8., 386.
[187] Lásd pl. EBH 677/2002.
[188] KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 5.
[189] KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány, 2014/1., 42.
[190] KISS: *Az új Ptk…* i.m. 5.
[191] ZACCARIA (2015): i.m. 110–111.

Mt. 12. § szerinti bérezés kivételével – nem a felek szerződési szabadságát, hanem a munkáltatói alakító jogok mint egyoldalú hatalmasságok gyakorlását korlátozza.[192]

Ezzel összefüggésben a szerződési szabadság melletti korlátozott kiállásként értékelhető az a bírósági döntés,[193] amely értelmében a Kúria szerint a felek közötti szerződés – még ha az más munkavállalókhoz képest akár indokolatlanul hátrányos feltételt is tartalmaz a félre nézve – nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést, mivel a felek közötti kontraktus önmagában nem olyan „személyes attribútum", mely az egyenlő bánásmód elve általi védelmet igényelne.[194] Szintén ilyen jellegű jogalkalmazói értelmezés, miszerint az Mt. 12. § által deklarált egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell értelmezni.[195] Így védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.[196]

Végül pedig különösen elgondolkodtató lehet az a kérdés, hogy az egyenlő bánásmód megtartása, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma valójában csak személyiségi jogi sérelem-e, vagy attól szükségképpen elkülönülő tényállásnak tekintendő. Az Mt. az utóbbi mellett teszi le a voksát, a munka díjazása tekintetében legalábbis mindenképpen. Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Bár az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelme során a munkaviszony körében alkalmazhatónak mondja ki a az új Ptk. 2:42-54. §-át, nézetem szerint itt az Mt. 12. §-a egy *lex specialis*, és így a munka díjazása kapcsán az egyenlő bánásmód inkább törvényi követelmény, mint általános értelemben vett személyiségi jog. Ez azért fontos, mert erre tekintettel ebben a körben nem érvényesülhet azon rendelkezés, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult.

---

[192] Az egyenlő bánásmód és a munkabér vonatkozásában lásd: PÁL Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quo juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest–Pécs, 2018., 335–356.

[193] BH 103/2013.

[194] ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* Doktori értekezés. Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2014., 60.

[195] EBH2018. M.24. I. pont

[196] 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény

2.4.4. A munkajog jogágiságának kérdése az egyenlő bánásmód tükrében

Ahogyan fentebb is említésre került, az egyenlő bánásmód univerzális igényű szabályozásával a magyar jogban elviekben elhárult (volna) az az akadály, hogy a munkajog és a polgári jog pusztán a diszkriminációtilalom megtartása alapján távolodjanak el egymástól. Ugyanakkor amíg a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének gyakorlata és irodalma egyértelműen létezik, és meghatározó szerepe van, addig ez a klasszikus magánjog területén már közel sincs így. Ebből kifolyólag talán nem téves vagy túlzó az az érvelés, hogy az egyenlő bánásmód elvének jelentős szerepe volt abban, hogy a munkajog a klasszikus magánjogtól – talán végérvényesen – eltávolodjon.[197]

Ennek következményeként az az álláspontom, hogy az egyenlő bánásmód elvének uniós szintű, egyre szélesebb alkalmazása vezetett arra, hogy a munkajog elszigetelődjön a polgári jogtól. A munkajog és szabályozási rendszerének alapvető célja, küldetése ugyanis az, hogy egy felborult egyensúlyt kíséreljen meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés és a privátautonómia követelményeinek.[198] A munkajogviszonyok alanyai ugyanis bár formálisan egyenlőek, valójában gazdasági szempontból nincsenek valós egyenrangú pozícióban.[199]

Az előbbiekkel szemben ugyanakkor látható, hogy a polgári jogi gondolkodás mereven elutasító az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával összefüggésben.[200] A polgári jogi szemléletnek ugyanis az az alapvető feltevése, hogy a felek egyenlőek és mellérendeltek. Mivel a felek egyenlőek, így egyenlő arányban részesednek abból a szabadságból, hogy meghatározzák: milyen típusú és tartalmú jogi kötelekét kívánnak egymással létrehozni. Ugyanakkor a gazdaság fejlődése és bonyolódása a felszínre hozta azt az igényt, hogy egyes esetekben még a magánjogba is szükségesnek bizonyul a közjogi beavatkozás, éppen annak biztosítására, hogy az előbb említett szabadság fennmaradhasson. A munkajogban ezen beavatkozásnak a fenti okokból kifolyólag már egy előrehaladottabb stádiuma látható, miszerint a közjog már nemcsak kívülről igyekszik a felek közötti

[197] BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*. Debreceni Jogi Műhely, 2012/4., 19–20.
[198] KISS György: *Munkajog a közjog és a magánjog határán - egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*. Jogtudományi Közlöny, 2008/2., 73.
[199] KENDERES: i.m. 9.
[200] VÉKÁS (2015): i.m. 568.

egyenlőtlenséget korrigálni, hanem a munkajogba implementálódva, annak immanens részeként is törekszik a megbomlott egyensúlyi állapot helyreállítására.[201]

Látni kell ugyanakkor, hogy már a klasszikus magánjog berkein belül is fellelhetők olyan jogi konstrukciók, amelyek esetében már a jogalkotó sem kívánja – és nem is tudja – leplezni azt a körülményt, hogy ezen esetekben a felek között munkaviszony-jellegű jogviszony jön létre. Ilyen például a korábban az Mt.-ben helyet kapott, majd onnan kikerült (iskola)szövetkezeti tagok tagi munkavégzése.[202] Itt kap szerepet az az álláspont, miszerint a munkavállalók, illetve a kvázi munkavállalók közötti egyenlőség elvét attól függetlenül érvényre kell juttatni, hogy azok milyen típusú munkaviszonyban dolgoznak.[203] E jogviszony kapcsán így megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód alkalmazásának szükségessége elvitathatatlan jelentőségű.

Félretéve most a különböző szociológiai megfontolásokat, az EU történeti és jogalkalmazási aspektusaiból kiolvasható, hogy az egyenlő bánásmód elve nagyon is gazdasági rendeltetésű tud lenni. Az uniós szabadságjogok – ideértve a személyeket, tőkét, árut és szolgáltatásokat – gyakorlatilag elképzelhetetlenek lennének az antidiszkriminációs normaanyag hiányában. Az egyes tagállamoknak ugyanis a közös belső piac ellenére érdekük lehet az, hogy a saját „nemzeti" piacukat protekcionista elgondolások mentén megpróbálják védeni.[204] Az egyenlő bánásmód uniós szinten érvényesülő joganyaga és bírói gyakorlata ugyanakkor alkalmas arra, hogy ezen nemzeti megfontolásokat kiküszöbölje.

Ezek alapján nem gondolom, hogy a polgári jogi szemlélet általában elutasító volna az egyenlő bánásmód elvével szemben, csak azt más síkon értelmezi. Belegondolva a fenti szabadságokat biztosító egyenlő bánásmód elvébe, valójában ugyanazt láthatjuk, mint a munkajogban. Az egyenlő bánásmód elvének azon rendeltetését, hogy restitutiot hajtson végre a megbomlott egyensúlyi állapotban.

Végül hipotetikus kérdésként felvetődik: mi történik akkor, ha a megbomlott egyensúly helyreáll? Megjegyzendő ugyanis, hogy a munkavállalót védő jogintézmények nem merülnek ki a diszkriminációtilalom különféle tényállásaiban. Számos olyan rendelkezést tartalmaz a hatályos jogi szabályozás, mely további védelmet biztosít a munkavállalónak, vagy ahogy szokták nevezni: a gyengébbik félnek. Felmerülhet

[201] LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része.* Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2002., 23–24.
[202] SIPKA– ZACCARIA: i.m. 28–30.
[203] GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1., 10–13.
[204] HERDON István: *Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről*. Munkajog, 2021/2., 67–69.

ugyanakkor a kérdés, hogy e további jogvédelem szükséges-e? Hiszen ha az egyenlő bánásmód hatékonyan működik, akkor arra a következtetésre is juthatunk, hogy a helyreállt egyensúlyi helyzetben a további munkavállalói garanciák már nélkülözhetőek. Ezen felvetés behatóbb vizsgálata viszont már meghaladja a jelen kutatás kereteit, ugyanakkor a kérdés továbbgondolására sarkall.

2.5. Az életkor sajátos helye a védett tulajdonságok között

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése egyaránt fontos valamennyi védett tulajdonság vonatkozásában, így akár azt is mondhatjuk, hogy e jellemvonások között sincs helye a diszkriminációnak. Ugyanakkor, ahogy arra KISS is rávilágít, a védett tulajdonságok súlya az általános jogi megítélés alapján eltérő.[205] Az életkor olyan sajátos jegyeket hordoz magában, amelyek véleményem szerint valamelyest kiemelik, és kifejezetten izgalmassá teszik annak vizsgálatát. Sőt ahogy később látni fogjuk, az egyes védett tulajdonságok, különösen az életkor és más jellemzők közötti hierarchia kérdése mind a szakirodalom, mind a jogalkalmazás részéről érdeklődésre tart számot. Az életkort övező sajátosságok több ponton is tetten érhetők, így a dolgozat későbbi fejezeteiben mind a szabályozás, mind a joggyakorlat kapcsán visszaköszönnek. Jelen fejezetben nagyrészt általános jelleggel veszem őket számba.

2.5.1. Dinamikus, nonbináris jelleg

Amíg a nem, illetve a szexuális irányultság alapvetően bináris jellegű és statikus, amennyiben megváltozására relatíve ritkán és kisebb arányban kerül sor, addig az életkor esetén a védett státusz az idővel változik. Ahogy SARGEANT találóan megfogalmazza, „Age is a characteristic, that if we are fortunate, will come to each of us", azaz „Az életkor egy olyan jellemző, amely, ha szerencsések vagyunk, mindannyiunkhoz elérkezik."[206] A legtöbb ember élete valamely pontján maga is idős, azaz potenciálisan diszkriminált lesz, így az életkor esetén nem kisebbségi pozícióról van szó, ami radikálisan más típusú társadalmi logikát feltételez. Mi több, az ember élete során „átlép" új korcsoportokba, és ezzel egyúttal potenciálisan átkerül egy másik diszkriminációs kockázati csoportba.

[205] KISS (2021): *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban* i.m. 114.
[206] SARGEANT, Malcolm (szerk.): *Age Discrimination And Diversity - Multiple Discrimination from an Age Perspective*. Cambridge University Press, Cambridge, 2011., 7.

A kérdést kissé árnyalja, hogy a kohorszoknak nincs homogén definíciója, az eltérő szervezetek eltérő korhatárokkal operálnak, így nincsenek konkrét határvonalak, azaz nem tudjuk egyértelműen megmondani, hogy mikor ér véget a fiatalkor, vagy mikor kezdődik az időskor. Sőt ne feledkezzünk meg a köztes mezsgyéről sem. Az életkor kapcsán a Kúria[207] sem akceptálta azon munkáltatói érvelést, miszerint a foglalkoztatás terén két nagy korosztály szorul törvényi védelemre, a fiatal pályakezdő és az 50 év feletti munkavállalók csoportja. A vita tárgyát az képezte, hogy a 30, illetve 40-es éveikben járó munkavállalók, akik azonos korosztályba tartoznak, önmagukban az életkoruk miatt rendelkeznek-e a védett tulajdonsággal. Az alperesi munkáltató érvelése szerint ugyanis ez utóbbi korosztály nem szorul a törvény védelmére. A Kúria az életkor fogalmát nem szűkítette le egyes korcsoportokra. A határozat szerint ugyan túlnyomórészt valóban az említett két korosztály esetében merülhet fel leggyakrabban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, nincs azonban elvi ellenvetése annak, hogy bármely más életkor védett tulajdonságként kerüljön meghatározásra.

2.5.2. Az életkort mint védett tulajdonságot jellemző kettősség

Érdemes kitérni az életkort övező kettősségre. Noha fentebb rögzítésre került, hogy nonbináris jellegű, mégis kettősnek tekinthető, ráadásul két okból is. Egyrészt arra a már érintett sajátosságra tekintettel, hogy az életkor mint védett tulajdonság fogalmi köre lefedi az életkori skála teljes hosszát, vagyis az európai jog nem részletezi,[208] hogy az idős vagy a fiatal korcsoportba tartozók részesülnek-e védelemben. Így a hagyományos, "domináns csoport kontra alárendelt csoport"[209] szerinti megkülönböztetés nem alkalmazható. Az életkor szerinti diszkrimináció így "egyirányú"[210] lesz, mindkét csoportot, azaz a fiatalokat és az időseket is védi.

---

[207] Lásd a Kúria Mfv. II. 10.155/2015/7. sz. ítéletét – Megjegyzendő, hogy a Kúria ugyanezen határozatában rögzítette azt is, hogy az életkor, mint védett tulajdonság körébe nem sorolható a munkaviszony hossza. A munkaviszony bármely életkorban elkezdődhet, ennek megfelelően annak hossza, illetve az érintett munkavállaló életkora között nem állapítható meg közvetlen kapcsolat.

[208] Ellentétben az amerikai Age Discrimination Act-tel, amely az idősödő (40 év feletti) munkavállalók védelmét biztosítja a fiatalokkal szemben. Lásd részletesen a dolgozat 3.3. pontját, illetve: O'CONNELL, Mary E.: *On the Fringe: Rethinking the Link Between Wages and Benefits.* Tulane Law Review, 64 (1993), 1444–1529. és BISOM-RAPP, Susan – FRAZER, Andrew D. – SARGEANT, Malcolm: *Decent work, older workers and vulnerability in the economic recession: a comparative study of Australia, the United Kingdom, and the United States.* OUW Law Papers, 2011., 43–121.

[209] LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Aktívan, hasznosan… és egyenlő méltósággal?. In: HORVÁTH István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Eötvös, Budapest, 2015., 285.

[210] Uo. 286.

Ez viszont azt is eredményezi, hogy egy mindkét irányban nyitott szabályozásban nem, vagy legalábbis csak nehezen tudunk megfelelő összehasonlítható helyzetben lévő csoportot találni, amelyek tagjaival szemben a hátrány megvalósul. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY ezt az ellentmondást úgy oldja fel, hogy közös komparator csoportot hoz létre, a "mainstream munkavállalókat",[211] amelybe a munkaképes korú, többéves tapasztalattal rendelkező, de a nyugdíjas korral feltételezetten együtt járó testi-szellemi hanyatlástól még messze lévő munkavállalók tartoznak.[212]

A komplexitást fokozza, hogy az eltérő életkori csoportokat eltérő igények és tulajdonságok jellemzik a munkaerőpiacon, ekképp a hátrányos megkülönböztetés is szükségszerűen eltérőképpen nyilvánul meg viszonylataikban. Az ellentétes érdekek leginkább az életkori alapú diszkrimináció *differencia specifica* terepén, a kimentéskor ütköznek ki eklatáns módon, például, amikor a különbségtétel mögöttes indoka, azaz a kimentés jogszerű célja az adott professzió fiatalítása.

Másrészt a kettősség az életkort övező pozitív és negatív sztereotípiák együtt állásában is kifejeződik. Az életkort nem csupán negatív jelzőkkel társítják (pl. lassú, konzervatív), hanem pozitív paternalista sztereotípiák is tartoznak hozzá (pl. bölcs, tapasztalt), sőt az életkor bizonyos társadalmakban kifejezetten presztízs- és hatalomteremtő jellegű volt.[213] Ez, az ún. reverz ageizmus jelenség[214] kettős attitűdrendszert eredményez, és életkorspecifikusnak tekinthető, amennyiben más védett tulajdonságoknál (pl. rassz, nem) ritkábban jelenik meg.

2.5.3. Könnyebb igazolhatóság, kisebb súly

MAZÁK főtanácsnok a C-388/07. sz. Age Concern-ügyhöz fűzött indítványában hangsúlyozta, hogy az életkor nem természeténél fogva „gyanús ok", legalábbis nem

[211] Uo. 288.
[212] HUNGLER Sára: *A szociális integráció alapjogi kérdései: a szociális partnerek korlátozott szerepe az életkor szerinti diszkriminációval szembeni küzdelemben*. Állam- és Jogtudomány, 2021/4., 3–25.
[213] KÖVÉR Ágnes (szerk.): *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában - Alapfogalmak, fejlődési trendek*. ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012., 125.
[214] A jelenség szinte ismeretlen a hazai jogirodalomban, noha HUNGLER rögzíti, hogy a „*reveresed ageism*"-nek jelentős irodalma van, példaként az alábbi, külföldi forrásokra utal: RAYMER, Michelle – REED, Marissa – SPIEGEL, Melissa – PURVANOVA, Radostina K.: *An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism.* The Psychologist-Manager Journal, 20(3), 2017, 148–175., MERIAC, John P. – WOEHR, David J. – BANISTER, Christina: *Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts.* Journal of Business and Psychology, 25, 2010, 315–324., SNAPE, Ed – REDMAN, Tom: *Too old or too young? The impact of perceived age discrimination*. Human Resource Management Journal, 13, 2003, 78–89. – Lásd: HUNGLER (2021): i.m. 13., 44. sz. lábjegyzet és az ott hivatkozottak.

annyira, mint a faj vagy a nem. Az életkorhoz kapcsolódó, széleskörben elterjedt intézkedések miatt az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés a többi, irányelvben nevesített védett tulajdonsághoz képest véleményem szerint sokkal inkább „megtűrt", olykor már-már elfogadott, ami egy magasabb képzeletbeli „ingerküszöb", illetve a látencia kialakulásának kockázatát vonja maga után.

Utóbbi vélekedést szakirodalmi források is alátámasztják, felvetve az életkori alapú diszkrimináció kevésbé komoly mivoltának kérdését.[215] Az irodalomban az életkoron alapuló megkülönböztetés más formákhoz képest kevésbé súlyosként minősítését illetően három fő érvről olvashatunk: egyrészt arról, hogy az életkor szerinti eltérő bánásmód gyakran racionális eszköze a társadalmi és gazdasági célok elérésének,[216] másrészt arról, hogy az életkor szerinti eltérő bánásmód nagyobb mértékben összeegyeztethető az esélyegyenlőséggel, mint más eltérő bánásmódok, és harmadikként arról, hogy az életkor szerinti eltérő bánásmód nem olyan megalázó, és nem kapcsolódik olyan történelmi elnyomáshoz, vagy az emberi méltóság nagymértékű megfosztásához,[217] mint más eltérő bánásmód.[218] HUNGLER is rámutat, hogy annak ellenére, hogy a tiltott megkülönböztetési alapok tekintetében nincsen olyan szabály, amely hierarchiát állítana fel a védett tulajdonságok között,[219] az életkor szerinti diszkriminációval kapcsolatban olyan széles, foglalkoztatáspolitikai szempontokat is figyelembe vevő kimentési körrel találkozhatunk, amely alapvetően más minőségűvé teszi ezt a védelmet.[220]

A könnyebb igazolhatóság hátterében áll a már említett folyamat-jelleg is, miszerint az életkor változik az idővel, így legtöbbünk – remélhetőleg – a teljes életkori skálát bejárja

---

[215] GOOSEY, Stuart: *Is Age Discrimination a Less Serious Form of Discrimination?*. Legal Studies 39.3 (2019): 533–549.

[216] Lásd pl. MAZÁK főtanácsnok C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyhöz fűzött indítványának 62 pontját: „(…) az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alkalmazása igen összetett és kényes értékelést igényel, az életkorral kapcsolatos megkülönböztetések nagyon gyakoriak a szociális és foglalkoztatási politikákban."

[217] O'CINNEIDE (2009): i.m. 5., e körben lásd a dolgozat 3.3.3. pontjában ismertetett amerikai legfelsőbb bírósági gyakorlatból idézett megállapításokat.

[218] GOOSEY: i.m. 534.

[219] SCHIEK, Dagmar: Organising EU equality law around the nodes of 'race', gender and disability. In: SCHIEK, Dagmar – LAWSON, Anna (szerk.): *EU Non-Discrimination Law and Intersectionality: Organising the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Ashgate, Farnham, 2011., 26., NUMHAUSER-HENNING, Ann: *The EU ban on age-discrimination and older workers - Potentials and pitfalls*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2013/29(4), 391–414.

[220] Ennek kritikáját lásd: FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah: Introduction. In: FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives*. Hart, Oxford, 2003., 16–22., HEPPLE, Bob: Age Discimination in Employement: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC. In: FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives.* Hart, Oxford, 2003., 78–82.; WADDINGTON, Lisa – BELL, Mark: *Reflecting on Inequalities in European Equality Law*. European Law Review, 2003/28., 349–369.

élete során. Itt lép be az ún. teljes életút szemlélet,[221] melynek lényege, hogy az egyének közötti, életkoron alapuló egyenlőséget nem (csak) egy adott időpontban,[222] hanem az egész – munkaerőpiacon töltött – életen át kell értékelni.[223] Ha az élete során mindenki ugyanazokra az előnyökre jogosult, és ugyanazoknak a terheknek van kitéve, nincs diszkrimináció. Ezért elfogadható, sőt szükséges, hogy ma elfogadjuk a kevésbé kedvező bánásmódot, például a kötelező nyugdíjazást[224] vagy az alacsonyabb bért a karrier kezdetén, mivel azt a múltban vagy a jövőben kapott kedvezőbb bánásmód kompenzálja.[225] Az általánosnál szélesebb kimentési klauzula pedig a kompenzációs törekvés érvényre juttatásának egyik záloga.

Az igazolhatóság szükségszerűen felveti azon kérdést, miszerint a kivétel[226] erősíti-e a szabályt. Az irányadó értelmezés körüli polémiát az EUB is realizálta, a fent idézett főtanácsnoki indítvány reagál is rá, amikor hangsúlyozza, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásának irányelv szerinti lehetőségei tágabbak ugyan az irányelv 1. cikkében meghatározott többi ok esetében fennállóknál, de ez nem úgy értelmezendő, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés az irányelvben foglalt hátrányos megkülönböztetési okok érzékelhető „hierarchiájának" az alján helyezkedik el.[227] Inkább az ezen okok közötti, valamint a jogi kritériumként való működésük közötti lényeges eltéréseket fejezi ki. Nem az értéknek vagy a fontosságnak a kérdése, hanem annak, hogy a

[221] HORTON, Rachel: Justifying Age Discrimination in the EU. In: BELAVUSAU, Uladzislau – HENRARD, Kristin (szerk.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*. Hart Publishing, Oxford, 2018., 273. és 277–278.

[222] Ezzel egybevág a RAB – ZACCARIA szerzőpáros véleménye is: „az ilyen szigorú életkori feltételek azért veszélyesek a munkaerőpiac egyensúlya és az elöregedő munkavállalók kontextusában, mert nem feltétlenül lehet az ilyen szakmai követelményeket egy adott életkorhoz társítani, sokkal inkább egy periódushoz" – RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Elősegítheti-e a munkaerőpiaci egyensúlyt az életkori alapú diszkrimináció tilalma?*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/1., 55.

[223] MCKERLIE, Dennis: *Equality and time*. Ethics, 99(3), 1989, 475–491.

[224] A szlovák munkajogi szabályozást érintő, kötelező nyugdíjazást eredményező módosítás uniós joggal való összevetéséről és életkori alapú diszkriminációs szempontú kritikájáról lásd: KRIZAN, Viktor: *Age-based dismissals under the Slovak Labour Code: Compliance with EU and international standards*. European Labour Law Journal, Nov 11, 2025, 1–8., Elérhető: https://doi.org/10.1177/20319525251390403 (Letöltés: 2025. 11. 17.)

[225] TER HAAR, Beryl: *Is the CJEU discriminating in age discrimination cases?.* Erasmus Law Review, 13(1), 2020., 78–91. A teljes életút szemlélethez nagyon hasonló logikát vet fel O'CINNEIDE is, csak ő eltérő fogalommal, a generációk közötti szolidaritás kifejezéssel illeti. Lásd: O'CINNEIDE (2009): i.m. 6.

[226] GYULAVÁRI nyomán, aki az egyes tulajdonságokra vonatkozó eltérő szabályok általánosan garantált védelmi szintet lerontó szabályozási tilalma kapcsán megjegyzi, hogy tipikus, egyben nagyon fontos kivétel eme általános megállapítás alól az életkori diszkrimináció kimentésére vonatkozó speciális szabály, hiszen a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglalt eltérési lehetőség lényegében a főszabály alóli kivételként jelenik meg a gyakorlatban. – GYULAVÁRI Tamás: *A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?, Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban*. Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11., Hivatkozza: RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 50.

[227] Ezt a fajta hierarchiát a jogirodalom is említi, lásd: GOOSEY: i.m. 549.

hátrányos megkülönböztetés tilalmának alkalmazási köre hogyan határolandó el megfelelően.[228]

2.5.4. Beágyazottság, avagy a jogrendszerbe „kódolt" életkori diszkrimináció

Az életkorra épülő állami rendszerek (pl. iskola, nyugdíj, „fiatal" vagy „idős" személyeknek járó támogatások) önmagukban is korcsoport-szelektív mechanizmusok, ezért az életkor szerinti differenciálás gyakran beágyazott a jogrendszerbe, ami szürkezónává teszi a diszkrimináció-tilalom alkalmazását, a munkaviszonyokra pedig különösen jellemző ez. Ennek alátámasztására álljon itt ismét egy részlet MAZÁK főtanácsok C-388/07. sz. Age Concern-ügyhöz fűzött indítványából: „Az általában könnyen adminisztrálható, világos és átlátható, életkoron alapuló megkülönböztetések, korhatárok és életkorral kapcsolatos intézkedések (…) széles körben elterjedtek a jogban, különösen a szociális és munkajogi szabályozásban."[229] Ha példának okáért a hazai szabályozást vesszük alapul, már rögtön akkor életkori vonatkozásba botlunk, amikor a munkavállaló fogalmát akarjuk meghatározni.[230] De az életkor függvényében eltérő passzusokat találunk a munkaidőre[231] vagy szabadságra[232] vonatkozóan, míg a nyugdíjas munkavállalók főként a munkaviszony megszüntetése során esnek más megítélés alá.[233]

Továbbá a munkára való alkalmasságot is gyakran az életkor mentén próbálják objektíven megítélni (pl. fizikai erő, tanulási képesség), még ha ez valójában sztereotípia is, de emiatt a gyakorlatban nehezebb elválasztani a valós munkakövetelményeket az életkoron mint védett tulajdonságon alapuló diszkriminációtól. Ez utóbbi kérdés leginkább a védett tulajdonság értelmezése, illetve a kimentés során merül fel, azon EUB ítéletekben, ahol a felső korhatárt előíró tagállami intézkedések mögé kellett „néznie" az EUB-nek, a fizikai teljesítőképesség és az életkor korrelációja miatt is megjelenik.

[228] Lásd az indítvány 76. pontját
[229] Lásd az indítvány 74. pontját
[230] Mt. 34. §
[231] Mt. 114. §
[232] Mt. 177. §
[233] Lásd Mt. 66. § és 77. §

2.6. Részkonklúzió

A fejezet célja egy olyan fogalmi és dogmatikai keretrendszer felállítása volt, amelyben az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés munkajogi vizsgálata a dolgozat további részeiben koherensen, a releváns elhatárolásokkal és jogági sajátosságokkal együtt végezhető el. A kiindulópont a terminológiai tisztázás volt, ugyanis az antidiszkriminációs fogalmi készlet meglehetősen összetett és komplex, illetve nem csupán tilalmi jellegű, bizonyos helyzetekben korrekciós, kiegyenlítő eszközöket is legitimálhat. Az egyes megnevezések tartalma normatív mérlegelést igényel, amelynek középpontjában a különbségtétel indokolhatósága és a hátrány társadalmi-jogi jelentősége áll. A tisztázás jegyében kiemelt jelentőséggel bírt az egyenlő bánásmód és a joggal való visszaélés tilalma közötti kapcsolat feltárása, a hasonlóságok mellett a különbségek azonosítása, tekintettel a két elv gyakori, elsősorban joggyakorlati fúziójára.

A jogdogmatikai rész rámutatott arra, hogy a munkajog sajátos helyzete *ab ovo* olyan feszültséget hordoz, amelyben az egyenlő bánásmód érvényesülése kiélezett helyzetben van. A szerződési autonómia és a munkavállaló mint gyengébb fél védelme közötti strukturális aszimmetria kereszttüzében az elv nem annyira külsődleges korlát, sokkal inkább a munkajog belső legitimációs feltétele, a munkáltatói mérlegelés, a szabályozási technikák és a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntések ugyanis mind olyan területek, ahol az egyenlőségi szempontok a jogágiság sajátosságaiból fakadóan fokozottan jelennek meg.

Végül a fejezet az életkor védett tulajdonságok közötti sajátos helyét tárta fel. Az életkor dinamikus és nonbináris jellege, valamint a kettősség – miszerint egyszerre lehet a védelem alapja és a jogszerű differenciálás tipikus indoka – különösen nehézzé teszik az egységes mérce kialakítását. A könnyebb igazolhatóság és a kisebbnek érzékelt súly pedig azt eredményezi, hogy az életkori különbségtétel a jogalkalmazásban sokszor normalizáltabban jelenik meg, mint más védett tulajdonságok esetén, így magasabb látencia kockázatával társul. A kisebbnek érzékelt súly és a magasabb látencia kockázatai elsősorban az életkori alapú diszkrimináció társadalmi percepciójára vonatkoznak, ugyanakkor felmerül ezek begyűrűzése a jogalkalmazói gyakorlatba, sőt a normatív struktúrába is, tekintettel az életkor beágyazottságára, hiszen a jogrendszer több ponton maga is életkori határokra épít.

Összegzésként a fejezet megteremti azt az analitikus keretet, amelyben az életkori diszkrimináció munkajogi problémája a fogalmi és jogági sajátosságok együttes figyelembevételével vizsgálható. E keretben bontakozik ki a korkép mutatta kórkép a regulatív mag és a joggyakorlati érvényesülés tapasztalatai fényében.

3. Szabályozási háttér, különös tekintettel az életkoron mint védett tulajdonságon alapuló egyenlő bánásmód vetületére

Az antidiszkriminációs küzdelemhez mindenekelőtt szükség van egy stabil szabályozási háttérre, így jelen fejezet keretei között ennek bemutatására vállalkozom.[234] Az életkori alapú antidiszkriminációs joganyag zömében szupranacionális, elsősorban uniós szinten lelhető fel, ugyanakkor a vizsgálat során természetesen nem mellőzöm a hazai jogalkotás termékeit sem. A problémát exponálva arra keresem a választ, hogy a vonatkozó jogi aktusok tükrében megfelelőnek, hatékonynak tekinthető-e a szabályozás, tekintettel arra a felállított hipotézisre, miszerint minél hatékonyabb a szabályozási háttér, annál inkább képes az elsősorban időseket érintő hátrányos munkaerőpiaci helyzet javítására, vagyis annál inkább javulnak az idősebbek esélyei a foglalkoztatásban. Így főként ezen említett tényezőket tekintem a hatékonyság fokmérőjének. A fő kérdés tehát az, hogy a jogalkotó lépést tud-e tartani, valamint adekvát szabályozással tud-e válaszolni a társadalmi, demográfiai folyamatokra és problémákra, ezáltal hatékony védelmet biztosít-e az életkori alapú diszkriminációval szemben.

A válasz megtalálása érdekében a vonatkozó nemzetközi, illetve uniós jogi aktusokat, valamint a hazai jogalkotás termékeit veszem górcső alá, a releváns passzusok elemzésén keresztül. A jogszabályi rendelkezések között kiemelt figyelmet szentelek a szabályozás specialitását képező, ún. kimentési klauzulának, amelyet a hazai szabályozás uniós[235] mintára, bár nem szó szerinti pontossággal ültetett át a hazai jogba.[236] Ez a sajátos szabály, mentesülési lehetőséget biztosítva a munkáltató számára, további feszültséget, illetve egyfajta ellentmondásos helyzetet eredményez, hiszen egyfelől rugalmassá, másfelől viszont valamelyest bizonytalanná is teszi a szabályozást. A kutatás szempontjából ezért kardinális jelentőségű a kimentési okok vizsgálata, hiszen ezek mentén húzható meg az a határvonal, amin az egyenlő bánásmód megítélése áll vagy bukik. Tekintettel a szabályozás rétegzett, többszintű struktúrájára, az egyes rendelkezések összehasonlító jellegű ismertetése a következő elemzés tárgyát képezi.

[234] A fejezet alapjául az alábbi tanulmány szolgált: TAKÁCS Dóra: *Az életkori alapú antidiszkrimináció szabályozási háttere*. Közjogi Szemle, 2021/3., 32–38.
[235] 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés, 4. cikk.
[236] Lásd: Ebktv. 22. § – O'CINNEIDE is rámutat, hogy a tagállamok „különösebb átgondolás nélkül" ültették át az irányelvet. – O'CINNEIDE (2009): i.m. 1–2.

3.1. A nemzetközi szabályozási struktúra

Az egyenlő bánásmód elve elsőként a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretei között került megfogalmazásra, annak 100. számú egyezményében, 1951. július 29-én. Az egyezmény célja az volt, hogy leküzdje a nők és a férfiak között meglévő, gyakran jelentős mértékű bérkülönbségeket. Kimondva-kimondatlanul a díjazás terén érvényesítendő egyenlő bánásmód a későbbiekben az egyenlő bánásmód elve többi területének kibontakozását segítette elő, így valóban ezt jelölhetjük meg első lépcsőfokként.

Az ILO által lefektetett alapokat a munkavállalói jogegyenlőség területén az Európai Unió (a továbbiakban röviden: EU) vitte tovább. Az egyenlő bánásmód elve már 1957-ben, a Római Szerződésben megjelent, méghozzá szektorális formában, kifejezetten az egyenlő díjazás követelményét, ezen belül pedig a nemi alapú diszkrimináció tilalmát alapul véve.[237]

Az EU jogalkotási folyamataiban az egyenlő bánásmód elve egészen az Amszterdami Szerződésig kizárólag a nők és a férfiak közötti egyenlőséget jelentette,[238] ami egyértelműen megnehezítette annak általános érvényű alkalmazását a munkaviszonyokban. Az elv tartalmának megítélése kapcsán azonban meg kell említeni, hogy a kezdeti szűk körű megközelítés ellenére az EUB már korán kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód elvének partikuláris jellege ellenére generális követelményként tekint rá, ami nagyban elősegítette az elv későbbi revolúcióját.

Ami kifejezetten az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést illeti, az uniós joggyakorlat 2005-ben a Mangold-ügyben[239] hozott döntéssel vette kezdetét. Az EUB ítéletében azt az előremutató megállapítást tette, hogy „az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az uniós jog egyik alapelve”[240], azóta pedig az egyik legdinamikusabban fejlődő jogterületnek számít.[241] Jelen fejezet vizsgálati fókuszát azonban – egyelőre – nem szeretném elmozdítani a joggyakorlat felé, ugyanis arra később, részletesebben is kitérek. A következőkben visszatérek a releváns jogforrásokra, ezeken belül is az uniós joganyagra.

---

[237] Római Szerződés Harmadik rész; III. cím; 1. Fejezet; 119. cikke: „Minden tagállam az első szakasztól biztosítja, és a továbbiakban is fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.”; továbbá a szociálpolitikáról szóló Egyezmény 6. cikkelye: „Minden tagállam biztosítja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazását a férfi és női dolgozók tekintetében." – ZACCARIA (2015): i.m. 27–28., lásd még: KISS György: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban.* Jura, 2002/1., 48–60.

[238] Lásd a 75/117/EGK, 76/207/EGK, 79/7/EGK, illetve a 86/378/EGK sz. irányelveket.

[239] C-144/04. sz. Mangold-ügyben, 2005. november 22-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:709

[240] Az ítélet 75. pontja.

[241] HŐS Nikolett: *Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában.* Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1., 50.

3.1.1. Elsődleges jogforrások

A vonatkozó jogi rendelkezések ismertetése során a jogforrási hierarchiát követve, az elsődleges uniós jogforrásokon belül a Szerződésekkel, nevezetesen az Európai Unióról szóló Szerződés és az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) vonatkozó rendelkezéseinek említésével szeretném kezdeni.

Az Általánosan Alkalmazandó Rendelkezések körében a Szerződések kimondják, hogy „az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására."[242] Ennél is fontosabb, hogy a Szerződések 19. cikke kimondja, hogy a Tanács megfelelő intézkedéseket hozhat az életkoron alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem mellett.[243] Az EUMSZ 19. cikkét az Amszterdami Szerződés foglalta bele a Szerződésbe, így sokáig ez volt az elsődleges jog első és egyetlen olyan rendelkezése, amely kifejezetten nevesítette az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

Az elsődleges jogforrások között érdemes megemlíteni az Európai Unió Alapjogi Chartáját (a továbbiakban: Charta), melynek 21. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy tilos minden megkülönböztetés, így többek között különösen a kor alapján történő megkülönböztetés. A cikk (2) bekezdése szerint pedig a Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.

Elmondható, hogy a Lisszaboni Szerződés hatálybalépése óta, amely értelmében a Charta kötelező erejűvé vált,[244] megszaporodtak a hivatkozások a Charta különböző rendelkezéseire az EUB joggyakorlatában.[245] Hozzá kell tenni, hogy a főtanácsnokok és a bírák már a Charta kötelezővé válása előtt is hivatkoztak annak egyes rendelkezéseire különböző ügyekben. Mondhatni, mire a Charta kötelező erőre emelkedett, a rá történő

[242] 8. cikk (az EKSz. korábbi 3. cikkének (2) bekezdése)

[243] „A Szerződések egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a Szerződések által az Unióra átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács az Európai Parlament egyetértését követően, különleges jogalkotási eljárás keretében, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére."

[244] Lásd: 6. cikk (1) bekezdés: „Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések."

[245] Ennek áttekintésére lásd különösen: SÁNCHEZ, Sara Iglesias: *The Court and the Charter: the impact of the entry into force of the Lisbon Treaty on the ECJ's approach to fundamental rights*. Common Market Law Review 2012/49., 1565–1612., valamint BERKE Gyula: *Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben.* Lex HR Munkajog, 2013/11., 8–14.

hivatkozás az uniós jog értelmezése során lényegében természetessé vált a EUB ítélkezési gyakorlatában. A Charta kötelezővé válása a Lisszaboni Szerződéssel azonban érzékelhető változásokat hozott a EUB hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos gyakorlatában. Azt bizonyosan megállapíthatjuk, hogy a Charta kötelezővé válása sokkal láthatóbbá tette és felerősítette az alapjogi alapú érvelést az ítélkezési gyakorlatban.[246]

3.1.2. Másodlagos jogforrások

Az uniós szabályozás kapcsán elmondható, hogy az elsődleges jog szűken szól az egyenlő bánásmód követelményéről, a vonatkozó részletes szabályokat inkább másodlagos jogforrások, ezen belül is főként irányelvek szabályozzák.[247] Az irányelvek adják meg az egyenlő bánásmód követelményének általános kereteit, így meghatározzák, hogy mely tulajdonságok alapján tilos a hátrányos megkülönböztetés, meghatározzák a hátrányos megkülönböztetés fogalmát, lehetőséget teremtenek bizonyos esetekben az eltérő bánásmód igazolására, rendelkeznek az elv megsértésére történő hivatkozás esetén alkalmazandó bizonyítási teherről. Fontos kiemelni azonban, hogy ezek az irányelvek elsősorban a tagállamokra írnak elő olyan követelményeket, amelyeket az átültetés során kell megtartaniuk, és az irányelvekben leírtaknak megfelelő nemzeti szabályozást elfogadni. Így az irányelvekre történő közvetlen hivatkozásra nem kerülhet sor magánszemélyek közötti jogvitákban.[248]

Az EU az elmúlt évtizedekben az EUB gyakorlatával kiegészítve, illetve az ezek nyomán formálódó tagállami megoldásokkal fokozatosan juttatta érvényre és fejlesztette az elvet, és gyakran eltérő megközelítést alkalmazva ugyan, de egyfajta következetes fejlődést

---

[246] DURÓ Edit: *A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében.* Debreceni Jogi Műhely, 2014./3-4.

[247] E körben a legfontosabbak: a 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, 2000/78/EK irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, 2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról, 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, valamint a 2010/41/EU irányelv az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

[248] Az EUB ugyan elutasítja az irányelvek horizontális hatályát, azonban a C-555/07. sz. Seda Kücükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG-ügyben, 2010. január 19-én hozott ítéletben (ECLI:EU:C:2010:21) az eddigieknél közelebb került az irányelvi rendelkezések ilyen jellegű hatályának az elismeréséhez. A EUB rögzítette, hogy maga az említett irányelv nem mondja ki a foglalkozás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, az elv különböző nemzetközi megállapodásokból, a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered, továbbá az Unió immár kötelező erejű Alapjogi Chartájának 21. cikk (1) bekezdése is magába foglalja az életkor szerinti megkülönböztetés általános tilalmát. – VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika: *Az Európai Unió joga*. CompLex, Budapest, 2010., 327.

realizálva tette ezt. Ezen keretek között a tagállamok feladata és felelőssége a továbbiakban biztosítani az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatással összefüggésben, és bár ezek a megoldások meglehetősen sokszínűek lehetnek, alapvetően egy irányba kell hatniuk, ez pedig a minél hatékonyabb munkavállalói jogvédelmi rendszer kiépítése a diszkrimináció tilalmával összefüggésben.[249] A következőkben áttérek egy tagállami megoldás, vagyis a magyar szabályozás bemutatására.

3.2. A hazai tripartit struktúra

A magyar szabályozás a szupranacionális szintű, nemzetközi és uniós irányvonalat követi, illetve az ezeknek való megfelelést célozza, a nemzetközi és az uniós jog elsőbbségének elve alapján. A szabályozás struktúrája alapvetően tripartit jellegű, amelyben az alapjogvédelmi kereteket az Alaptörvény jelöli ki, a foglalkoztatás terén mint általános magatartási követelményt az Mt. rögzíti,[250] a részletszabályokat azonban a hazai antidiszkriminációs törvényben, az Ebktv-ben találjuk.[251] Következőként e három hazai jogforrás vonatkozó rendelkezéseit veszem górcső alá.

3.2.1. Alkotmányos alapok – az Alaptörvény releváns rendelkezései

Az Alaptörvény M) cikke rendelkezik arról, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, ebből pedig következik az is, hogy mindkettő megvalósulásához szükség van az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A munkavállalás és a vállalkozás joga alkotmányos értékek, egyben másodlagos generációs jogok.

Az Alaptörvény I. cikke az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogainak tiszteletben tartását említi, ennek megfelelően az egyenlőséghez való jog kétségkívül e körbe tartozik. Az egyenlőség, mint fogalom a munka világában több helyen is kulcsszó, így találkozunk vele az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvénél, az esélyegyenlőségi tervnél, az esélykiegyenlítő, ún. pozitív intézkedéseknél.

[249] ZACCARIA (2015): i.m. 31–39.
[250] Mt. 16. §
[251] Az egyenlő bánásmód hazai szabályozásának sokrétű, TERCSÁK szóhasználatával élve „kacskaringós" voltáról lásd: TERCSÁK Tamás: Túlzott ambíciók. Megjegyzések az egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 9–69.

Az Alaptörvény II. cikke az emberi méltósághoz és az élethez való sérthetetlen, korlátozhatatlan jogosultságot deklarálja. Az egyenlő méltóságúként való kezelés nem hagyható figyelmen kívül a foglalkoztatás során, és garanciát kell, hogy jelentsen arra, hogy sem életkora, sem vallási meggyőződése, neme, szexuális irányultsága, fogyatékossága, illetve az Ebktv.-ben felsorolt más védett tulajdonsága, jellemzője miatt ne érhesse hátrány a foglalkoztatási jogviszonyok résztvevőit.

Az Alaptörvény a XV. cikkben rendelkezik az általános diszkriminációtilalomról, arról, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, és minden ember jogképes. A (2) bekezdés példálózó felsorolást ad a megkülönböztetés során leggyakrabban előforduló tulajdonságokról, azonban nem meríti ki[252] mindazon tulajdonságokat, helyzeteket, jellemzőket, amelyekkel való rendelkezés, illetve amely helyzetbe kerülés során az egyén vagy egyének csoportja elszenvedheti a hátrányos megkülönböztetést.

Az Alaptörvény XV. cikkének (5) bekezdése bizonyos társadalmi csoportok – így többek között az időskorúak – vonatkozásában speciális jogi védelmet ír elő. E csoportok védelemben részesítése elengedhetetlen a munka világában, hiszen tekintettel a korábban írottakra, az idősebb, különösen az 50 év feletti munkavállalók állapotuknál és helyzetüknél fogva gyakrabban és könnyebben kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ezért a védett csoportok munkaerőpiacra történő visszavezetése céljából elengedhetetlen olyan állami intézkedések meghozatala, amelyek arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy kifejezetten e tulajdonsággal rendelkező csoportok tagjait alkalmazzák, részesítsék előnyben a munkára való felvételnél.

3.2.2. Foglalkoztatási reláció – az Mt. releváns rendelkezései

Az Mt. a 6. pont alatt, a 12. §-ban szabályozva, alapelvi szinten rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről, az általános magatartási követelmények között. Ilyen módon az egyenlő bánásmód elve nem kizárólag egy vezérelv, amely mentén a felek eljárni kötelesek a munkaszerződés teljesítése során, hanem egy olyan elvi, egyben gyakorlati vonatkozású kötelezettség is, amely alapján a norma címzettjére konkrét és lényeges kötelezettségek teljesítésének terhe hárul.

Az Mt. követi az Ebktv. pozitív megközelítését, összefoglaló jelleggel fogalmaz az egyenlő bánásmód elvének munkajogi aspektusáról is. Az egyenlő foglalkoztatás

[252] Ugyanis szerepelteti az ún. egyéb helyzet fogalmát is. – Az egyéb helyzet értelmezése kapcsán lásd: HALMOS (2016.): i.m. 603–672.

keretrendszerének felvázolásán túl azonban az Mt. nem mond többet,[253] de az elvet kizárólag a munkavégzéssel összefüggő szempontok szerint tovább részletezi, vagyis a törvény több pontján is találunk olyan konkrét rendelkezéseket, amelyek ezt a követelményt érintik. Érdemes utalni e körben a II. fejezetben már említett terminológiai aspektusra, illetve PRUGBERGER véleményére, miszerint célszerű lenne a hatályos Mt. 12. §-ába visszaállítani régi Mt. 5. §-ának a szövegét, kiegészítve az egyenlő bánásmód, illetve az esélyegyenlőség követelményével. Hozzáteszi, hogy ez a kettős megközelítés összhangban áll az e területet érintő európai uniós irányelvekkel, amelyek közül egyesek diszkriminációtilalmiak, mások pedig esélyegyenlőség-igényűek, melyek tulajdoképpen ugyanazt az elvárást tartalmazzák, csak az előbbi negatív oldalról, az utóbbi pedig pozitív oldalról fogalmazza meg az ezzel kapcsolatos igényt.[254]

Tekintettel arra, hogy az elvet az Ebktv. hivatott részletezni, az Mt. 12. § (1) bekezdése csupán keretjelleggel mondja ki az egyenlő bánásmód követelményét. A 12. § alapján a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával – valamennyi bérelemmel[255] - kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az (1) bekezdés tehát deklarálja a legfontosabbat, vagyis az egyenlő bánásmód betartásának általános kötelezettségét, ugyanakkor annak egy területét – a munka díjazását[256] – nevesíti, így lényegében az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé válik az egyenlő díjazás területe.[257]

A díjazáson túl az Mt. egyéb rendelkezései is említésre méltóak az életkori alapú antidiszkriminációs küzdelem aspektusából.[258] Ilyen, életkorral összefüggő szabályokat elsősorban a munkaviszony megszüntetése körében találunk, ezek közös nevezője, hogy

[253] ZACCARIA megjegyzi, hogy ez nem is lenne feltétlenül indokolt, hiszen az Ebktv. megalkotásával az egyenlő bánásmód elvének részletszabályai generális jelleggel kerültek szabályozásra. – ZACCARIA (2015): i.m. 69.
[254] PRUGBERGER Tamás: *Kritikai adalékok az esélyegyenlőség és a diszkrimináció hazai szabályozásához*. Publicationes Universitatis Miskolcinensis, Sectio Juridica et Politica, 2024/1., 165–171., 170.
[255] Az egyenlő bánásmódot minden bérelem vonatkozásában meg kell tartania a munkáltatónak – ideértve például a jutalmat is. – Hangsúlyozza: NYERGES Éva: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkabér megállapítása során. Diszkriminációs helyzetkép. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 150–164.
[256] ZACCARIA meglátása szerint ebben a viszonylatban kissé önkényesnek tűnik kiemelni a munka díjazását, illetve megemlíti, hogy ezen megközelítés az alkotmányos szintről hiányzó garancia sajátos „pótlását" is jelentheti. – ZACCARIA (2015): i.m. 72–73.
[257] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. sz. törvényjavaslat miniszteri indokolásában kifejtésre kerül, miért szükséges a díjazás területét, mint különös területet kiemelni. – ZACCARIA (2015): i.m. 75–76. és a T/4786. sz. törvényjavaslat miniszteri indokolása, 103.
[258] Lásd: BARAKONYI Eszter: *Az életkor szerepe a munkajogi szabályozásban.* HR & Munkajog, 2013/10., 47–52.

valamennyi szabály a nyugdíjas munkavállalókat[259] érinti. A következőkben e releváns rendelkezések rövid ismertetésére térek ki.

Elsőként a gyakorlatban „védett kor”-nak nevezett jogintézmény kapcsán, amely fogalmilag felmondási korlátozás,[260] mivel ez alatt az időszak– az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt év – alatt a munkáltató élhet ugyan a felmondás jogával, azonban az általános szabályokhoz képest joggyakorlása nehezített.[261] A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát – a munkavállaló magatartására hivatkozással – felmondással csak akkor szüntetheti meg az Mt. 66. § (4)-(5) bekezdése szerint, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Megszüntethető a munkaviszony a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen[262] nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatására irányuló ajánlatot elutasítja.[263]

Szintén releváns rendelkezés az Mt. 66. § (9) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltatónak nem kell indokolnia a felmondását, amennyiben nyugdíjas munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát szünteti meg. Az indokolási kötelezettség hiányát a nyugdíjas munkavállalók egzisztenciális biztonsága alapozza meg. Amennyiben egy nyugdíjas munkavállalónak megszüntetik a munkaviszonyát, nem marad ellátatlanul, hiszen a munkahely elvesztése nem jelenti a nyugellátásra való jogosultságának elvesztését is. Azt, hogy az ilyen esetek nem minősülnek diszkriminatívnak, a hazai joggyakorlat is több ízben megerősítette.[264] Természetesen az indokolási kötelezettség hiánya nem érinti az írásbeliségre vonatkozó szabályokat, vagyis jogszerűen nyugdíjas munkavállalóval sem közölhető felmondás szóban.

---

[259] Az Mt. 294. § (1) bekezdése tisztázza, hogy ki tartozik ebbe a személyi körbe.
[260] Ezzel azonos álláspontot van BANKÓ is. – BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban*. Jura, 2015/2., 5–11.
[261] E tárgykörben kelt a 33/2012. (VII. 17.) számú AB határozat, melynek részletes bemutatásáról lásd: KISS György: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányellenességéről.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2012/1., 141–150.
[262] Ennek hiányában azon a munkahelyen, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. – Lásd a Kúria EBH2016. M.29. sz. döntését.
[263] A munkakör-felajánlási kötelezettség kapcsán lásd a Kúria EBH2017. M.6. sz. és EBH2016. M.29. sz döntését.
[264] Lásd: 11/2001. (IV.12.) sz. AB határozat és a Kúria EBH2019. M.14. sz. elvi határozata.

Végül meg kell említeni az Mt. 77. § (5) bekezdés a) pontját, amely alapján nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. A végkielégítés hiányának jogpolitikai indokát a végkielégítés kettős természete alapozza meg. Elsősorban a végkielégítés szociális funkciót tölt be a munkavállalók esetében, segítséget nyújtva a biztos jövedelem megszűnése utáni átmeneti időszakban. Másodsorban pedig a munkavállaló lojalitását jutalmazza a munkáltatónál eltöltött időszak hossza alapján. Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás szerint „a törvény kizárja a végkielégítésre való jogosultságot azon dolgozók esetében, akik nyugellátásra szereztek jogosultságot, illetve nyugellátásban részesülnek. Ezekben az esetekben ugyanis a végkielégítés kifizetésének szociális indokai nem érvényesülnek, hiszen a dolgozó mindegyik esetben megfelelő ellátásban részesül."[265]

3.2.3. Az Ebktv., a hazai antidiszkriminációs törvény

Az Ebktv. olyan általános antidiszkriminációs törvény, amelynek hatálya kiterjed valamennyi jogterületre és védett tulajdonságra. Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó külön jogszabályokban – pl. az Mt.-ben – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.[266] Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyokban az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogvitákban az Mt.-vel összhangban az Ebktv. szabályai is alkalmazandók.[267]

Az Ebktv. hatálya kiterjed a munkajogi és a polgári jogi foglalkoztatási jogviszonyokra is, azonban a szakirodalomban vita áll fenn a tekintetben, hogy a polgári jogi foglalkoztatási jogviszonyok – megbízás, vállalkozás – esetében is fennáll-e a védettséget indokolttá tevő gyengébb foglalkoztatotti piaci pozíció.[268]

A foglalkoztatással összefüggő jogviszonyokban az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés vagy a megtorlás, ha az a törvényben meghatározott védett tulajdonságokon túl a foglalkoztatási vagy a

[265] Hasonló véleményre jutott az Alkotmánybíróság a 600/B/2000. sz. AB határozatban.
[266] Ebktv. 2. §
[267] ZACCARIA (2015): i.m. 57–59.
[268] BONNYAI Réka: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió jogrendszerében és a magyar jogrendszerben*. Jogi Fórum publikáció 2014. szeptember, 38., Elérhető: https://www.jogiforum.hu/files/publikaciok/bonnyai_reka__az_egyenlo_banasmod_elve_az_eu_es_magyar_jogrendszerben%5bjogi_forum%5d.pdf (Letöltés: 2025. 11. 18.)

munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegén, illetve határozott időtartamán vagy a munkavállaló érdekképviselethez való tartozásán alapul.

A fentiek mellett fontos szólni az Ebktv. által rögzített unikális bizonyítási rendszer szabályairól. Az általános formulától eltérően a diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megfordul, de legalábbis osztott, a törvény 19. §-a alapján ugyanis a sérelmet szenvedett félnek csupán valószínűsítenie kell, hogy hátrány érte, illetve hogy rendelkezik valamely védett tulajdonsággal.[269] Ekként a másik félre hárul annak bizonyítása, hogy a sérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani: vagyis kimentheti magát a diszkrimináció megállapítása alól.[270] A kimentési okokra, valamint az életkor kapcsán rögzített sajátos kimentési klauzulára írásom későbbi részében hosszabban is kitérek.

Ha a jogsértés már megtörtént, akkor a törvény az igényérvényesítés érdekében indítható eljárás részletes ismertetésével is foglalkozik.[271] Ez utóbbiban a bíróságok mellett jelentős szerephez jutott az EBH, amely az emberi méltóság garanciális intézményeként az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását ellenőrző autonóm állami jogorvoslati fórumként működött. Azonban 2020. december 1-jei ülésnapján az országgyűlés elfogadta az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvényt,[272] amely elsősorban az EBH-t érintette. A módosítás értelmében ugyanis 2021. január 1-jétől megszűnt az EBH, feladatait az alapvető jogok biztosa vette át.[273] A fórumrendszert érintő módosításra az értekezés későbbi részében, az 5.2.2. pontban részletesebben is kitérek.

3.3. Az európai koncepció pandantja, az ADEA

Az életkori alapú egyenlő bánásmód globális kérdés, és ahogy O'CINNEIDE is utal rá,[274] egyre nagyobb jelentőségű. Az egyes államok azonban eltérő megoldási modelleket dolgoztak ki, melyek közül a dolgozat elsősorban az európai és az ezt követő magyar

[269] E körben lásd: AMBRUS Mónika: *A bizonyítási teher megosztása a diszkriminációs panaszok elbírálásakor*. Fundamentum, 2007/2., 78–86.
[270] E körben lásd a Kúria 4/2017. (XI.28.) KMK véleményét az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről, illetve az EBH2015. M.24. sz. elvi határozatot.
[271] Lásd: Ebktv. II. fejezet.
[272] Megjelent a Magyar Közlöny 2020. évi 268. számában (2020.12.03-án), 8908-8913.
[273] A módosítás értékelésével a dolgozat későbbi részében, az 5.2.2. fejezetben részletesebben foglalkozom.
[274] O'CINNEIDE, Colm: *The Growing Importance of Age Equality*. The Equal Rights Review, 2013/11., 99–110.

szabályozásra fókuszál, érdemes azonban kissé kitekinteni, és a kontinentális rendszer ellenpontját, vagyis az amerikai szabályozást is górcső alá venni. Az életkori alapú egyenlő bánásmód amerikai szabályozásának alfája és ómegája az 1967. évi Age Discrimination in Employment Act (a továbbiakban röviden: ADEA).[275] A következőkben a törvény megalkotási hátterével, szabályozási logikájával és a vonatkozó esetjogból vett példák bemutatásával foglalkozom.

3.3.1. Az ADEA megalkotásának háttere

A törvény megalkotásának hátterében a kor társadalmi és gazdasági körülményei álltak. A csökkenő születési halandóság, valamint a jobb orvosi ellátások révén nőtt a várható élettartam, és az USA-ba érkező nagyszámú bevándorlók zöme is elsősorban fiatal, egészséges felnőttekből állt.[276] A nyugdíjrendszer bevezetése[277] révén azonban hiába nőtt a várható éllettartam, a munkaviszonyban töltött időszak aránya csökkent. A társadalmi folyamatokkal párhuzamosan zajló technológiai fejlődés is lenyomatot hagyott a munkaerőpiac korösszetételén, az elavulás elsősorban az idősebb munkavállalókat érintette.[278] Az életkori alapú diszkrimináció így kezdetben a munkáltatók azzal kapcsolatos – téves – feltételezésein alapult, hogy miként hat az életkor a munkavállalók képességeire, kiegészülve a kötelező nyugdíjazás jelentette problémák felismerésével.

Az 1950-es évektől, amikor az életkori alapú diszkrimináció jelenségét azonosították, jogalkotási javaslatok merültek fel a probléma orvoslására. Egy 1961-ben tartott konferencián[279] szakpolitikai ajánlásokat fogalmaztak meg, illetve megbízták a munkaügyi minisztert a munkaerőpiacon előforduló életkori diszkrimináció kivizsgálásával. Az utóbbi eredményeként 1965-ben elkészült jelentés egyrészt egy átfogó felméréssorozat eredményeit összesítette, másrészt egy szövetségi törvényjavaslatot fogalmazott meg, ami egyenes utat nyitott az 1967-ben elfogadott ADEA-nak. Fontos előzmény és minta volt

[275] WILSON, Katy Lynn: Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA). In: ROTHWELL, William J. – PRESCOTT, Robert K. (eds.): *The encyclopedia of human resource management*. (Vol. 1.), Wiley, New York, 2012., 33–35.
[276] REED, Thomas J.: *Age discrimination in employment: The 1978 ADEA amendments and the social impact of aging*. University of Puget Sound Law Review, 1978, 2(1), 15–88., 16.
[277] A kötelező nyugdíjrendszert elsőként a német „vaskancellár", Otto von Bismarck vezette be 1889-ben, 65 éves kortól, mely korhatárt az USA is átvett az 1935-ös Social Security Act nyomán, így ez „intézményesült" az időskor kezdeteként. – HANSEN, Scott W.: *The Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978: A legal and economic analysis.* Pepperdine Law Review, 1979, 7(1), 85–123., 88–89.
[278] REED: i.m. 16–18.
[279] The 1961 White House Conference on Aging, eredményeiről részletesebben lásd: REED: i.m. 20–22.

továbbá az 1964-es Civil Rights Act,[280] amely ugyan nem tartalmazta expressis verbis az életkort, de más védett tulajdonságokat, mint a faj, bőrszín, vallás, nem és nemzeti származás igen.

3.3.2. Az 1967-es ADEA és későbbi módosításai

A törvény elsődleges célja a 45 és 65 év közötti, vagyis az idősebb munkavállalókkal szembeni diszkrimináció felszámolása a munkaerőpiacon annak érdekében, hogy az idősebb személyek foglalkoztatása a képességeik és ne az életkoruk alapján történjen, tiltja továbbá az önkényes diszkriminációt a foglalkoztatásban és segíteni kívánja a munkáltatókat és a munkavállalókat abban, hogy megoldást találjanak az életkor munkaerőpiaci hatásaiból eredő problémákra.[281]

Az életkori diszkrimináció meghatározásakor három tiltott tevékenységet határoz meg: a munkáltatói, a munkaerő-közvetítői és a szakszervezeti diszkriminációt.[282] Ugyanakkor fontos kivételeket is tartalmaz, eredetileg csak a húsz, vagy ennél több főt foglalkoztató munkáltatókra vonatkozott, kivételt képeztek továbbá bizonyos munkakörök, ahol a korhatár szükséges volt, illetve mentességet élvezett a nyugdíj és a korai nyugdíjazást előíró nyugdíjtervek köre.[283]

Az ADEA hatálya és nagyságrendje hatalmas volt, nem véletlenül aposztrofálják egyes források a legnagyobb hatású antidiszkriminációs törvénynek.[284] Egy 1974-es jelentés szerint több mint 64 millió embert foglalkoztat az a több mint egymillió munkáltató, akikre a törvény vonatkozik.[285] Ennek ellenére az ADEA – legalábbis kezdetben – nem tudta beváltani a kongresszusi célkitűzést, számos szerkezeti hibával rendelkezett,[286] amit a statisztikai adatok is visszaigazoltak. 1967 és 1976 között 2,8 %-kal nőtt a hosszútávú munkanélküliség az idősebbek körében,[287] a problémát pedig tovább súlyosbította a rendszertelen bírósági jogalkalmazás, így aktív jogalkotói fellépésre volt szükség. A következőkben a legfontosabb módosításokat és azok tartalmát mutatom be röviden.

---

[280] Civil Rights Act of 1964 (Pub. L. 88–352, 78 Stat. 241)
[281] REED: i.m. 28.
[282] Uo.: 29–32.
[283] HANSEN: i.m. 92–93.
[284] ISSACHAROFF, Samuel – HARRIS, Erica Worth: *Is age discrimination really age discrimination?: The ADEA's unnatural solution.* New York University Law Review, 1997, 72(4), 780–840., 780.
[285] HANSEN: i.m. 92.
[286] REED: i.m. 37–38.
[287] ISSACHAROFF – HARRIS: i.m. 787.

A munkaügyi miniszter éves jelentései és a további, nyomonkövetési tanulmányok[288] segítettek detektálni a felmerülő problémákat. Az 1974-es felülvizsgálat során a törvényi védelmet kiterjesztették az önkormányzati alkalmazottakra, majd következett az 1978-as módosítás, ami a technikai újítások[289] mellett lényegi változásokat hozott, 65 évről 70 évre emelte felső korhatárt, az alsót pedig 45 évről 40-re módosította és eltörölte a szövetségi alkalmazottak kötelező nyugdíjazását. A cél az volt, hogy megfordítsa az eltartottak arányának növekedési tendenciáját, illetve emelje az amerikai munkaerő termelékenységét.[290] Továbbra is maradtak ugyanakkor kivételek, a gazdasági élet vezető szereplői és a főiskolai, egyetemi és szakiskolai oktatók körében változatlanul fennállt a kényszernyugdíjazás lehetősége.[291]

A munkaerőpiac globalizálódása és internacionális léptéket öltése akaratlanul is magával hozta a személyi hatály újragondolásának szükségességét.[292] Az ADEA kezdetben csak belföldön volt alkalmazható, 1984-ben azonban egy módosítás keretében kiterjesztették azokra az amerikai állampolgárokra is, akik külföldön, de USA-munkáltatónál[293] dolgoztak.

1986-ban aztán a felső, 70 éves életkori korhatárt is eltörölték, azzal a céllal, hogy elejét vegyék a felső korhatárra hivatkozó kényszernyugdíjazásokat, noha továbbra is maradtak kivételek és vitatott területek. A következőkben arra térek át, hogy hogyan birkózik meg a jogalkalmazás ezekkel, vagyis a vonatkozó bírósági gyakorlatról ejtek néhány szót.

3.3.3. Az ADEA érvényesülése a joggyakorlatban

Az angolszász jogrendszerekben, így különösen az Amerikai Egyesült Államokban a jogszabályok értelmezésével kapcsolatban nem túlzó azt állítani, hogy a bíróságok döntései legalább olyan fontosak, mint maguk a törvényi rendelkezések.[294] A vonatkozó esetjog

[288] A Kongresszus a munkaügyi miniszter jelentései nyomán évente értékelte az ADEA-t. – REED: i.m. 38–43.
[289] Pl.: az esküdtszéki tárgyaláshoz való jog biztosítása.
[290] Az 1978-as módosítással elérni kívánt célokat azonban nem igazán tette magáévá a jogalkalmazás, ami feszültséget szül a Kongresszus és a bíróságok között. Erről lásd részletesen: ADAMS, John A. – PIMENTEL, Jay D.: *Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978: Tension Between Congress and the Courts.* Brigham Young University Law Review, 1980, 1980(2), 355–384.
[291] REED: i.m. 82–84.
[292] E kérdés beható vizsgálata kapcsán lásd: KIM, Lillian: *Mandatory retirement in the private sector: The reach (or inapplicability) of the Age Discrimination in Employment Act domestically and abroad*. University of Pennsylvania Journal of Business Law, 2010, 12(4), 1209–1228.
[293] A munkáltató nemzetiségének megállapítási feltételeit lásd: Uo.: 1214–1215.
[294] WOOD, Stephen G. – WOOD, Mary Anne Q. – WOOD, Stephen Q. – ASBURY, Rachel A.: *The American experience with age discrimination through the lens of nine Supreme Court cases (2004–2009)*. The American Journal of Comparative Law, 2010, 58 (Special Issue), 377–406., 402.

teljeskörű feldolgozása természetesen bőven túlfeszítené jelen dolgozat kereteit, így a következőkben csak néhány szemléletes példát mutatok be röviden.

A Legfelsőbb Bíróság[295] a Civil Rights Act VII. címe alapján dolgozta ki a hátrányos megkülönböztetés formáira vonatkozó elméletét, amely a disparate impact („eltérő hatás") és disparate treatment („eltérő bánásmód") kategóriáit foglalja magában. Utóbbi arra vonatkozik, amikor a munkáltató szándékosan kezeli hátrányosan a munkavállalót, mivel az egy védett csoporthoz tartozik. A disparate impact megállapításához ezzel szemben nem a szándékos diszkriminációt kell bizonyítani, hanem azt, hogy a munkáltató olyan követelményt alkalmazott, ami hátrányosan hat a védett csoportra, és nem igazolják gazdasági szükségszerűségek.[296] Ezek a kategóriák, ha nem is maradéktalanul, de a kontinentális szabályozási logika közvetlen és közvetett diszkriminációs formáihoz illeszkednek. A kategóriák az ADEA alapján indított keresetekben is alkalmazhatóak, bár az 1993-as Hazen Paper Co. v. Biggins ügy[297] törést okozott a disparate impact alkalmazhatóságában,[298] későbbi döntéseiben[299] azonban a Legfelsőbb Bíróság megerősítette ezen formára való hivatkozás lehetőségét az ADEA megsértése kapcsán indított ügyekben is.

Érdemes megvizsgálni a bizonyítási szabályokkal kapcsolatos gyakorlatot is, hiszen ahogy már korábban is láttuk, az életkori alapú diszkriminációs ügyek kardinális eleméről van szó. Az amerikai szabályozás e körben meglehetősen összetett képet mutat, többféle bizonyítási sémát ismer,[300] de általánosságban azt mondhatjuk, hogy a kontinentális logikával ellentétben az USA-ban az ADEA-keresetek peresíthetőségének és az igényérvényesítés sikerességének mércéje jóval magasabb. Ezt jól illusztrálja a Gross v. FBL Financial Services, Inc. ügy,[301] amely kimondta, hogy a felperesre hárul a bizonyítási teher annak kapcsán, hogy az életkor a döntés olyan[302] oka volt, amely nélkül a sérelmezett munkáltatói intézkedés nem következett volna be.[303]

---

[295] Az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága (Supreme Court of the United States).
[296] JOHNSON, Judith J.: *Rehabilitate the Age Discrimination in Employment Act: Resuscitate the "Reasonable Factors Other than Age" Defense and the Disparate Impact Theory*. Hastings Law Journal, 2004, 55(6), 1399–1448., 1004.
[297] 507 U.S. 604 (1993)
[298] Ez párhuzamba állítható a dolgozat közvetett életkori diszkriminációs deficitjének vizsgálatára vonatkozó megállapításaival.
[299] Pl.: Smith v. City of Jackson, 544 U.S. 228 (2005)
[300] Ezek az alapul szolgáló ügyekről kapták a nevüket: McDonnel Douglas és Price Waterhouse scheme. – McDonnel Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973), Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989)
[301] 557 U.S. 167 (2009)
[302] Eredileg „but-for" reason.
[303] WOOD et. al.: i.m. 397–400.

Az ADEA védelme nem abszolút, mind a törvény szövege,[304] mind a bírói gyakorlat ismer kivételeket, ezek tulajdonképpen a már ismertetett kimentési klauzulával és igazolhatósági okokkal állíthatóak párhuzamba. A Meacham v. Knolls Atomic Power Laboratory ügy[305] nyomán alakult ki az egyik meghatározó védekezési hivatkozás, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a megkülönböztetés oka egyéb, életkoron kívüli tényező volt.[306] A Hazen Paper Co. v. Biggins ügy azonban kiterjesztette a fogalmi kört szinte minden, még az életkorral nagyon szorosan összefüggő tényezőre is,[307] amely alááshatja az ADEA hatékony érvényesülését, illetve szembemegy az eredeti kongresszusi szándékkal is.[308]

Egy másik meghatározó igazolhatósági kritérium az életkor proxy jellegére[309] tekintettel az, ha az életkor jóhiszemű foglalkoztatási követelmény.[310] Szemléletes példa erre az EEOC[311] v. Massachussetts[312] és az EEOC v. Vermont[313] ügy, melyek a bírák kötelező nyugdíjazásával kapcsolatban merültek fel. A bíróság azonban rámutatott, hogy ez a kivétel csak szűk körben alkalmazható, tipikusan a közbiztonsággal összefüggő tevékenységek esetén, ahol a maximális korhatár alkalmazása szükséges, a közbiztonság ugyanis e körben elsődleges érdek. Mivel a bírák nem tartoznak ebbe a kategóriába, az ő kényszernyugdíjazásuk igazolására nem fogadható el önmagában ez a hivatkozás.[314]

A nagyhatású és komoly vitákat kiváltó Murgia ügyben[315] a rendőrök 50 éves kor utáni kényszernyugdíjazása merült fel, de a bíróság nem állapította meg a diszkriminációt, arra hivatkozással, hogy az 50 feletti rendőrök nem minősülnek gyanús osztálynak, a faji és

[304] ADEA 623. §
[305] 554 U.S. 84 (2008).
[306] Eredetileg: „reasonable factors othen than age", röviden RFOA-ként is említik a jogi irodalomban.
[307] Pl.: nyugdíjra való jogosultság, szolgálati idő, számítógépes ismeretek hiánya, vagy korlátozottsága, túl sok tapasztalat. – JOHNSON: i.m. 1442–1444.
[308] A munkaügyi miniszter szerint ahhoz ahhoz, hogy RFOA-nak minősüljön, a kritériumnak ésszerűen szükségesnek kell lennie az elvégzendő konkrét munkához és igazolhatóan érvényes kapcsolatban kell állnia a munkaköri követelményekkel. – JOHNSON: i.m. 1447.
[309] Ahogy arra O'CINNEIDE is rámutat, az életkor különösen hasznos és méltányos módszer lehet annak kiválasztására, hogy mely egyének csoportjai részesülhetnek bizonyos intézkedésekben, vagy a megkülönböztetett bánásmódban részesülő csoportok azonosítására, különösen akkor, ha az életkor racionális helyettesítőként (proxy-ként) vagy jelzőként szolgál arra, hogy bizonyos csoportok általánosságban rendelkeznek bizonyos jellemzőkkel, például tapasztalattal, érettséggel, jó fizikai képességekkel vagy pénzügyi stabilitással. Az életkort gyakran használják a csoportok általános és átfogó kategorizálására. A tapasztalat azt mutatja, hogy az ilyen általánosítások gyakran szükségesek a foglalkoztatáspolitika területén és nehezebb elkerülni az életkor használatát ezekben az általánosításokban, mint más védett tulajdonságok esetében. – O'CINNEIDE (2009): i.m. 3.
[310] „Bona fide occupational qualification", röviden BFOQ-ként is említik a jogi irodalomban.
[311] Az Equal Opportunity Employment Commission (EEOC) az Egyesült Államok foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatos törvényeinek végrehajtásáért felelős szerv. – lásd: KIM: i.m. 1214.
[312] 858 F.2d 52 (1st Cir. 1988)
[313] 904 F.2d 794 (2d Cir. 1990)
[314] SCIOCCHETTI, Tina E.: *Mandatory retirement of appointed state judges—age discrimination?*. Northwestern University Law Review, 1991, 85(3), 866–901., 888–892.
[315] Massachussetts Board of Retirement v. Murgia, 427 U.S. 307 (1976)

nemi alapú diszkriminációval ellentétben az idősek nem tapasztaltak „szándékosan egyenlő bánásmódot" és nem voltak kitéve egyedi fogyatékosságoknak olyan sztereotíp jellemzők alapján, amelyek nem igazán jelzik a képességeiket.[316] Az ügy után bekövetkező társadalmi változások viszont ennek az ellenkezőjét igazolták, rámutatva, hogy az életkor is jelentősen befolyásolhatja egy személy pszichikai és fizikai állapotát, de nem megválasztható és nem is megváltoztatható jellemző, amely történelmileg szignifikáns diszkriminációs formák alapjaiként szolgált, és olyan egyedi fogyatékosságokhoz vezet, ami téves sztereotípiákon alapul.[317]

Mi a helyzet a fiatalabbak védelmével? A szabályozás ugyanis alapvetően az idősebb munkavállalókat védi, de nem szól arról, ha az idősek javára kerül hátrányos helyzetbe egy fiatalabb, a védett csoporton belüli, vagy akár azon kívüli, fiatalabb munkavállaló. Az amerikai jogi irodalom ezt az esetet fordított diszkriminációnak nevezi, a joggyakorlat azonban meglehetősen megosztottan áll a kérdéshez. Alsóbb szinten, egy kerületi bírósági ítélet keresetindítási jogot biztosított, de a Legfelsőbb Bíróság végül elutasította a fordított diszkriminációt.[318] Ez az interpretáció mindenképpen korlátozza az ADEA „védőpajzsát", amivel szemben aktív kongresszusi fellépésre lenne szükség.[319]

3.3.4. Az európai és az amerikai szabályozás szintézise

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés európai és amerikai szabályozása első látásra közös kiindulópontot mutat: az életkor mint döntési szempont könnyen vezethet olyan, sztereotípiákon alapuló munkáltatói gyakorlatokhoz, amelyek nem az egyén tényleges teljesítményére, hanem egy feltételezett, csoportszintű tulajdonságra épülnek. A hasonlóságok ellenére azonban a két modell meglehetősen eltérő normatív logikára épül. Az amerikai szabályozás középpontjában az idősebb munkavállalók védelme áll, és a törvény kifejezetten nem tiltja a fordított diszkriminációt. Ez jól mutatja, hogy az amerikai modell nem általános életkori semlegességet ír elő, hanem egy aszimmetrikus védelmi rendszert működtet.[320]

---

[316] Ahogy arra SCHUCK is rámutat, az életkor kapcsán az a probléma, hogy a diszkriminációs tényállások axiómájával szemben, az életkori alapú megkülönböztetés nem ipso facto sértő. – Lásd: SCHUCK, Peter H.: *Age discrimination revisited.* Chicago-Kent Law Review, 1981, 57(4), 1029–1047.

[317] KOHN, Nina A.: *Rethinking the constitutionality of age discrimination: A challenge to a decades-old consensus.* U.C. Davis Law Review, 2010, 44(1), 213–293., 247.

[318] General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline, 540 U.S. 581 (2004)

[319] FRANKE, Michael E.: *Age discrimination under the Age Discrimination in Employment Act: A two-way street blocked in one direction.* Brandeis Law Journal, 2004, 42, 673–702., 692.

[320] V.ö.: OSSI, G. J.: *Age discrimination protection is not limited to seniors*. Coal Age, 2005, 110(5), 24–25.

Ezzel szemben az európai uniós szabályozás formálisan szimmetrikusabb. A 2000/78/EK irányelv nem egy meghatározott korcsoportot véd, hanem általánosságban tiltja az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és munkavégzés területén. Ez a megoldás dogmatikailag közelebb áll egy általános egyenlőségi paradigmához, mint az ADEA korcsoport-specifikus logikája. A legjelentősebb különbség azonban véleményem szerint abban áll, hogy az uniós jog ugyan szélesebb körű védelmet kínál, de tágabb igazolási teret is enged. A kimentés az európai modell kulcspontja és az életkor védett tulajdonságok közötti sajátos helyének indikátora, mivel a jog maga is elismeri, hogy bizonyos életkori differenciálások strukturálisan legitim társadalompolitikai funkciót tölthetnek be. További mély különbség, hogy az amerikai alkotmányjog az életkort nem tekinti gyanús megkülönböztetési alapnak,[321] ebből az is következik, hogy az ADEA mögött nem áll olyan erős alkotmányos, alapjogi státusz, mint a kontinentális szabályozásban.

Összegzésképpen megállapítható, hogy az amerikai és az európai modell közötti fő különbség nem egyszerűen a védelem erősségében, hanem a védelem szerkezetében ragadható meg. Az amerikai ADEA egy történetileg meghatározott, idősebb munkavállalókat védő, de bizonyítási és dogmatikai értelemben viszonylag restriktív rendszer. Az európai uniós szabályozás ezzel szemben általánosabb és alapjogiasabb nyelvet használ, szélesebb személyi hatállyal és kedvezőbb eljárási eszközökkel, miközben az életkori differenciálás igazolhatóságát meglehetősen tág körben ismeri el.

Ebből az következik, hogy az amerikai jog szűkebb hozzáférést biztosít a védelemhez, de világosabban kirajzolja, hogy kit kíván védeni, az európai jog viszont elvileg univerzálisabb, de az életkor sajátos társadalompolitikai beágyazottsága miatt több kivételt és igazolási lehetőséget enged. Ekként az európai modell normatív önértelmezése ambiciózusabb, míg az amerikai modell realistább és célzottabb. Detektálhatóak azonban közös pontok és hasonlóságok a szabályozások logikájában, úgy, mint a megkülönböztetés formáinak differenciált megjelenítése, a bizonyítás unikális konstrukciója a munkáltató felé eltolt bizonyítási teherrel és a kimentési, védekezési lehetőséggel, hiszen végeredményben mindkét rendszer ugyanazzal a belső feszültséggel küzd, miszerint az életkor egyszerre védendő tulajdonság és legitim differenciálási szempont.

[321] Kimel v. Florida Board of Regents, 528 U.S. 62 (2000) – lásd: KOHN: i.m. 225–227.

3.4. Részkonklúzió

Az egyenlő bánásmód eszméje a kezdeti, elsősorban nemek közötti és bér-egyenlőségi fókuszú, szektorális megközelítésből kiindulva fokozatosan bővült, ennek lenyomata pedig a jogalkotási folyamatokban is jól tetten érhető. Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma napjainkra egy többszintű normarendszerbe illeszkedik, amelyben a nemzetközi és elsődleges uniós jogforrások egyfajta normatív iránytűt és legitimációt biztosítanak, a konkrét mércét viszont jellemzően a másodlagos uniós jog, főként az irányelvek adják meg.

Látható egyúttal, hogy a többszintű szabályozás szerkezete nem egységes, eltérő a normák kötőereje, a védelmi mechanizmusok intenzitása, valamint az a mód, ahogyan az életkor mint védett tulajdonság megjelenik. Ekképpen az életkori diszkrimináció munkajogi megítélése csak akkor lehet következetes, ha a vizsgálat a normahierarchia és az egyes szabályozási szintek funkcióinak figyelembevételével történik. A többszintes normatív struktúra következménye továbbá az is, hogy a szabályozás hatékonysága szükségképpen függ a tagállami átültetés minőségétől, valamint a nemzeti jogalkalmazás következetességétől.

A hazai szabályozás tripartit szerkezete alapvetően a fenti, szupranacionális logikát követi. A hazai jogban az Alaptörvény jelöli ki az egyenlőség, az emberi méltóság és a diszkriminációtilalom alapjogi kereteit, az Mt. az egyenlő bánásmód követelményét munkajogi alapelvi kötelezettségként rögzíti, míg a részletszabályokat, fogalmi rendszert, valamint az igényérvényesítés és bizonyítás sajátos modelljét az Ebktv. adja.

Mindezek alapján a fejezet összegző következtetése az, hogy a szabályozási háttér elvi és szerkezeti értelemben kiforrott, a rendszer kritikus pontja az életkor esetében sokkal inkább a kimentési klauzula és annak gyakorlati érvényesülése, ugyanis e határvonal mentén dől el, hogy a jog a legitim differenciálás eszköze marad-e.

4. A speciális bizonyítási struktúra, különösen az életkor kapcsán

A bizonyítás általános szabályai szerint aki valamit állít, annak kell bizonyítania. „*Onus probandi incumbit actori*", vagy másképpen „*ei incumbit probatie qui dicit, non qui negat*"', tehát az bizonyít, aki állít, nem pedig az, aki tagad. Ezen általános elvhez képest az antidiszkriminációs jogban sajátos, az általánostól eltérő szabályok érvényesülnek. A hazai antidiszkriminációs törvény szabályai alapján a bizonyítási teher az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatos ügyekben megfordul,[322] de legalábbis megoszlik a felek között. Eképpen a sérelmet szenvedett félnek csupán valószínűsítési kötelezettsége van, míg a tényleges bizonyítási teher a másik félre hárul, annak érdekében hogy kimentse magát.[323]

A következőkben e két oldal, jelesül a valószínűsítés és a kimentési klauzula részletes analízisével folytatom a kifejtést. Elsőként is a bizonyításra vonatkozó nemzetközi, majd hazai szabályrendszert mutatom be röviden. A szabályozási sarokkövek letételét követően pedig arra keresem a választ, hogy milyen tényezők, okok indokolják a speciális bizonyítási szabályokat, vagyis miért van szükség a bizonyítási teher megosztására.

Az elméleti alapokat követően a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettségét veszem górcső alá. Arra keresem a választ, hogy pontosan mit is jelent a valószínűsítés, milyen mélységűnek kell lennie, illetve mire kell annak kiterjednie. Ezen belül kitérek a törvényben nevesített esetkörökre, de megemlítem azokat az eseteket is, amelyeket nem említ a törvény a valószínűsítési kötelezettség körében explicit módon, ugyanakkor implicit módon szükségszerűen felmerülnek az egyenlő bánásmód megsértése során, így értelmezésük mindenképpen indokolt.

Az elméleti, szabályozási oldal bemutatása mellet a joggyakorlat szemüvegén keresztül is igyekszem vizsgálni az irányadó jogértelmezési problémákat. Érdekes ugyanis látni, hogy mennyiben követi a bírósági, illetve a hatósági joggyakorlat az elméleti

[322] A korábbi magyar terminológiában elterjedt a „fordított bizonyítási teher" kifejezés, amely helytelenül azt a képzetet keltheti, hogy a panaszost nem terheli semmilyen kötelezettség az eljárásban, így ennek a kifejezésnek a használata kerülendő. – Mutat rá: HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020., 197., 248. sz. lábjegyzet

[323] E körben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Burden of Proof: Differing ways of shifting the obligations?*. The Hungarian Labour Law in the Light of the European Labour Law – Development, Compulsion and Opportunity (Conference), University of Pécs Facultuy of Law, MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employement Policy and Labour Law, Pécs, 2014. október 9., továbbá: CUNNINGHAM, Naomi: *Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof.* Industrial Law Journal, 35(3), 2006, 272–278.

direktívákat, vagy milyen esetleges ellentmondások, anomáliák merülnek fel a gyakorlatban, melyek ezáltal vissza is hathatnak a szabályozás alakulására.

Összességében arra igyekszem választ találni, hogy a bizonyításra vonatkozó szabályok milyen megfontolások mentén alakulnak, illetve hogyan csapódnak le a gyakorlatban, és nyernek alkalmazást. Megvalósul-e a jogalkotói cél, azaz valóban kedvezőek-e a következőkben részletesen felvázolandó sajátos bizonyítási szabályok a sérelmet szenvedett felekre nézve? Összességében: a bizonyítás teher megosztása teher vagy inkább tehermentesítés az áldozat oldalán?

4.1. Az osztott bizonyítási teher lényege és jelentősége a diszkrimináció elleni küzdelemben

4.1.1. A szabályozási háttér

A bizonyítási teher megfordításának követelménye „bíró alkotta jog".[324] Az intézmény az EUB esetjogában alakult ki, a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán, az ugyan hatályban már nem lévő, azonban a jelenlegi szabályozás alapját képező 97/80/EK irányelvben.[325] Ugyanakkor megjegyzendő, hogy az EUBmár korábban, meghatározott tárgyú ügyekben[326] szakított azzal az általános elvvel, hogy a panaszost terheli a bizonyítás kötelessége.[327]

Szükséges hozzátenni, hogy a bizonyítási teher eredeti szabályozását tartalmazó irányelv kifejezetten a nemi alapú diszkrimináció esetére fogalmazta meg a bizonyítási teher megosztását, mint ahogyan abban is tovább fejlődött a szabályozás, hogy a fordított bizonyítási teher gerincét jelentő felperesi valószínűsítési és alperesi (ellen)bizonyítási

[324] GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 155.
[325] A Tanács 1997. december 15-i, a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 97/80/EK irányelve
[326] Ez a jogalkalmazási gyakorlat tipikusan az egyenlő értékű munkáért egyenlő értékű bér elve kapcsán merül fel. – Lásd az alábbi ügyeket: C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss-ügyben, 1989. október 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:383, C-127/92. sz. Enderby v. Frenchay Health Authority-ügyben, 1993. október 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1993:859 és C-400/93. sz. Specialarbejderfoundet i Danmark v. Dansk Industri-ügyben, 1995. május 31-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1995:155
[327] A téma jelentőségét a külföldi, uniós szakirodalom is igyekszik hangsúlyozni, az Európai Bizottság egy átfogó publikációt szentelt az osztott bizonyítási teher vizsgálatának. Lásd: FARKAS, Lilla – O'FARELL, Orlagh: *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*. European Comission, 2015.

kötelezettséget markánsabban választja el egymástól, ezáltal hangsúlyozva azt, hogy a felperesnek mindössze valószínűsítési, nem pedig bizonyítási kötelezettsége van.[328]

Az EUB esetjoga[329] nyomán a bizonyítási teher megfordításának, illetve megosztásának intézménye másodlagos közösségi normákban is megjelent: egyrészt a Faji Egyenlőségi irányelv[330] 8. cikkében, a Foglalkoztatási Keretirányelv[331] 10. cikkében,[332] valamint a nemek közötti diszkriminációt tiltó irányelvben.[333]

A bizonyítási kötelesség megfordítása jóval hatékonyabbá tette az egyenlő, illetve az egyenlő értékűnek minősített munkáért történő egyenlő bér elvének érvényesítését.[334] Ezzel megváltozott az eljárások során a dialógusok szerkezete, és így a kérelmező kedvezőbb helyzetbe került.[335] A munkáltatóra ez a teher ugyanis nem egyszerűen eljárási, eljárásjogi többletfeladatot ró, hanem alapjaiban – anyagi jogilag – változtatja meg, korlátozza döntési hatalmát. Az irányelv, valamint az azt megelőző és követő esetjog kitűnően példázza az EU azon törekvését, hogy az egyenlő megítélés követelménye alanyi jog legyen, és ezen jellege a lehető legtágabb körülmények között érvényesüljön.[336]

Bár a régi Mt.-ben az intézmény viszonylag korán, 2001-ben megjelent, a magyar jogrendszerben a bizonyítási teher megosztását a diszkriminációs eljárások tekintetében az Ebktv. tette általánossá. Habár a bírósági eljárásoktól, és jogalkalmazástól valamelyest „idegen" ez a fajta szemlélet, a Kúria legújabb jogértelmezése[337] a felperes valószínűsítési kötelezettségének következetes rögzítése révén egyértelműen annak megszilárdítása irányába hat, ez utóbbi jogértelmezésnek immáron egy elvi bírósági döntés[338] is nyomatékot ad. A következőkben azonban visszatérek a hazai szabályozási aspektusokra.

---

328 ZACCARIA (2015): i.m. 238.
329 Lásd különösen az alábbi ügyeket: C-104/10. sz. Kelly v. National University of Ireland-ügyben, 2011. július 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:506 és C-54/07. sz. Feryn-ügyben, 2008. július 10-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:397
330 A Tanács 2000. június 29-i, a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelve
331 A Tanács 2000. november 27-i, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelve
332 GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 155.
333 A Parlament és a Tanács 2006. július 5-i, a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelve
334 Lásd: KENNER, Jeff: *EU Employment Law (From Rome to Amsterdam)*. Hart Publishing, Oxford, 2003., 358– 359. – Hivatkozza: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Tanácsadó Bt., Pécs, 2010., 329.
335 Hasonlóképpen fogalmaz GYULAVÁRI is: „Ez a módosítás kedvezõ a jogorvoslatot keresõk számára, és hozzájárul a bizonyítási teher tényleges megfordításához." – GYULAVÁRI: *Három évvel…* i.m. 25.
336 KISS: *Alapjogok kollíziója…* i.m. 329–330.
337 Lásd: EBH2018. K.23., EBH2018. M.24., BDT2018. 3902., BDT2018. 3821., EBD2019. K.2.
338 EBD2019. K.2.

Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó hazai részletszabályokat az Ebktv-ben találjuk. Az Ebktv. 19. §-a speciális bizonyítási szabályokat állapít meg az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban, amelyeket alkalmazni kell a személyiségi jogi és munkajogi perben, fogyasztóvédelmi, munkaügyi hatóságok és az EBH eljárása során.[339] Nem vonatkozik ugyanakkor e szabály a büntető- és szabálysértési eljárásokra.[340]

Az Ebktv. 19. §-a szerint a jogsérelmet szenvedett félnek vagy közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítenie, hogy a jogsértéskor rendelkezett az Ebktv. szerinti[341] védett tulajdonsággal,[342] valamint hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget. Ha mindezt valószínűsíti, akkor a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, illetve megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.[343]

A fentiek alapján látható a bizonyítási szabályozás specialitása, általánostól eltérő mivolta. A bizonyítás általános szabálya[344] értelmében a jogvita eldöntéséhez szükséges tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a jogvitát eldöntő szerv valónak fogadja el.[345] Ehhez képest az egyenlő bánásmód megsértése esetén a bizonyítási teher megfordul,[346] a sérelmet szenvedő félnek csupán valószínűsítenie kell a hátrányt, illetve azt, hogy a jogsértéskor rendelkezett valamely védett tulajdonsággal, így a tényleges bizonyítás a másik felet terheli. Az osztott bizonyítási rendszerben a kérelmező sikeres valószínűsítése ezáltal egy *ex lege* vélelmet eredményez, amelyet a másik fél megdönthet, amennyiben a törvényben rögzített kimentési esetkörök bármelyikének fennálltát bizonyítja.[347]

---

[339] GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*. Humán Szaldó, 2009/10., 263.

[340] Ebben a körben ugyanis a felek bizonyítási kötelezettségéről fogalmilag nem lehet szó. – Ebktv. indokolása, Részletes indokolás a 18. §-hoz

[341] Lásd: Ebktv. 8. § a) – t)

[342] Védett tulajdonságok alatt azokat a jellemzőket értjük, amelyek a diszkrimináció – és ezért értelemszerűen a diszkrimináció elleni védelem – alapjául szolgálhatnak. – GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 35.

[343] GYULAVÁRI: *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)* i.m. 264.

[344] E körben lásd: A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 265. §

[345] GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 154.

[346] Bár PALMER álláspontja szerint nem teljesen helyes a fordított bizonyítási teher kifejezés használata, ugyanis maga a bizonyítási teher tartalmilag nem fordul meg, mindössze a bizonyítás sorrendjében és az igazolás szintjében következik be változás. Ez alapján helyesebb volna „megcserélt", „felcserélt", „áthárított" esetleg „váltott" bizonyítási teherként definiálni az Ebktv-ben. – Lásd: PALMER, Fiona: *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*. European Anti-Discrimination Law Review, 2006/4. 23-29., 26. – Hivatkozza: ZACCARIA (2015): i.m. 237.

[347] Ugyanakkor sikeres kimentési bizonyítás esetén sem biztos, hogy a munkáltató igazolni tudja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, hiszen az állásfoglalás szerint a bizonyítási eljárás következő – egyben utolsó – lépéseként a jogában megsértett félnek lehetősége van arra, hogy megcáfolja a jogsértő fél által kimentési bizonyításként előadottakat. Ekkor azonban már rá is a bizonyítási, és nem a kedvezőbb, valószínűsítési kötelezettség vonatkozik. – ZACCARIA Márton Leó: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás?*

4.1.2. A bizonyítási teher megosztásának indokai

Az okokat három szempont köré csoportosítom, ugyanis a Kúria és az EBH értelmezése mellett a diszkriminációs esetek társadalmi megítélését és az ebből származó indokokat is számba veszem.

A bizonyítási teher megfordításának indokára a Kúria BH 255/2004. számú határozatában mutatott rá első ízben, még az Ebktv. hatálybalépését megelőzően. A Kúria kimondta, hogy bár az átalános szabályok szerint valóban a munkavállalónak kellene bizonyítania a jogsérelmet, azonban az egyenlő bánásmód megsértése olyan különleges helyzetet teremt a peres felek között, hogy az általános szabály nem alkalmazható.

A munkavállaló szemszögéből szinte lehetetlen lenne valamennyi releváns tényt és adatot feltárni, egy ilyen irányú kötelezés pedig aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná őt.[348] A munkáltató ezzel szemben rendelkezik valamennyi releváns adattal, és tudomása van a fontos körülményekről, így – a bizonyítási teher megfordításával – rá lehet arra kényszeríteni, hogy valóban az összes körülményre kitérjen, mert ezáltal lehetősége lesz mentesülni a diszkrimináció miatti felelősség alól.[349]

Az Ebktv. hatálybalépését követően az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére[350] jött létre a budapesti székhelyű EBH. Az EBH az emberi méltóság garanciális intézménye, az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását ellenőrző autonóm[351] állami jogorvoslati fórum.[352] Az EBH valódi pozitív hatások elérésére törekedett a diszkriminációs folyamatokban, a jogalkalmazás mellett szakmai információkkal és kiadványokkal támogatta az elv hatékony érvényesülését. Ezen tevékenységének példájaként említhető az EBH mellett működő Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. számú állásfoglalása (a továbbiakban: állásfoglalás) a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban, mely a fentiekhez hasonlóan fogalmaz a

A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkoztatási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában. Pro Futuro 2015/2., 127.

[348] Hasonlóképpen nyilatkozik KISS a bizonyítási teher megfordításának indokáról: „Ennek oka kézenfekvő, hiszen a panaszos egyszerűen nincs azoknak az ismereteknek, illetve információknak a birtokában, amellyel sikeresen bizonyíthatná a munkáltatói intézkedés diszkriminatív voltát." – KISS: *Alapjogok kollíziója…* i.m. 318.

[349] ZACCARIA (2015): i.m. 246–247.

[350] Lásd: Ebktv. 13–17. §

[351] Az EBH jogállásáról lásd: KÁDÁR András Kristóf: *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről* Fundamentum, 2010/2., 98–101.

[352] A hazai antidiszkriminációs fórumrendszerről lásd: KÁDÁR András Kristóf: A bőség zavara? – A magyar antidiszkriminációs fórumrendszer vázlata. In: MAJTÉNYI Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*. L'Harmattan, Budapest, 2009., 27–49.

bizonyítási teher megosztásának indokáról. Eszerint: „az egyenlő bánásmód megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő bizonyítékokhoz való hozzájutása terén fennálló hátrányt."

Ugyanakkor, ahogyan arra HALMOS is rávilágít, a munkavállaló számára könnyített bizonyításnak nem csupán a fentiekben kifejtett információs asszimmetria az oka, hiszen nehéz bizonyítási helyzetek ezen kívül is akadnak.[353] Így HALMOS szerint az osztott bizonyítási rend indoka valójában abban rejlik, hogy a társadalomban léteznek olyan törésvonalak, amelyek mentén a társadalomban domináns csoportok általánosan uralkodó sztereotípiákat követve „egyfajta pontozási rendszer" alapján hozzák meg a döntéseket: egyes csoportokat alacsonyabb, másokat magasabb kockázatúnak ítélnek meg, és eszerint biztosítanak nekik több vagy kevesebb szerepet a társadalmi interakciókban. Az alacsonyabb „pontokkal" illetett társadalmi csoportokat a védett tulajdonságok határozzák meg, amelyek mentén a társadalom lényegében hierarchizálódik, és a védett tulajdonságokkal rendelkezők háttérbe szorulnak a szűkös erőforrásokért való küzdelemben.[354]

Az antidiszkriminációs jog fő funkciója ezáltal, hogy a fent leírt társadalmi folyamattal szembemenve semlegesítse a dötéshozók – így például a munkáltatók – pontozási sztereotípiáit. Az antidiszkriminációs jog a védett tulajdonságok megnevezésével azonosítja a sérülékeny társadalmi csoportokat, így ha egy védett tulajdonsággal rendelkező személyt a munka világában valamilyen hátrány ér, a jog szerint vélelmezni kell,[355] hogy ezt éppen a védett tulajdonsága miatt szenvedte el. Természetesen ez a vélelem megdönthető, a döntéshozó igazolhatja, hogy a védett tulajdonságnak semmi köze nem volt az illetőre nézve hátrányos döntéshez, vagy ha volt is, erre valamilyen, az adott jogviszonnyal lényegileg összefüggő okból volt szükség.

Ilyen megfontolások alapján szükségszerű és legitimálható tehát az osztott bizonyítás bevezetése az antidiszkriminációs jogban: a hátrányt szenvedett személynek nem kell bizonyítania, hogy őt védett tulajdonsága miatt érte hátrány, ezt csupán – a törvényben

---

[353] Így például a joggal való visszaélés bizonyítása, amelynek során gyakran szintén a munkáltató belső motívumait kell bizonyítania a munkavállalónak. – HALMOS Szilvia: Bizonyítás az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos munkaügyi perekben az új Pp. alapján. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 22. – Az eltérő bizonyítási szabályokról a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelménye között lásd: EBD 2014. M.22.

[354] Vö. KISS: *Alapjogok kollíziója…* i.m. 317.

[355] Ennek a vélelemnek az az általános társadalmi tapasztalat ad alapot, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező személyek a munka világában általában méltánytalanul alacsony pontszámot kapnak. – HALMOS: Bizonyítás… i.m. 23.

meghatározott módon – hihetővé, vélhetővé kell tennie, ezt követően a munkáltató köteles a bizonyításra a vélelem megdöntése érdekében, így a bizonyítatlanság jogkövetkezménye is a munkáltatóra hárul.[356]

4.1.3. A valószínűsítési kötelezettség tartalma

A Magyar Nyelv Értelmező Szótárában a valószínűsíteni kifejezés mellett az alábbi jelentést találjuk: „valamely tényt vagy állítást valószínűvé, hihetővé, elfogadhatóvá tesz, érvényességét, való voltát megfelelő okokkal, érvekkel támogatja, megerősíti. A jogtudományban valószínűsíteni valamit: olyan adatokat, tényeket feltárni a bíróság előtt, amelyek nem adnak ugyan kétségtelen bizonyítékokat, de az állítást elfogadhatóvá teszik."[357] A fentebb hivatkozott állásfoglalás szerint „a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott."[358] A valószínűsítés tehát a bizonyításhoz képest csökkent mértékű, a hétköznapi gondolkodás szerinti elfogadást jelenti.[359]

Az értelmezéshez támpontot adhat, hogy az EUB a korábbiakban említett antidiszkriminációs irányelvek bizonyítási cikkeihez fűzött értelmezése szerint a diszkrimináció érintettjének oly módon kell feltárnia a diszkrimináció körülményeit, hogy abból *prima facie* arra lehessen következtetni, hogy diszkrimináció történhetett. Vagyis a munkavállalótól többet kell elvárni, mint puszta tényállítást, azonban tényállításait nem szükséges alátámasztania minden kétséget kizáró módon.[360]

Megjegyzendő, hogy a hazai jogrendszerben a valószínűsítés intézménye nem ismeretlen, hiszen azt a menedékjogról szóló 1997. évi CXXXIX. törvény 3. §-a[361] is alkamazza, amikor kimondja, hogy „kérelmére a menekültügyi hatóság menekültként ismeri el azt a külföldit, aki igazolja vagy valószínűsíti, hogy rá nézve a genfi egyezmény meghatározott rendelkezéseit alkalmazni kell."[362]

---

[356] Uo. 22–23.
[357] Arcanum Kézikönyvtár, A magyar nyelv értelmező szótára, Elérhető: https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/v-51E41/valoszinusit-52622/?list=eyJmaWx0ZXJzIjogeyJNVSI6IFsiTkZPX0xFWF9MZXhpa29ub2tfMUJFOEIiXX0sICJxdWVyeSI6ICJ2YWxcdTAwZjNzelx1MDBlZG5cdTAxNzFzXHUwMGVkdCJ9 (Letöltés: 2025. 11. 18.)
[358] Állásfoglalás 2.
[359] KULISITY Mária: *A bizonyítási eljárás szabályai az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozás esetén*. In: A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról (3. melléklet) 2017.
[360] HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 28.
[361] A hatályos szabályozást lásd: 2007. évi LXXX. törvény 7. § (1)
[362] KÁDÁR András Kristóf: *A bizonyítási teher megosztásának kérdései*. Fundamentum, 2006/4., 118.

A sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége kétirányú, amely feltételek azonban – az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint konjunktívak. Ennek megfelelően a sérelmet szenvedett személynek vagy csoportnak valószínűsítenie kell, hogy hátrány érte, és azt, hogy rendelkezik valamely, az Ebktv. 8. §-ában rögzített védett tulajdonsággal.[363] A következőkben ezt a két valószínűsítendő kérdéskört teszem részletesebb vizsgálat tárgyává.

A hátrány a felperes szubjektív megítélésén alapul, azon, hogy mit tekint számára hátrányosnak.[364] Az állásfoglalás szerint a hátrány bármilyen, hétköznapi értelemben vett hátrányt jelentet, nem kell konkrét jogszabályi előírásba ütköző magatartásnak lennie. Ezzel az értelmezéssel elérhető az, hogy valóban minden hátrány orvoslásra kerülhessen az Ebktv. szerint, és nem kizárólag a komolyabb, jelentősebb jogsértések.[365]

A hátrányok lehetséges körének meghatározásakor az Ebktv. 21. §-ában foglalt – nem kimerítő – felsorolást érdemes tanulmányozni, amely rámutat arra, hogy a munka világának mely mozzanatai során érheti diszkriminatív jellegű kedvezőtlen bánásmód (mint hátrány) a munkavállalót.[366] A törvény indokolása alapján a felsorolás elsősorban azokat a jogokat és kötelezettségeket tartalmazza, amelyek gyakorlása során a munkáltatók a leggyakrabban megsértik az egyenlő bánásmód elvét.[367] Látható, hogy a lehetséges hátrányok köre rendkívül tág,[368] így például a még be nem következett hátrány, csupán bekövetkezésének közvetlen veszélye is elfogadható hátrányként.[369]

Ugyanakkor a bírói gyakorlat annyiban korlátot szab a kiterjesztő értelmezésnek, hogy a hátránynak a munkaviszonyon belül[370] kell felmerülnie, így például a munkaviszonyát elvesztett roma származású felperes csupán a munkaviszony megszüntetésére hivatkozhat hátrányként, az ezt követő hátrányos munkaerőpiaci helyzetére már nem.[371] Nem lehet továbbá hátrányként hivatkozni olyan munkáltatói intézkedés elmulasztására, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne, például a jogszabályba ütköző illetményemelés elmaradását nem lehet a munkáltatón számon kérni.[372]

---

[363] ZACCARIA (2015): i.m. 240.
[364] KULISITY: i.m.
[365] ZACCARIA (2015): i.m. 240.
[366] HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 30.
[367] Az Ebktv. indokolása, Részletes indokolás a 21. §-hoz
[368] A Kúria Kfv.IV.37.312/2012/10. sz. határozatában a fegyelmi büntetést is elfogadta hátrányként.
[369] Lásd: BH 2006. 14. – Az eset elemzését lásd: KÁDÁR: *A bizonyítási teher…* i.m. 119.
[370] Ugyanakkor az indokolás szerint az Ebktv. – összhangban a 2000/78/EK irányelvvel – nem korlátozza az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonyra, hanem azt kiterjeszti a munkavégzésre irányuló minden más jogviszonyra is.
[371] Mfv.I.10.403/2014/7. (EH 2015.05.M12)
[372] EBH 2015. M.12.

A hátrány fogalmának értelmezésekor a dolgozat életkori-fókuszú vizsgálatára tekintettel érdemes utalni az Alkotmánybíróság (a továbbiakban röviden: AB) munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével kapcsolatos döntéseire,[373] amelyek a nyugellátásra való jogosultság megszerzésével álltak összefüggésben. Az AB szerint a jogalkotó abból indul ki, hogy a munkáltatói felmondás kötöttebb, garanciális szabályai addig érvényesülnek, amíg a munkavállaló öregségi nyugellátásra nem válik jogosulttá, vagy amíg a rá irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt valamely más nyugellátási formát ténylegesen nem veszi igénybe. Vagyis az AB értelmezésében a szabad felmondási rendszer korlátozása megszűnik, indokolatlanná válik a jogállásvédelem, és így mintegy egyenleget von a korábbi állapot és a nyugdíj adta lehetőség – kompenzáció – között, ami felveti a hátrány fentebb már említett szubjektív mivoltát.[374]

A sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettségének másik eleme az Ebktv. 8. §-ban felsorolt védett tulajdonság valamelyikének megjelölése. A megjelölt védett tulajdonságnak a valószínűsítés időpontjában kell fennállnia,[375] és a panaszosnak vagy ténylegesen, vagy a jogsértő fél feltételezése szerint rendelkeznie kell vele.[376]

Előbbi nem szorul magyarázatra, hiszen értelemszerűen fogalmilag lesz sikertelen a valószínűsítés abban az esetben, ha a panaszos úgy érzi, hogy „valamilyen" okból sújtja hátránnyal a munkáltatója, de ez nem védett tulajdonságon alapszik.[377] Ha pedig a második esetet vesszük alapul, miszerint a sérelmet okozó fél feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal a jogában megsértett fél, akkor az látszik, hogy ez egyúttal bizonyítja azt is, hogy a hátrány a védett tulajdonságon alapszik. Ezzel a szabállyal az Ebktv. szintén a jogában megsértett felet kívánja védeni, ugyanis előfordulhat, hogy a munkáltató szimplán feltételezi valamely védett tulajdonság fennáltát, erre alapítva pedig hátránnyal sújtja a panaszos felet.[378]

A védett csoporthoz való tényleges vagy vélt tartozás is felvet egyes kérdéseket. Egyes védett tulajdonságok közvetlenül észlelhetők, mások vonatkozásában azonban a

[373] Lásd a 44/B/1993. AB, valamint a 11/2001. (IV. 12.) sz. AB határozatot.
[374] Megjegyzendő, hogy az idősebb kor mellett a munkaerőpiacra való bejutás kérelmező (fiatal) kora szerinti megkülönböztetés miatt sikertelensége kapcsán is felmerül a hátrány igazolásának kétségessége, valamint a kérdés, hogy milyen, magán- vagy közjogi jellegű hátrányokkal lehet számolni.
[375] Így nem elég az, ha azzal a panaszos a jogsértést megelőző időpontban rendelkezett.
[376] Ugyanakkor ide tartoznak azon védett tulajdonságok is, amelyek alkalmasak diszkrimináció megvalósítására, de a munkáltató előtt nem ismertek. – ZACCARIA: *Összefoglaló*... i.m. 154.
[377] Lásd: 540/2008., 759/2009. és 1869/2009. sz. EBH határozatok
[378] Ekkor természetesen nem lesz alapos a kimentés arra tekintetettel, hogy valóban nem rendelkezik a megjelölt védett tulajdonsággal a kérelmező, hiszen a feltételezés éppen elég ahhoz, hogy diszkriminációt valósítson meg vele a munkáltató. – ZACCARIA (2015): i.m. 241.

valószínűsítés problematikus. A Kúria rögzíti, hogy a felperesnek meg kell jelölnie védett tulajdonságát keresetében, és csak abban az esetben kell valószínűsítenie annak fennálltát, ha az nem egyértelmű.[379]

Kérdés, hogy ezen az alapon el kell-e fogadni a kisebbségi hovatartozásra vonatkozó felperesi nyilatkozatot akkor is, ha az eljáró bíróban észszerű kétely merül fel annak megalapozottságával kapcsolatban. Indítványozhat-e például ebben a tekintetben ellenbizonyítást az állítólagos jogsértő? Hasonló kérdések merülhetnek fel a vallási meggyőződéssel vagy a szexuális orientációval kapcsolatban is.[380] A helyzetet tovább nehezíti, hogy a törvény még csak azt sem kívánja meg, hogy valaki ténylegesen rendelkezzen az adott védett tulajdonsággal, elegendő, ha a diszkrimináló környezet csupán ezt feltételezi róla.[381]

A Kúria jogértelmezése alapján a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, valamint a jogellenes elkülönítés tényállási eleme, hogy létezzen[382] olyan személy vagy csoport, akihez vagy amelyhez képest a diszkrimináció sértettje hátrányt szenvedett.[383] Kérdésként merülhet fel, hogy kinek kell megjelölnie a perben összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot.

Az Ebktv. a valószínűsítendő tények között nem említi kifejezetten az összehasonítható helyzetben lévő személyt/csoport megjelölését.[384] Ennek megfelelően az csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő személy/csoport nélkül.

---

[379] Nem kell valószínűsíteni például a felperesnek a nemét, de például életkorát vagy az állampolgárságát már igen. – ZACCARIA: *Összefoglaló*... i.m. 153., 215. sz. lábjegyzet

[380] GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 161. – A szerzők álláspontja szerint észszerű keretek között az ellenbizonyítás kezdeményezése lehetséges és szükséges.

[381] HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 28.

[382] Bár ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a törvényszöveg „részesülne" fordulata alapján a tényállás akkor is megvalósulhat, ha nincs összehasonlítható helyzetben lévő csoport, azonban, ha lenne, a sérelmet kifogásoló személy feltételezhetően hátrányos helyzetbe került volna hozzájuk képest. (Ezért nevezzük hipotetikus összehasonlítható helyzetben lévő személynek.) – HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 32. Megjegyzendő továbbá, hogy az Ebktv. kommentárja kifejezetten úgy fogalmaz, hogy amennyiben sem a jelenben, sem a múltban nem lehet megfelelő összehasonlítási alanyt találni, akkor lehetséges egy nem létező személyre vonatkoztatni a releváns körülményeket. – Lásd: BIHARI – FARKAS – KÁDÁR – KÁRPÁTI: i.m. 52.

[383] KULISITY megjegyzi, hogy a jelenlegi bírói gyakorlat nem állít fel időbeli korlátot a kontrollcsoport kiválasztására nézve. – Lásd: Kfv.III.37.798/2015/5., KULISITY: i.m. 130.

[384] ZACCARIA szerint a törvényben célszerű lenne nem kifejezetten az, „amelyre tekintettel" szófordulatot, hanem a törvényi szövegben szereplő „egyidejűleg" szót használni, ezzel ugyanis könnyebben értelmezhető lenne az alperesi kimentési bizonyítás. – ZACCARIA: *Összefoglaló*... i.m. 159., továbbá KULISITY megjegyzi, hogy a bírói gyakorlat szerint a bizonyítás során a hátrányt szenvedettek általa hivatkozott csoportképző ismérvét a felperesnek kell valószínűsítenie. – Lásd: Mfv.I.10.702/2012/5., továbbá BDT2017. 3751.

Ez az értelmezés összhangban van az EUB Kelly-ügyben[385] és Meister-ügyben[386] hozott ítéleteiben tett megállapításaival. Ezekből következik, hogy ha a felperes nincs abban a helyzetben, hogy meg tudja jelölni azt a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot, akivel vagy amellyel szemben hátrányos bánásmódban részesült, ez nem feltétlenül képezi akadályát az igényérvényesítésnek. A megjelölés hiánya csak akkor akadályozza a felperes valószínűsítési kötelezettségének teljesítését, ha az általa hivatkozott hátrány természetére tekintettel e hiány a hátrány valószínűsítését lehetetlenné teszi.[387]

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti elmarasztaláshoz elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése, ennek hiánya ugyanis a határozatot megalapozatlanná teszi,[388] hiszen az oksági kapcsolat nélkül fogalmilag lehetetlen megállapítani a hátrányos megkülönböztetést.[389] Ez az oksági kapcsolat adja tulajdonképpen a diszkriminációs tényállás igazi magvát, hiszen az egyenlő bánásmód követelménye sérelmének lényege voltaképpen nem abban áll, hogy két munkavállaló vagy munkavállalói csoport között a munkáltató megkülönböztetést tesz, hanem abban, hogy valamely munkavállalónak a védett tulajdonságai miatt okoz hátrányt.[390] De kit terhel az okozati összefüggés bizonyítása?

Az állásfoglalás alapján a hátrány és a védett tulajdonság közötti oksági kapcsolat bizonyítása nem a sérelmet szenvedett fél kötelessége, ugyanis a jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét.

A bírói gyakorlat a korábbi években ingadozó volt abban a kérdésben, hogy az oksági kapcsolat terén is fennáll-e a felperes valószínűsítési kötelezettsége.[391] Ennek a jogértelmezési bizonytalanságnak vetett véget a Kúria az egyenlő bánásmód

---

[385] C-104/10. sz. Kelly v. National University of Ireland-ügyben, 2011. július 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:506

[386] C-415/10. sz. Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH-ügyben, 2012. április 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:217 – Elemzését lásd: FARKAS Lilla: *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case.* European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15., 23–33.

[387] HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 32–33.

[388] Lásd: KGD 2011.10., EBH 2010. 2272. – JAKAB Nóra: *Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései – Tankönyv a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási Mesterképzési Szak hallgatói számára.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016., 99.

[389] ZACCARIA (2015): i.m. 237.

[390] HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 33.

[391] Az alábbi döntésekben a jogalkalmazó akként foglalt állást, hogy a felperesnek az oksági kapcsolatot is valószínűsítenie kell: Debreceni Ítélőtábla Pf.I.20.683/2005/7., Szegedi Ítélőtábla Pf.I.20.200/2015/4., EBH 2010.2272., KGD 2011.10., Mfv.II.10.278/2013/4., és Mfv.II.10.064/2014/3., PJD 2016.9., A fentiekkel ellentétben az alábbi döntések szerint a felperes bizonyítási kötelezettsége nem terjed ki az oksági kapcsolat bizonyítására, így annak hiányát a munkáltatónak kell bizonyítani a kimentéshez: BH 348/2013., EBH 2015. M. 24., Mfv.II.209/2012/4., Mfv.I.10.517/2014/4., Mfv.I.10.093/2014/6., Mfv.II.10.155/2015/7.

követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló, 4/2017. (XI.28.) számú KMK véleménye. Ez utóbbi kimondja, hogy „az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait, vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, vagy nem kellett megtartania azt." Tehát az oksági kapcsolatot nem a munkavállalónak kell valószínűsítenie, hanem a munkáltató érdekében áll az oksági kapcsolat hiányának bizonyítása.[392]

4.2. Amin a diszkrimináció áll vagy bukik – a kimentési rendszer

A bizonyítási struktúra vizsgálata során szólni kell azokról az esetekről is, amikor formálisan az elv megsértésére kerül sor, azonban a jogszabályban meghatározott feltételekre tekintettel mégsem lehet azt az egyenlő bánásmód követelménye megsértéseként minősíteni. Azon területek, ahol az eltérő bánásmód elfogadott, illetve elvárt, külön kerülnek meghatározásra mind az uniós irányelvekben, mind az Ebktv-ben.

Az eltérő bánásmód alapulhat egyrészt lehetőségen, másrészt, kötelezettségen. Előbbi körébe tartoznak: a foglalkozási követelmények,[393] a pozitív intézkedések,[394] a közbiztonság, a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedések,[395] valamint az objektíve igazolhatóság esete.[396] Utóbbiba pedig a 2000/78/EK irányelv 5. cikkében meghatározott fogyatékos személyek igényeihez való észszerű alkalmazkodás körében előírt intézkedések megtétele mint tagállami kötelezettség tartozik.

A következőkben az ún. kimentési klauzula uniós, irányelvi szabályát mutatom be, majd ezzel összevetve a hazai jogba átültetett rendelkezéseket elemzem.

4.2.1. Az uniós jogi kimentési klauzula

Az EUB esetjogában az irányelv szerinti kimentést három különböző alapon fogalmazta meg: a 2. cikk (5) bekezdése szerint, a 4. cikk (1) bekezdése szerint és a 6. cikk

[392] Lásd: EBH 470/2014. – HALMOS: *Bizonyítás…* i.m. 34., továbbá: EBH 2016. M. 16. – Eszerint: „A munkáltató az összehasonlítható helyzet hiányának bizonyításával mentheti ki magát sikerrel."
[393] 2000/43/EK és 2000/78/EK irányelv 4. cikke
[394] 2000/43/EK 5. cikke és 2000/78/EK irányelv 7. cikke
[395] 2000/78/EK irányelv 2. cikk (5) bekezdése
[396] 2000/78/EK irányelv 6. cikke

(1) bekezdése szerint. Mindezeken felül további követelményként került megfogalmazásra az, hogy a tagállami intézkedésnek az irányelvben megjelölt célok alapján igazoltnak, a célok elérése érdekében alkalmasnak, valamint szükségesnek kell lennie.[397] Továbbá a bírósági gyakorlat alapján megállapítható, hogy kimentési lehetőség előírható a munkaszerződés megkötése előtti eljárásra (pl. a felvétel felső életkori határhoz kötése), a munkaszerződés hatálya alatt (pl. életkor szerinti bérezés, illetve szabadság), valamint a munkaszerződés utánra is (pl. felmondási idő).

A már említett 2000/78/EK irányelv az életkorral összefüggésben azonban a fentieken túl is kimentést enged az eltérő bánásmód igazolására, ami az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés speciális helyét mutatja az irányelv által tiltott egyéb formák között. Eszerint az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, illetve ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Az irányelv példálózó jelleggel három területet is nevesít, ahol az eltérő bánásmód igazolt lehet, és így kimentésnek lehet helye.

Azonban az, hogy az uniós jog pontosan milyen védelmi szintet biztosít, és hogyan értelmezi az említett kimentési okokat, elsősorban az EUB által alkalmazott arányossági teszten múlik, ezért annak megítélése, hogy a jogalkalmazás egy koherens jogértelmezést követve képes-e hatékony védelmet nyújtani a diszkriminációval szemben, csak a vonatkozó bírósági döntések tükrében lehetséges.

4.2.2. Az Ebktv. kimentési klauzulája

Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése alapján az olyan rendelkezés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amely a) a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, vagy b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka van. A (3) bekezdés szerint azonban az Ebktv. 8. § b)-e) pontja szerinti tulajdonságokon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint

[397] A kimentési okok részletesebb értelmezéséhez lásd: SCHLACHTER, Monika: *The prohibition of age discrimination in labour relations.* Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2011., 39–40.

jogellenes elkülönítés esetében a (2) bekezdés nem alkalmazható, így az minden esetben az egyenlő bánásmód megsértését jelenti.[398]

A törvény 22. §-a tovább szabályozza a kivételeket, meghatározva azon eseteket, amelyek alapján a munkáltató mentesülhet az egyenlő bánásmód alkalmazásának kötelezettsége alól. Eszerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha az adott intézkedés az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés, továbbá akkor sem, ha az vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.[399]

A törvény rögzíti ugyan az irányelvnek való megfelelési célt,[400] látható, hogy az Ebktv. által rögzített kimentési klauzula meglehetősen hiányos az irányelv rendelkezésivel összevetésben, vagyis a szöveghű, pontos implementáció elmaradt,[401] ez utóbbi hiányosság pedig a joggyakorlatban is tetten érhető, amelynek ékes példája volt a magyar bírák kényszernyugdíjazásának ügye.[402] E jogharmonizációs pontatlanság ugyanakkor korántsem elhanyagolandó probléma, hiszen az egész bizonyítási rendszert érintve súlyos csorbát ejthet a jogérvényesítés hatékonyságán, illetve a jogalkalmazás koherenciáján, így mindenképpen indokolt és javasolt lenne a jogalkotó részéről az említett anomália korrigálása.

---

[398] DURÓ: i.m.

[399] BONNYAI egy harmadik esetet is említ: „A harmadik kimentési lehetőség pedig nem más, mint a munkáltatónak arra való hivatkozása, hogy ő pozitív diszkriminációt alkalmaz, és ezt bizonyítékokkal is alátámasztja." – BONNYAI: i.m. 40.

[400] Ebktv. 65. § g) pont

[401] A jogharmonizációs hiányosságokról, illetve a szabályrendszer „finomhangolásra" szoruló elemeiről lásd: GYULAVÁRI: *Három évvel…* i.m. 3-35., illetve: GYULAVÁRI Tamás: A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés? Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban (konferencia), Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák–Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11.

[402] A kérdés vizsgálata több fronton zajlott, hazai szinten az Alkotmánybíróság (33/2012. (VII.17.) AB határozat), nemzetközi szinten az EUB (C-286/12. sz. Európai Bizottság kontra Magyarország-ügyben, 2012. november 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:687), illetve az EJEB (J.B. and others against Hungary, (No. 45434/12, 45438/12 és 375/13, 2018. november 27.)) is állást foglalt.

4.3. Részkonklúzió

Az egyenlő bánásmód megsértése miatti jogvitákban alkalmazandó speciális bizonyítási rendszer nem pusztán sajátos eljárásjogi technika, hanem a jogvédelem érdemi hatékonyságát meghatározó, a felek közötti erőviszonyok kiegyenlítését célzó dogmatikai intézmény. Az általános bizonyítási formula a diszkriminációs tényállások sajátosságai miatt nem biztosítana reális jogérvényesítési lehetőséget, mivel a sérelmet szenvedő fél, általában a munkavállaló, a munkáltatóval ellentétben többnyire nem rendelkezik a releváns adatokkal, nem lát bele a döntési mechanizmusokba. Ezért az osztott bizonyítási modell alapvető legitimációja az információs aszimmetria korrekciója. A Kúria és a korábbi EBH-gyakorlat által szintén hangsúlyozott kompenzációs funkció egyúttal azt is jelenti, hogy a bizonyítási teher megosztása nem egyfajta kedvezmény, hanem az érdemi igazságszolgáltatáshoz szükséges feltétel.

Noha az osztott bizonyítási teher történetileg uniós esetjogi gyökerű, az irányelvek révén a tagállami rendszerekbe beépülve általános megoldássá vált. A magyar jogban az Ebktv. 19. §-a alapvető jelentőségű, egyrészt meghatározza a sérelmet szenvedett fél minimális valószínűsítési terhét, másrészt kijelöli a másik, főként munkáltatói oldal ellenbizonyításának, illetve kimentésének pályáját. A konstrukció lényege, hogy a sérelmet szenvedő fél sikeres valószínűsítése *ex lege* vélelmet eredményez, így a bizonyítatlanság kockázatát érdemben a munkáltató viseli.

A bizonyítási rendszer másik meghatározó eleme a kimentés, amely mentén az igazolható eltérő bánásmód határai vonhatóak meg. A dolgozatban vizsgált életkor mint védett tulajdonság egyedi jellege e téren ütközik ki talán a legmarkánsabban, hiszen a 2000/78/EK irányelv különösen az életkor esetében enged szélesebb körű igazolást. Összevetve utóbbival a hazai szabályozást, – különösen az Ebktv. 7. §-ában megfogalmazott klauzulát – sajnos az látható, hogy az az irányelvhez képest nem tekinthető szöveghűnek és teljes körűnek, ami jogbizonytalanságot és jogalkalmazási anomáliákat okozhat.

A fejezet végső tanulsága ezért kettős, jóllehet az osztott bizonyítás elvi alapja és funkciója a jogvédelem erősítését szolgálja, ugyanakkor a kimentési szabályok pontossága és koherenciája – különösen az uniós mércéhez igazodó implementáció – meghatározó feltétele annak, hogy e bizonyítási modell a gyakorlatban is képes legyen a diszkriminációval szembeni érdemi jogérvényesítés biztosítására.

5. Az életkori alapú foglalkoztatási antidiszkrimináció gyakorlata

5.1. Az elemzés szempontrendszere, struktúrája

Az életkori alapú diszkriminációval szembeni védelem valódi érvényesülése csupán az elv gyakorlati leképeződésének tükrében vizsgálható meg igazán. Ennek érdekében jelen fejezet keretei között a vonatkozó joggyakorlatot veszem górcső alá. Elsőként a magyar esetjogot érintem, mind a bírósági, mind a hatósági igényérvényesítést illetően. Ezt követően a problémakör nemzetközi kontextusa lesz vizsgálatom tárgya, amennyiben az EJEB, majd az EUB joggyakorlatát taglaló részek következnek. Feltevésem szerint az elv érvényesülésének primer területe az utóbbi helyen, vagyis Luxemburgban keresendő. Korábban láthattuk, hogy főként az EU dolgozta ki a szabályozás érdemi komponenseit, és ennek analógiájára, az EUB esetjoga az, amelyben a gyakorlati érvényesülés körvonalai kirajzolódtak.

Eképpen a fejezet belső arányainak súlypontja is az EUB ítélkezési gyakorlata felé tolódik el. Véleményem szerint – ahogyan majd alább látható lesz – az EUB gyakorlata a főként előzetes döntéshozatali eljárások révén döntően befolyásolja a nemzeti, így magyar jogalkalmazást is, de nemzetközi szinten is érezteti hatását, hiszen az EJEB ítélkezése is épít rá, és gyakorta hivatkozik is rá. Persze ez önmagában nem vonja kétségbe az egyes nemzeti gyakorlatok és az EJEB joginterpretációjának létjogosultságát, sőt ahogy látni fogjuk, az EUB gyakorlata több ponton is támadási felületet képez, de legalábbis komoly anomáliákat tartalmaz. A fejezet végén ezeket a gócpontokat járom körül.

5.2. Az életkori alapú antidiszkrimináció magyar joggyakorlata

Kutatásom során természetesen nem mehettem el szó nélkül a hazai jogalkalmazás termékei mellett sem, így a következőkben ezekre térek ki. A hazai fórumrendszer alapvetően duális strukturáltságú, amennyiben a bírói út mellett – ezen belül valamennyi bírósági szint, illetve az Alkotmánybíróság egyaránt megjelenik –alternatív lehetőségként a hatósági, immár az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő EBFF általi igényérvényesítés is rendelkezésre áll.[403]

[403] E körben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (2. rész).* Humán Szaldó, 2009/3., 79–82.

Valamennyi releváns ügy bemutatása bizonyosan szétfeszítené a dolgozat terjedelmi korlátait, így a dolgozatban csak érintőlegesen foglalkozom a magyar ítélkezési gyakorlattal. A fentebb említett dualitásra tekintettel elsőként a bírói útra térek rá, egy szemléletes példán keresztül. Az elemzett AB határozat ugyanis egy kúriai ítélet alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányult, így tulajdonképpen valamennyi hazai bírósági szintet érinti.[404] Ezt követően szót ejtek a hatósági jogérvényesítésről is, főként a fórumrendszert érintő közelmúltbéli átfogó módosítás fényében.

5.2.1. Bírósági út – Egy szemléletes magyar példa az Alkotmánybíróság gyakorlatából

5.2.1.1. Az ügy tárgya, előzmények

Az AB a 3535/2021. (XII. 22.) AB határozatát[405] (a továbbiakban: Abh.) alkotmányjogi panasz tárgyában hozta. Az indítványozók bírói szolgálati jogviszonyban álltak, ahol a munkáltató 2015. november 30-ig a szolgálati idő meghatározásakor a bírósági titkári szolgálati időből egy évet számított be. 2015. december 1-jétől azonban az újonnan kinevezett bírák esetében a teljes titkári idő beszámításra került. Az utóbbi gyakorlat igazodik az Országos Bírósági Hivatal (a továbbiakban: OBH) 2016. július 6-án kelt iratában meghatározott utasításhoz.[406] „Az indítványozók az OBH utasításának közzétételét követően tudomást szereztek egyrészt arról, hogy a munkáltatójuk a többi törvényszéken fennállóhoz képest kedvezőtlenebb beszámítási gyakorlatot folytatott, másrészt arról, hogy az új kinevezések tekintetében már megváltoztatta a gyakorlatát, ezért kérelemmel éltek a teljes titkári szolgálati idő beszámítása és az ennek megfelelő fizetési fokozatba sorolás érdekében.”[407] A kérelem tárgyában nem született külön intézkedés, de a 2017. januári illetménymegállapítás alapján egyértelmű volt, hogy nem adott neki helyt, így az indítványozók bírósághoz fordultak.

Igényük jogalapja körében elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére, további, eshetőleges keresetként a joggal való visszaélés tilalmára, a jóhiszeműség és tisztesség

[404] Az alfejezet alapjául az alábbi tanulmány szolgált: TAKÁCS Dóra: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírákat érintő diszkrimináció tárgyában. A szolgálati idő kezdő időpontjának meghatározása – a titkári idő beszámítása.* Jogesetek Magyarázata, 2022/2-3., 23–31.
[405] ABK 2021. december, 3149.
[406] Abh., Indokolás [3].
[407] Uo.

elvére, illetve a bírói illetményre vonatkozó, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi ClXII. törvényben (a továbbiakban röviden: Bjt.) foglalt,[408] valamint a bírói függetlenségre vonatkozó alaptörvényi rendelkezések[409] sérelmére hivatkoztak.[410]

Az első fokon eljáró bíróság[411] az egyenlő bánásmód követelményének megsértése mellett a munkáltató intézkedését joggal való visszaélésként is értékelte. A másodfokon eljáró törvényszék[412] módosította a szolgálati idő kezdő időpontját,[413] ezt meghaladóan azonban helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.[414] Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét megállapíthatónak tartotta, tekintve azonban, hogy az egy másik munkavállalói csoportot érintő, a felperesek számára látszólag semleges intézkedés közvetett eredményeként valósult meg, azt az Ebktv. 9. §-a szerinti közvetett diszkriminációként minősítette. A joggal való visszaélést viszont nem találta megállapíthatónak.[415]

A Kúria a jogerős döntést hatályon kívül helyezte, és az indítványozók keresetét elutasította.[416] Mivel a felek a joggal való visszaélésre vonatkozó részt nem támadták felülvizsgálati kérelemmel, ezért az eljárás tárgyát kizárólag a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó érvelés képezte. E körben a Kúria azt állapította meg, hogy a bírók és a tapasztalattal rendelkező bírók sem tartoznak sérülékeny társadalmi csoporthoz, a felperesek által megjelölt egyéb helyzet ezért nem tekinthető az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt védett tulajdonságnak. A Kúria úgy találta, hogy a felperesek által megjelölt különböző életkoruk és a valószínűsített hátrány között nem állt fenn okozati összefüggés, ezért az Ebktv. 8. § o) pontjára való hivatkozást sem fogadta el, ebből pedig azt a következtetést vonta le, hogy védett tulajdonság hiányában nemcsak közvetlen, de közvetett diszkrimináció sem valósulhatott meg.[417] Az indítványozók a Kúria fenti ítéletével szemben fordultak az AB-hoz.

[408] Bjt. 35. § (4) bek. és 169. § (1) bekezdés
[409] Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdés
[410] Abh., Indokolás [4]–[6]
[411] Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.91/2017/24. sz. ítélet
[412] Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.026/2018/28. sz. ítélet
[413] A titkári szolgálati idő beszámítása során az elsőfokú bíróságtól eltérően a Bjt. 172. § (3) bekezdése szerint a töredékévet egészként vette figyelembe, lásd: Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.026/2018/28. sz. részítélet 10–11. és 13–14.
[414] Azzal, hogy a VIII. rendű felperes kereseti kérelmét elbíráló rendelkezést eljárási hiba miatt hatályon kívül helyezte, és e körben az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasította (Abh., Indokolás [9])
[415] Abh., Indokolás [9]–[10]
[416] Mfv.II.10.475/2018/19. számú ítélet
[417] Abh., Indokolás [12]

Az AB joggyakorlata szerint[418] a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog[419] részét képezi a bírósághoz fordulás joga, amely magában foglalja az eljárást megindító felek azon jogát is, hogy a bíróság az eljárásba vitt jogaikat és kötelezettségeiket elbírálja. Jelen ügyben az indítványozók különböző jogcímeken több kereseti kérelmet is tartalmazó keresetet terjesztettek elő, amelyek közül kizárólag egy – az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó – került érdemben jogerős elbírálásra, a további kereseti kérelmek nem.[420]

A jogorvoslathoz való joggal[421] kapcsolatban az indítványozók részéről igény merült volna fel az egyenlő bánásmód követelményének megsértésén túlmutató további kereseti kérelmeiknek több bíróság általi vizsgálatára. Az indítványozó álláspontja szerint, „amennyiben az eljárási jogszabálysértés abban áll, hogy az eljárást le sem folytatták, az az AB gyakorlata értelmében a jogorvoslathoz való alapjog sérelmét eredményezi."[422]

A bírákat megillető javadalmazás a bírói függetlenség részét, annak egyik elemét képezi.[423] Az indítványozók szerint a perben vitatott munkáltatói gyakorlat a 2015. december 1. előtt kinevezett bírókat anyagilag hátrányosabb helyzetbe hozta a velük összehasonlítható helyzetben lévő – adott esetben azonos hosszúságú bírósági titkári idővel rendelkező –, ezen időpont után kinevezett bírákhoz képest. „A korábban kinevezett bírák tipikusan nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkeznek és magasabb életkorúak is." Az indítványozók álláspontja szerint a különbségtétel sérti az európai uniós normákat és az EUB ítélkezési gyakorlatát.[424]

Az indítványok benyújtását követően, 2020. január 1-jei hatállyal módosult a Bjt. 172. § (2) bekezdése,[425] melynek értelmében a munkáltató mérlegelésétől függetlenül egységesen szolgálati időként kell figyelembe venni a jogszabály által jogi szakvizsgához kötött egyéb jogviszonyban vagy tevékenységgel eltöltött időt is, és ez a bírósági titkárként igazságügyi szolgálati jogviszonyban eltöltött időre is vonatkozik.[426]

Erre tekintettel az AB az indítványozókat nyilatkozattételre hívta fel[427] annak tisztázása érdekében, hogy az alkotmányjogi panaszban állított sérelmüket a módosított

[418] 24/2018. (XII. 28.) AB határozat, Indokolás [18]–[22], ABH 2018, 548, 554–556.
[419] Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdés
[420] Abh., Indokolás [18]
[421] Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdés
[422] Abh., Indokolás [19]
[423] Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdés
[424] Abh., Indokolás [20]
[425] A módosítást az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról szóló 2019. évi CXXVII. törvény 131. §-a vezette be.
[426] Figyelemmel az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 13. § (1) bekezdésére. – Abh., Indokolás [21]
[427] Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 57. § (2) bekezdése alapján.

törvényi szabályok orvosolták-e. Az indítványozók válasza szerint a törvénymódosítás és az azon alapuló munkáltatói intézkedések csak részben orvosolták sérelmüket. Ugyan a törvénymódosítás folytán a szolgálati idő kezdő időpontja módosult, de a 2015. december 1-től 2019. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó bérkülönbözetük nem került kifizetésre, így az ez iránti követelésük továbbra is fennáll. Az AB mindezek után arra a következtetésre jutott, hogy az ügyben nincs helye okafogyottság megállapításának, és folytatta az eljárását.[428]

5.2.1.2. A döntés érvelése

Az AB elsőként az indítványnak a tisztességes bírósági eljáráshoz való joggal kapcsolatos elemét vizsgálta meg. Korábbi jogértelmezésére alapozva arra a következtetésre jutott, hogy a bírósághoz fordulás jogából következően a bíróságok a kereseti kérelem valamennyi elemének érdemi megvizsgálására, a kereseti kérelem kimerítésére kötelesek. Ez azt jelenti, hogy a bíróságok az érdemi vizsgálat eredményeként az ítélet rendelkező részében a kereset, illetőleg a viszontkereset valamennyi eleméről rendelkezzenek.[429] Az AB-nak ezért azt kellett megvizsgálnia,[430] hogy volt-e a kereseti kérelemnek olyan eleme, amelyet a perben eljáró bírói fórumok nem bíráltak el.

Az indítványozóknak az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó, elsődleges kereseti kérelmét a perben eljáró mindhárom bírói fórum érdemben vizsgálta és elbírálta. A joggal való visszaélés sérelmét ugyan elsőfokon a bíróság megalapozottnak találta, másodfokon már nem. A Kúria a joggal való visszaélést nem tette felülvizsgálat tárgyává, mivel a jogerős részítéletnek ezt a megállapítását a felek a felülvizsgálati kérelemben nem vitatták. A további, eshetőleges jogcímként hivatkozott egyéb jogszabályi rendelkezésekkel[431] kapcsolatban az AB azt állapította meg, hogy mivel azok sérelmét az indítványozók keresetlevele nem önállóan állította, hanem az Mt. 7. §-án – vagyis a joggal való visszaélésen – alapuló eshetőleges kereseti kérelembe ágyazva, így összességében nem állt elő olyan helyzet, hogy a kereseti kérelem egyik elemét egyetlen bírói fórum sem bírálta volna el érdemben.[432]

[428] Vö. Abtv. 59. §, valamint az AB 1001/2013. (II. 27.) AB TÜ. határozata az Alkotmánybíróság Ügyrendjéről, 67. §
[429] Abh., Indokolás [34]
[430] A 24/2018. (XII. 28.) AB határozatot (ABH 2018, 548.) alapul véve. – Abh., Indokolás [20]–[24]
[431] Lásd: Mt. 6. § (2) bek.; Bjt. 35. § (4) bek., 169. § (1) bek. és 222. § (1) bek.; valamint Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdés
[432] Abh., Indokolás [37]–[41]

Az AB ezt követően az indítvány egyenlő bánásmóddal kapcsolatos elemét vizsgálta meg. Az indítványozók a diszkrimináció tilalmának sérelmét a bírói függetlenséggel kapcsolatban állították, ezen belül kifejezetten a díjazásra fókuszálva, utalva a díjazás és a bírói függetlenség közötti szoros kapcsolatra. A hatályos magyar szabályozás – a nemzetközi tendenciákkal párhuzamosan[433] – „a bírák megfelelő javadalmazását a bírói függetlenség elválaszthatatlan, immanens részének, a bírói függetlenség érvényre juttatása biztosítékának, egyik zálogának tekinti, és ekként szabályozza."[434]

A Bjt.[435] a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója számára mérlegelési jogkört biztosított a titkári idő beszámítását illetően. A mérlegelési jogkörben hozott döntés kialakítása során azonban a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az irányadó jogszabályokra, köztük az Mt. és az Ebktv. alapján alkalmazandó rendelkezéseire, valamint az érintett alaptörvényi rendelkezésekre is.[436]

Az AB továbbá arra hívta fel a figyelmet, hogy „a diszkrimináció vizsgálata során a hátrányos megkülönböztetés sérelmét állító személy által homogén csoportként megjelölt – egymással összehasonlítható helyzetben lévő – jogalanyok köréből kell kiindulni, és az ezen belüli különbségtételnek [kell] vizsgálni az indokát; ha ugyanis a kifogásolt intézkedéssel eltérően érintett jogalanyok kisebb csoportjait tekinti homogén csoportoknak a vizsgálat, azokon belül már értelemszerűen nem mutatható ki a sérelmezett különbségtétel."[437]

Az AB érvelése szerint jelen ügyben homogén csoportként azoknak a bíróknak a köre vizsgálható, akik tekintetében azonos a munkáltatói jogkör gyakorlója. Amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója „akár a bírák szolgálati ideje szempontjából figyelembe vehető jogviszonyokról, akár a beszámítási gyakorlat által érintettek köréről dönt, számot kell tudnia adni döntésének tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indokáról, ha döntése a munkáltatói jogkörébe tartozó bírák csoportján belül különbséget tesz és egyeseket hátrányosan érint."[438]

A Kúria jelen ügyben támadott ítélete az Ebktv. 9. §-a szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetést akként értelmezte, hogy az „úgy valósul meg, hogy nem homogén munkavállalói kör tekintetében a munkáltató azonos döntést alkalmaz", viszont mivel

[433] Az Alkotmánybíróság a 4/2014. (I. 30.) AB határozatban arra is rámutatott, hogy „[a]z Európa Tanács miniszteri Bizottságának Cm/Rec(2010)12 számú, a bírákról: függetlenség, hatékonyság és felelősség című ajánlása 53–55., a bírák javadalmazásáról szóló pontjaiban szintén a függetlenség egyik garanciájaként tekint a megfelelő javadalmazásra." – 4/2014. (I. 30.) AB határozat, Indokolás [52], ABH 2014, 79, 88–89.
[434] Abh., Indokolás [52]
[435] Lásd: 172. § (2) bekezdés (2019. december 31-ig hatályos állapot)
[436] Abh., Indokolás [65]
[437] Abh., Indokolás [66]
[438] Abh., Indokolás [67]

véleménye szerint „a perbeli esetben minden bíróra alkalmazott munkáltatói döntés nem volt; [...] [a]zonos munkáltatói intézkedés a perbeli időpontot megelőzően és az azt követően kinevezett bírók esetén volt, a homogén csoportképző tulajdonság megállapítása ezért a perbeli esetben a 2015. december 1. előtt és az ezt követően kinevezettek esetében lehetséges, ezen csoportokon belül pedig a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva megkülönböztetést semmilyen szempont szerint nem alkalmazott."[439]

„A fenti értelmezéssel kapcsolatban az AB egyrészt rámutat[ott] arra, hogy az Ebktv. 9. §-ának normaszövege a közvetett hátrányos megkülönböztetés egyik fogalmi elemeként a »látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés«-t határozza meg, ami akár a Kúria által leírt, nem homogén munkavállalói kör tekintetében alkalmazott azonos munkáltatói döntésben is megnyilvánulhat, de annál általánosabb, tágabb kört ölel fel."[440]

Másrészt a testület azt is megállapította, hogy „a Kúria ítélete a fenti értelmezésből kiindulva – hibásan – nem az azonos munkáltatói jogkörbe tartozó minden bírót, hanem a kinevezési idő függvényében azonos intézkedéssel érintett bírák egymástól elkülönült két körét minősítette egy-egy homogén csoportnak, amelyeken belül a vitatott különbségtétel indokának vizsgálata értelemszerűen fel sem merülhetett, hiszen az indítványozók a két alanyi kör közötti, és nem azokon belüli hátrányos megkülönböztetést állítottak."[441]

A Kúria ítélete szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés másik eleme pedig az, hogy „a védett tulajdonsággal rendelkezőket – az ilyen tulajdonsággal nem rendelkezőkhöz képest – az intézkedés lényegesen hátrányosabb helyzetbe hoz[za]", és mivel azonosítani tudta a felperesek egy olyan bírótársát, akinek a kinevezésére is közel azonos életkorban került sor, arra a konklúzióra jutott, hogy „az eltérő besorolásuk nem olyan kritériumon alapult, amely elválaszthatatlanul vagy közvetetten kötődik a bíró életkorához."[442]

Végül, mivel a Kúria a támadott döntésben hivatkozott az EUB C-154/18. számú ítéletére,[443] röviden az AB is kitért annak tartalmára. Az ügy alapja az volt, hogy „az újonnan felvett tanárokra vonatkozó új bértáblák 2011. január 1-jétől kezdve kedvezőtlenebb besorolást írtak elő az ezen időpontot megelőzően felvett tisztviselők béréhez képest. A

[439] Az Abh. a Kúria Mfv.II.10.475/2018/19. sz. ítélete, Indokolás 83–84. pontját idézi. – Abh., Indokolás [68]
[440] Abh., Indokolás [69]
[441] Uo.
[442] Az Abh. a Kúria Mfv.II.10.475/2018/19. sz. ítélete, Indokolás 83 és 85. pontját idézi. – Abh., Indokolás [70]
[443] C-154/18. sz. Horgan és Keegan-ügyben, 2019. február 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:113

kérelmezők az említett intézkedéseket életkoron alapuló eltérő bánásmódra való hivatkozással vitatták. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor rögzítette, hogy a felvétel évétől függetlenül mind a 2011. január 1-jét követően, mind az ezen időpontot megelőzően felvett tanárok átlagosan legfeljebb 25 évesek voltak. Az EUB egyrészt az életkori szempontból semleges besorolási kritériumok, másrészt az intézkedéssel ténylegesen érintettek körének statisztikai összevetése alapján azt állapította meg, hogy nem valósult meg életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés."[444] Mindezek alapján az AB szerint az EUB ítéletére való hivatkozás a közvetett hátrányos megkülönböztetés Kúria által követett értelmezésének igazolására tartalmilag sem volt alkalmas.[445]

A döntéshez különvéleményt csatoló POKOL Béla a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét elutasító érveléssel egyetért, de a diszkriminációtilalom vonatkozásában csak az elutasítást tudta volna támogatni. Álláspontja szerint a többségi érvelés kitágítja a tiltott megkülönböztetések tilalmát, ami a demokratikus államhatalmi működés alapjait megtestesítő szabad törvényhozást, illetve az ehhez kötött bírói jogalkalmazást korlátozza megengedhetetlen módon. „Az Alaptörvény (…) csak az ember megváltoztathatatlan alaptulajdonságait felsorolva tiltja meg a törvényhozónak a megkülönböztetést tartalmazó szabályozást, de a különböző időponti bírói kinevezés szerinti különbségtételt ez nem érinti. […] [A]z Alkotmánybíróság nem teheti meg, hogy továbbmenjen az Alaptörvény tilalmain, és maga hozzon létre a törvényhozást és a bírói jogértelmezést korlátozó megkülönböztetési tilalmakat."[446] POKOL szerint a határozat indokolása ugyan szó szerint nem alkalmazza az „általános egyenlőségi jogot" erre a kiterjesztésre, de ténylegesen ezt veszi alapul, eltekintve a törvény előtti egyenlőség tisztán történeti értelmétől.[447]

5.2.1.3. A döntés lényegi tartalma

Az AB úgy találta, hogy az alkotmányjogi panasszal támadott bírói döntés alaptörvény-ellenes, ezért azt az Abtv. 43. § (1) bekezdése alapján megsemmisítette.

[444] Abh., Indokolás [72]
[445] Megjegyzendő, hogy a hasonló, az EUB jogértelmezésére támaszkodó hivatkozások igen gyakoriak a Kúria ítélkezésében, sőt, Mfv.II.10.681/2013/5. sz. döntésében expressis verbis kimondta, hogy az egyes EUB döntések megállapításait irányadónak tekinti a felek közötti jogvitákban: „az Európai Bíróság alkotta esetjog is a közösségi jog részét képezve a tagállami joggal szemben elsőbbséget élvez. Így a felperes által hivatkozott eseti döntés megállapításai adott körülmények között, adott feltételek fennállta esetén jelen jogvitában is irányadóként szolgálnának." – a munkajogi tárgyú irányelvek kúrai ítélkezésében való megjelenéséről lásd bővebben: TAKÁCS Dóra – ZACCARIA Márton Leó: *Hatékony és tényleges? Munkajogi irányelvek vizsgálata a Kúria joggyakorlatában, figyelemmel a munkavállalói igényérvényesítésre*. Pro Futuro, 2021/2., 193–216.
[446] Abh., Indokolás [77]
[447] Abh., Indokolás [78] és [79]

Döntése szerint a Kúria az ítélet meghozatalakor nem ismerte fel, illetve nem érvényesítette kellő súllyal az AB joggyakorlatából következő összefüggéseket, mérlegelési szempontokat. A határozatból az alábbi *ratio decidendik* olvashatók ki.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi körének indokolatlan szűkítését jelenti egyrészt, hogy az Ebktv. 9. §-ában olvasható, „látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés" akár a Kúria által leírt, nem homogén munkavállalói kör tekintetében alkalmazott azonos munkáltatói döntésben is megnyilvánulhat, de annál általánosabb, tágabb kört ölel fel. Másrészt, hogy az Ebktv. 9. §-ának normaszövege által rögzített „lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz" fordulat helyett a Kúria ítélete a „lényegesen hátrányosabb helyzetbe hoz" feltételt tartalmazta. A különbségnek jelentősége van: a törvény szövege alapján a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítható akkor is, ha a hátrány bekövetkezése nem függ kizárólagosan a vizsgált védett tulajdonságtól – így az életkortól –, de azzal statisztikailag határozottan pozitív összefüggésben van.

A homogén csoport téves meghatározását jelenti, hogy a Kúria nem az azonos munkáltatói jogkörbe tartozó minden bírót, hanem a kinevezési idő függvényében azonos intézkedéssel érintett bírák egymástól elkülönült két körét minősítette egy-egy homogén csoportnak, amelyeken belül a vitatott különbségtétel indokának vizsgálata értelemszerűen fel sem merülhetett, hiszen az indítványozók a két alanyi kör közötti, és nem azokon belüli hátrányos megkülönböztetést állítottak.

5.2.1.4. Kritikai észrevételek a döntés kapcsán

Kiindulópontként rögzítendő, hogy az AB – az őt kötő, főként eljárásjogi szabályok jelentette keretek között – megítélésem szerint helyesen döntött a Kúria megtámadott ítéletének megsemmisítését illetően, pontosan rávilágítva annak fő hibájára az összehasonlítható helyzetben lévő csoport meghatározása és a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi körének indokolatlan leszűkítése kapcsán. Helyesen, ugyanakkor nem kifogástalanul, így nem mehetünk el szó nélkül a határozat hiányosságai mellett sem.

Utóbbiak közül a leginkább szembeötlő a védett tulajdonságok – mind az életkor, mind az egyéb helyzet – értelmezésének elmaradása. Az AB érvelése szerint a diszkrimináció vizsgálata során a hátrányos megkülönböztetés sérelmét állító személy által

homogén csoportként megjelölt jogalanyok köréből kell kiindulni.[448] Ezzel ellentétben a diszkriminációs ügyek valódi kiindulópontja a védett tulajdonság megléte kell hogy legyen, hiszen csak ezt követően, mintegy második lépcsőfokként következhet a komparator (az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport) vizsgálata.[449] Ez egyrészt az antidiszkriminációs anyagi jogból és a korábbi bírósági gyakorlat megállapításaiból[450] is következik, másrészt a szakirodalom,[451] illetve a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja által készített összefoglaló vélemény[452] is rögzíti az ilyen ügyekben irányadó vizsgálati sémát.

Az AB így az első lépcsőfokot, vagyis a védett tulajdonság értelmezését mintegy átugorva, egyből az összehasonlítható helyzet fogalmára helyezte a hangsúlyt, és ugyan a kúriai értelmezés elvetésével kapcsolatos megállapításai maradéktalanul oszthatóak, mégis túlságosan előrement, egy alapvető előfeltételt figyelmen kívül hagyva. Abból ugyanis, hogy a testület kimondta, hogy a Kúria tévedett a komparatort illetően, *argumentum a contrario* arra lehet következtetni, hogy az AB nem tartja kizárhatónak a diszkrimináció megállapítását, ez azonban éppenhogy kizárt védett tulajdonság nélkül. Ezt ZACCARIA is megerősíti, aki szerint a védett tulajdonság meglétének vagy hiányának kérdése ugyan a munkáltatói kimentés kapcsán kaphat igazi jelentőséget, de ennek érdemi vizsgálata nem váltható ki az összehasonlítható helyzettel, hiszen az voltaképpen az Ebktv. 19. §-a szerinti törvényi vélelem tárgyát képezi.[453]

---

[448] Abh., Indokolás [66]

[449] Látható tehát, hogy e tekintetben az alkotmánybírósági és az egyenlő bánásmódot vizsgáló hatósági gyakorlat eltérő. Az AB – más ügyekhez hasonlóan – a homogén csoportot és a védett tulajdonságot egybeveszi, azaz elsőként azt nézi meg, hogy a védett tulajdonság szempontjából a jogalanyok összehasonlítható helyzetben vannak-e. Ezt követően vizsgálja, hogy a megkülönböztetésnek van-e alkotmányos indoka, feltéve persze, hogy van homogén csoport.

[450] Lásd: EBH2014. M.19., illetve 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről

[451] HALMOS Szilvia: Minden relatív? Az összehasonlítás szerepe az egyenlő bánásmód munkajogi követelményében. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 101. Az alkotmányjogi diszkriminációtilalom kapcsán lásd továbbá: KOVÁCS Kriszta: *A támogató különbségtétel és az alkotmány*. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2., 5–29.; SZAJBÉLY Katalin: *Az Alkotmánybíróság határozata a nem szerinti diszkrimináció tárgyában magánfelek közötti jogviszonyokban. A nemek egyenjogúsága szórakozóhelyeken innen és túl*. Jogesetek Magyarázata, 2016/1–2., 17–22.; HALMAI Gábor: *The Application of European Constitutional Values in EU Member States, The Case of the Fundamental Law of Hungary*. European Journal Of Law Reform, 2018/2–3., 10–34.; PACZOLAY Péter: A bírói függetlenség az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában. In: KRUZSLICZ Péter – SULYOK Márton – SZALAI Anikó (szerk.): *Liber Amicorum László Trócsányi – Tanulmánykötet Trócsányi László 65. születésnapja alkalmából.* SZTE ÁJK NRTI, Szeged, 2021., 419–428.; valamint KISS Barnabás: *On the Constitutions of the EU Member States: Equality of Rights, Prohibition of Discrimination, and the Restriction of Fundamental Rights*. Central European Political Science Review, 2010/11., 130–158.

[452] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: i.m. 104.

[453] ZACCARIA Márton Leó: *Egyenlő(tlen) munkáért egyenlő(tlen) bér – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvről másként.* Munkajog, 2019/2., 7.

A fenti deficitre mutat rá a határozathoz csatolt különvélemény is. POKOL abból indul ki, hogy az Alaptörvény csak az ember megváltoztathatatlan alaptulajdonságait felsorolva tiltja meg a törvényhozónak a megkülönböztetést tartalmazó szabályozást, amely keretek közül az AB nem léphet ki új megkülönböztetési tilalmak létrehozásával. Véleménye szerint azonban itt éppen ez utóbbi történt, ugyanis a különböző időpontú bírói kinevezés szerinti különbségtételt nem érinti a törvény előtti egyenlőség tiszta, történeti értelme, így azt kiterjesztve, a diszkriminációtilalmat mintegy „általános egyenlőségi jogként" fogja fel az alkotmánybírósági többség.

POKOL bírálatát kissé más oldalról megközelítve, itt tulajdonképpen nem kiterjesztésről van szó, hanem egyszerűen a meglévő keretek közötti vizsgálat elmaradásáról. Vitán felül áll – és ennyiben maradéktalanul igazolható a különvélemény –, hogy a diszkriminációtilalom csak az ember megváltoztathatatlan alaptulajdonságaira – vagyis a védett tulajdonságokra – vonatkozik, de azt tulajdonképpen csak POKOL jelenti ki egyértelműen, hogy a különböző időpontú bírói kinevezés szerinti különbségtétel nem tartozik e körbe,[454] a határozat indokolása erre vonatkozóan nem tartalmaz részletes fejtegetést.

Márpedig a védett tulajdonságok értelmezése a kúriai ítéletben is felmerült, méghozzá két nevesített védett tulajdonság, az életkor és az egyéb helyzet kapcsán. Előbbit azzal az indokkal vetette el a Kúria, hogy a munkáltató megváltozott gyakorlata nem az életkorhoz kötődött, érvelése szerint az időmúlásnak volt megkülönböztető hatása, illetve annak a tendenciának, hogy a fiatalabb bírókat általában később nevezik ki, így ők nagyobb eséllyel esnek új beszámítási szabályok hatálya alá. A védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányában pedig nem valósulhatott meg közvetlen hátrányos megkülönböztetés.[455]

Elvi módon vizsgálva a kérdést, nem hagyható figyelmen kívül az a kontextus sem, amiben az ügy megvalósult, vagyis a bírói életpálya, melynek egyik sajátossága, hogy életkorilag kötött, mind az alsó, mind a felső korhatárt illetően. Utóbbi vonatkozásában, noha jelen ügy szempontjából nem kifejezetten releváns, érdemes megemlíteni a magyar bírák

[454] Lásd: „Az Alaptörvény XV. cikkének (1) és (2) bekezdése csak az ember megváltoztathatatlan alaptulajdonságait felsorolva tiltja meg a törvényhozónak a megkülönböztetést tartalmazó szabályozást, de a különböző időponti bírói kinevezés szerinti különbségtételt ez nem érinti. Így az Alkotmánybíróság nem teheti meg, hogy továbbmenjen az Alaptörvény tilalmain, és maga hozzon létre törvényhozást és a bírói jogértelmezést korlátozó megkülönböztetési tilalmakat." – Abh., Indokolás [77]
[455] Lásd Kúria Mfv.II.10.475/2018/19., Indokolás [80]

kényszernyugdíjazásának ügyét.[456] Közel tíz év távlatából egy újabb, a magyar bírákat érintő, életkori vonatkozású diszkriminációs eset felmerülése erősen megkérdőjelezi annak a jogvédelemnek a hatékonysági fokát, amit az uniós követelmények e körben előírnak.[457] Az életkor mint védett tulajdonság már csak erre tekintettel is megért volna legalább egy elméleti okfejtést.[458]

Utóbbi során felvethető lett volna az, hogy mivel az ügyben bírósági titkárokról – azaz pályakezdőkről – van szó, az életkori faktor egyértelműen felmerül. Azt maga a Kúria sem vitatta, hogy a hátrány a pályakezdőket, vagyis a fiatalabb bírókat érintette, így az életkori alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetés vizsgálatának elvetése vitatható lépésnek tekinthető. Esetleges cáfolatként merülhet fel, hogy az érintettek között lehetnek idősebb titkárok is, ebben az esetben viszont a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetének mellőzése bizonyulna hasonlóan könnyelmű lépésnek.

A másik felhívott védett tulajdonság, vagyis az egyéb helyzet értelmezésének elmaradását talán még nagyobb „elszalasztott lehetőségként" aposztrofálhatjuk az AB részéről. Az egyéb helyzetet maga az Alaptörvény is nevesíti,[459] sőt korábbi gyakorlatában az AB – az egyes irodalmi források szerint már-már túlságosan is széleskörűen[460] – értelmezte.[461] A jelenlegi kettős szempontrendszer, miszerint a felhívott jellemző a személyiség lényegi vonását kell, hogy képezze, és a személyt egy sérülékeny társadalmi

[456] C-286/12. sz. Bizottság kontra Magyarország-ügyben, 2012. november 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:687

[457] Lásd a 2000/78/EK irányelv 8. és 9. cikkét

[458] A bírákat érintő életkori alapú diszkrimináció kapcsán több hazai szerző is publikált, lásd különösen: HALMAI Gábor: The Early Retirement Age of the Hungarian Judges, in EU Law Stories: Contextual and Critical Histories of European Jurisprudence. In: NICOLA, Fernanda – DAVIES, Bill (szerk.): *EU Law Stories Contextual and Critical Histories of European Jurisprudence.* Cambridge University Press, Cambridge, 2017., 471–488.; GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: *The appointment and removal of judges in Hungary: efforts, reforms and constitutional controversies.* Przeglad Prawa Konstytucyjnego, 2015/6., 81–103.; ZACCARIA Márton Leó: *Az Európai Bíróság újabb ítélete az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmáról. A munkavégzéssel összefüggő, életkor alapján történő megkülönböztetés jogszerűségének egyes kérdései.* Jogesetek Magyarázata, 2013/2., 56–65.; VINCZE Attila: *Az Európai Unió Bírósága a bírói nyugdíjazásról. A diszkrimináció tilalma és a bírói függetlenség.* Jogesetek Magyarázata, 2012/4., 65–73.; ZACCARIA Márton Leó: *Az Európai Unió Bíróságának ítélete a munkához való jog korlátozhatóságáról és az életkoron alapuló igazolt eltérő bánásmódról. Alapjogi szempontok a foglalkozás szabad megválasztása és az életkoron alapuló egyenlő bánásmód érvényesítése során*. Jogesetek Magyarázata, 2017/4., 61–70., illetve: CSINK Lóránt: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírói hivatás felső korhatárának szabályairól. Az elmozdíthatatlanság alkotmányjogi fogalma*. Jogesetek Magyarázata, 2012/4., 8–18.

[459] Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdés

[460] KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések.* L' Harmattan, Budapest, 2012., 86.

[461] Lásd pl. 42/2012. (XII. 20.) AB határozat, ABH 2012, 279.; 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat, ABH 2014, 2338.; 3112/2016. (VI. 3.) AB határozat, ABH 2016, 1605.; valamint 3073/2015. (IV. 23.) AB határozat, ABH 2015, 1663.

csoporthoz kell hogy kapcsolja, látszólag tisztázta az egyéb helyzet fogalmát.[462] Ugyanakkor az egyéb helyzet szerepeltetésének lényege, célja éppen abban áll, hogy az egyre változó társadalmi folyamatok szülte nóvumok is bekerülhessenek a diszkriminációval szembeni jogvédelem körébe. Ez a fajta kiterjesztés valamelyest egybevág ugyan POKOL már korábban említett különvéleményében foglaltakkal, de pontosan ennek okán is értekezhetett volna erről az –annak tartalmával szembehelyezkedő – alkotmánybírói többség.

A védett tulajdonság értelmezésének hiánya után nem mehetünk el szó nélkül az összehasonlítható helyzet elemzése mellett sem, már csak azért sem, mert maga a határozati érvelés is erre fekteti a legnagyobb hangsúlyt. E körben visszautalok a korábban már leírt álláspontra, miszerint osztom a határozati álláspontot a kúriai interpretáció hibájának megjelölése és elvetése kapcsán, ugyanakkor ez a védett tulajdonságok értelmezésének elmaradása mellett ha nem is okafogyott, de kissé elhamarkodott, továbbá egyes pontokon némileg kétségbe vonható is volt.

Az AB határozatában homogén csoportként azoknak a bíróknak a körét jelölte meg, akik tekintetében azonos a munkáltatói jogkör gyakorlója.[463] Ez természetesen logikusabb definiálás a kúriai ítéletben kifejtetthez képest, mégsem állja meg egészen a helyét. Tekintettel arra, hogy az ügyben alapvetően bérdiszkrimináció, vagyis az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme merült fel,[464] kézenfekvő lett volna az összehasonlítható helyzetet ennek megfelelően inkább azon bírói kör tekintetében meghatározni, akik egyenlő, illetve egyenlő értékű munkát végeznek.[465] Ezt a megközelítést egyrészt szakirodalmi források is alátámasztják,[466] másrészt az EUB is világossá tette,[467] hogy ilyen tárgyú ügyekben a komparatort nem feltétlenül kell azonos munkáltatónál keresni, elegendő, ha az egyes érintetteknek járó munkabér azonos forrásból származik.[468]

---

[462] A Kúria interpretációja sem tekinthető azonban maximálisan konzekvensnek. Lásd e körben a Kfv.III.37.365/2007/9. számú döntést, melyben a Kúria a jogtanácsosi mivoltot – mely több elemében is hasonlóságot mutat a bírói, illetve titkári pozícióval – elfogadta a védett tulajdonság körébe tartozónak.

[463] Vö. Abh., Indokolás [67]

[464] Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos igényük érvényesítésének jogcímeként elsősorban maguk az indítványozók is az Mt. 12. §-át, az egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezését jelölték meg, és csak másodsorban hivatkoztak az Ebktv. 8., 9. §-ára és 21. § *f)* pontjára. Abh., Indokolás [5]

[465] Az ennek meghatározására vonatkozó szempontokat az Mt. 12. § (3) bekezdése rögzíti.

[466] Lásd: HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 100.

[467] C-320/00. sz. Lawrence és társai-ügyben, 2002. szeptember 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:498, valamint a C-256/01. sz. Allonby-ügyben, 2004. január 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2004:18

[468] Ilyen egyetlen vagy közös forrás lehet, ha a munkáltatók ugyanazon jogszabályi előírás, kollektív szerződés hatálya alatt állnak, vagy egy vállalatcsoporton belül a foglalkoztatási feltételeket központilag határozzák meg. A bérek meghatározásának egyetlen forrása ekkor a jogalkotó, a kollektív megállapodást megkötő felek, illetve a konszernt vezető menedzsment. Lásd: HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 100.

Az összehasonlítható helyzet értelmezésének túlhangsúlyozásával kapcsolatos érzetet erősíti az ún. hipotetikus komparator jogintézménye,[469] melynek értelmezését illetve esetleges alkalmazását szintén mellőzi a vizsgált határozat. Az Ebktv. a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében is használja a „részesülne", illetve a „lenne" fordulatokat, melyek alapján a tényállás akkor is megvalósulhat, ha nincs konkrét, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport, de ha lenne, a sérelmet kifogásoló személy feltételezhetően hátrányos helyzetbe került volna hozzá képest.[470] A hipotetikus komparatorra való utalást az uniós jogi aktusok is tartalmazzák,[471] és az EUB is több olyan precedenst szolgáltatott már,[472] amelyek alapján világossá tette, hogy konkrét komparator léte vagy azonosítása – ellentétben a védett tulajdonsággal – nem szükséges feltétele a diszkrimináció megállapításának. Ezt az is megerősíti, hogy az Ebktv. a valószínűsítendő tények között nem említi kifejezetten az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölését.[473]

Ez utóbbi érv jelen ügyre való alkalmazását valamelyest aláássa, hogy a diszkrimináció a díjazás kontextusában merült fel, ez a kör ugyanis egyfajta kivételt képez az összehasonlítható helyzet megjelölése kapcsán. Irodalmi források szerint ugyanis a komparator megjelölése csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásban szereplő hátrány valószínűsítése – természetéből adódóan – lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölése nélkül. Erre példa a munka díjazásával

---

[469] A hipotetikus összehasonlítás kifejezést alkalmazza az Ebktv. kommentárja is. Lásd: BIHARI – FARKAS – KÁDÁR – KÁRPÁTI: i.m. 52.

[470] Érdemes e körben visszautalni az előző bekezdésben írtakra, az összehasonlítható helyzet meghatározásával kapcsolatban ugyanis a fent említett fordulatok szerepeltetéséből is az következik, hogy nem szükséges a munkavállalóval egy időben a munkáltatónál dolgozó személyt, csoportot azonosítani. Lásd: HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 102.

[471] Lásd: Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról 2. cikk (1) bekezdés a) pont, A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról 2. cikk (2) bekezdés, illetve a már hivatkozott 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pont

[472] C-177/88. sz. Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen-ügyben, 1990. november 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:1990:383; C-32/93. sz. Webb kontra EMO Air Cargo-ügyben, 1994. július 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1994:300; C-191/03. sz. North Western Health Board kontra Margaret McKenna-ügyben, 2005. szeptember 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:513 és C-506/06. Mayr-ügyben, 2008. február 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:119

[473] Lásd: Ebktv. 19. § (1) bek. „[A] felperesnek az összehasonlítható helyzetet nem kell valószínűsítenie, hanem mindössze meg kell jelölnie azon munkavállalót vagy munkavállalókat, akikkel ő összehasonlítható helyzetben van. Vagyis a sikeres munkavállalói valószínűsítés eredménye az is, hogy az oksági kapcsolat fennálltát – tekintettel az összehasonlítható helyzetre – vélelmezni kell, hiszen ha az összehasonlítható helyzetben lévő többi munkavállaló nem szenvedte el a hátrányt, akkor a hátrány oka logikusan csak a védett tulajdonság lehet." ZACCARIA szerint ezt „bele kell érteni" a bizonyítási szabályokba, „ugyanis ellenkező esetben parttalanná válna a bizonyítási teher megosztásának fő szabálya, hiszen a munkavállaló nem tudja azt bizonyítani, hogy védett tulajdonságára tekintettel érte őt a megjelölt hátrány." – ZACCARIA: *Áldozatvédelem…* i.m. 131.

kapcsolatos hátrány, aminek valószínűsítéséhez általában elengedhetetlen, hogy a felperes megjelölje azokat a személyeket, akikhez képest alacsonyabb díjazásban részesült.[474]

HALMOS szerint viszont bérdiszkriminációs esetekben is elképzelhető a hipotetikus komparator, bár úgy véli, hogy a gyakorlatban igen nehéz lehet akár a valószínűsítés szintjéig is alátámasztani, hogy az érintett kevesebbet keresett annál, mint egy hipotetikus személy vagy csoport.[475] A Kúria összefoglaló véleménye is úgy fogalmaz, hogy a bérdiszkrimináció eseteiben „általában elengedhetetlen" a komparator megjelölése,[476] de ebből következően a hiánya sem teljesen kizárt.[477] Más jogrendszerekben egyébiránt van rá példa, hogy a bíróságok – e célra kialakított tesztek alkalmazása útján – a bérdiszkriminációs perekben is elfogadják a hipotetikus komparatort és a hipotetikus referenciaösszeget.[478]

A magyar jogrendszerben épp jelen döntés szolgáltathatott volna tökéletes példát arra, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyekben a diszkrimináció megállapítása konkrét összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölése hiányában is lehetséges. Vagyis a fentiekben leírtak alapján a diszkrimináció megállapítható akár úgy is, hogy nem lehet konkrétan megjelölni azt a személyt vagy csoportot, akihez vagy amelyhez képest a sérelmet szenvedett fél kedvezőtlenebb elbírálásban részesül.

Korábban már kitértem a tényállás kontextusára, vagyis a bírói életpályára. Ha az erre jellemző, kötött közszolgálati logikára gondolunk, ami *ex lege* pontosan meghatározza a bírák alapilletményét – rögzített illetményalappal, fizetési fokozatokkal és egzakt szorzószámokkal –, arra a következtetésre juthatunk, hogy alighanem konkrét komparator hiányában is könnyen kiszámítható lenne a referenciaösszeg.

Ráadásul ha abból indulunk ki, hogy a bírósági titkárok földrajzi helyzettől függetlenül mindenhol ugyanazt a – más szóval egyenlő értékű – munkát végzik, akkor erre irányuló alapos fejtegetés hiányában is okkal feltételezhetjük, hogy összehasonlítható helyzetben vannak. Nem mellesleg pontosan ezt az egységesítést célozta a Bjt. módosítása is: a törvényhez fűzött indokolás szerint a cél az volt, hogy a korábbi „eltérő országos

---

[474] HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 95–96.

[475] Ennek a nehézségnek az oka, hogy a díjazási különbség mint hátrány definiálásához szükség van egy referenciaösszegre, tehát annak megjelölésére, hogy diszkrimináció hiányában mennyit kellett volna keresnie az igényt érvényesítő munkavállalónak. Mindez az eljárási szabályok fényében is szükséges, a Pp. rendszerében ugyanis elengedhetetlen, hogy a felperes már a keresetlevélben összegszerű kereseti kérelmet terjesszen elő. Lásd: Pp. 170. § (2) bekezdés *a)* pont – mutat rá HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 101.

[476] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról i.m. 52.

[477] HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 102.

[478] Lásd: GOLDBERG, B. Suzanne: *Discrimination by Comparison*. Yale Law Journal, 2011/4., 806., FREDMAN, Sandra: *Reforming Equal Pay Laws.* Industrial Law Journal, 2008/3., 200., illetve STEELE, Iain: *Beyond Equal Pay?.* Industrial Law Journal, 2008/1., 119–124. – a forrásokat idézi: HALMOS: *Minden relatív?...* i.m. 102.

munkáltatói gyakorlat a jövőben egységessé váljon."[479] Ha pedig egységes szabályok vonatkoznak a titkárokra, akkor a fentebb írtakból az is következik, hogy külön vizsgálódás nélkül, magától értetődik az összehasonlítható helyzetük.

Ha elszakadunk a védett tulajdonság és az összehasonlítható helyzet értelmezésétől, még mindig adekvát a kérdés, hogy végső soron a munkáltató jelen ügyben vitatott gyakorlata tulajdonképpen milyen jogi minősítés alá esik. Az AB ugyan megsemmisítette a támadott kúriai határozatot,[480] de végül nélkülözi a konkrét, kielégítő választ a tényállás jogi minősítését illetően.

Egyfajta választ, de legalábbis utalást végső soron azért ad az AB a jogi minősítés kapcsán, bár ezzel talán csak még több kérdést vet fel, mint amennyit megválaszol. A testület következtetésében ugyanis így fogalmaz: „az ítélet nem biztosította a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő indítványozók számára a hatékony jogvédelmet."[481] Ebből az olvasható ki, hogy az AB a különbségtételt megvalósító, panasszal érintett munkáltatói gyakorlatot hátrányos megkülönböztetésnek minősíti. Arról azonban, hogy véleménye szerint ennek alapjául milyen védett tulajdonság szolgált, valamint a hátrányos megkülönböztetés mely formáját – a közvetlen vagy a közvetett diszkriminációt – érti ez alatt, már nem szól a határozat. Noha védett tulajdonság hiányában mind a közvetlen, mind a – véleményem szerint az ügy szempontjából egyébként relevánsabb – közvetett diszkrimináció megállapítása lehetetlen, a testület korábbi gyakorlatában mindkettő vizsgálatára volt már példa.[482]

Ugyanakkor, ha a védett tulajdonság elvi éllel nem is lett volna azonosítható, evidens módon fel kellett volna, hogy merüljön a joggal való visszaélés vizsgálata. Az indítványozók kereseti kérelmükben meg is jelölték az elvet,[483] a 2017-es KMK vélemények[484] pedig egyértelműen rögzítik, hogy a két elv egyidejű hivatkozása esetén a speciális bizonyítási

[479] 2019. évi CXXVII. törvény végső előterjesztői indokolása az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról, részletes indokolás a 131. §-hoz.
[480] Tekintettel egyrészt a homogén csoport téves meghatározására, másrészt kitért a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi körének két elemét érintő indokolatlanul leszűkített kúriai interpretációra, és ebből kifolyólag a munkáltatói jogkör gyakorlója igazolásának elmaradására, amelyek abszolút helyesnek tartott megállapítások.
[481] Abh., Indokolás [73]
[482] Lásd különösen a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatot (ABH 2017, 341.), mely kiváltképp releváns a jelen ügy szempontjából, abban ugyanis mind a közvetett hátrányos megkülönböztetés, mind az egyéb helyzet fogalmának értelmezése felmerült; lásd továbbá POKOL Béla alkotmánybíró jelen határozathoz csatolt, egybevágó különvéleményét.
[483] Sőt, az elsőfokú bíróság meg is állapította annak megsértését.
[484] 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről és 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről

szabályokra tekintettel előbb az egyenlő bánásmód megsértése, majd – védett tulajdonság hiányában – a joggal való visszaélés vizsgálandó. Ezzel összefüggésben persze érthető, és maga az Abh. is kitér rá a kereseti kérelem kimerítésének kötelezettségét értelmező gondolataiban, hogy a főként eljárásjogi korlátokra tekintettel e kérdést a testület nem vizsgálhatta érdemben, de az ügyet továbbgondolva, elméleti jelleggel kétségtelenül érdekes lett volna egy ilyen irányú analízis.

Jelen ügyben a joggal való visszaélés abban állt, hogy a munkáltató döntése, eljárása formálisan ugyan jogszerűnek minősült, hiszen azt a törvény által biztosított mérlegelési jogkörében hozta, de valójában jogellenes volt, mivel szemben állt a jogalkotó által meghatározott célokkal. Ez különösen az OBH utasítás, illetve a Bjt. 172. § (2) bekezdésének módosítását követően szembetűnő, ugyanis utóbbiak célja a szolgálati idő beszámítására vonatkozó, korábban eltérő országos gyakorlat egységesítése, ezáltal pedig közvetve a kiemelkedő társadalmi fontosságú bírói munka magas színvonalú anyagi elismerésének biztosítása volt, mely célokat a Bjt.-hez fűzött indokolás kifejezetten rögzíti is. A munkáltató mérlegelési jogköre nem értelmezhető parttalanul, annak mind az egyenlő bánásmód követelménye, mind a joggal való visszaélés tilalma fontos korlátját képezi. Mindezekre tekintettel, ha az AB nem is vizsgálhatta a kérdést, de a joggal való visszaélés – legalábbis elvi, elméleti jelleggel – egyértelműen releváns a jelen ügy szempontjából.

Végső soron érthető és elfogadható az a szemlélet, miszerint az AB a bírói döntéseket csak az alkotmányosság szempontjából ellenőrizheti, és ahogy arra maga is utal, „a tisztességes eljárás alapjoga sem teremthet alapot arra, hogy az AB a bírósági szervezet feletti szuperbíróság szerepébe lépjen, és hagyományos jogorvoslati fórumként járjon el.”[485] Így valamilyen szinten az AB minden esetben „áldozatul esik” a kúriai értelmezésnek, de legalábbis az utóbbi által kijelölt keretek közé szorul annak felülvizsgálata során. Mindent egybevetve, ahhoz nem fér kétség, hogy az AB egy alapvetően helyes döntést hozott, ahhoz azonban már annál inkább, hogy ez mennyiben tudja előmozdítani a jelen és ehhez hasonló ügyek elméleti vizsgálatát, ilyen irányú továbbgondolását.

5.2.1.5. Az eset jelentősége

Az eset jelentőségét és közérdeklődésre számot tartó voltát jól mutatja, hogy már a meghozatala előtt a Kúria Sajtótitkársága az abban támadott kúriai ítéletet összefoglaló

[485] Abh., Indokolás [35]

tájékoztató formájában jelentette meg honlapján.[486] Ezen felül maga a bemutatott határozat is eredetileg hat magánszemély indítványozó azonos tárgyban benyújtott alkotmányjogi panaszainak egyesítése révén született. Az egyik indítványból pedig az is kiderül, hogy az eset a Bjt.-t érintő törvénymódosítási koncepció költségkihatást is tartalmazó számításai szerint az országos összbírói létszám majd negyedét, 23,4%-át – azaz 2951 bíróból 690 bírót – érintő besorolási probléma.[487] Noha az indítvány benyújtása óta a Bjt.-t érintő módosítás hatályba lépett, aminek értelmében a kérelmezők szolgálati időpontjának módosítására is sor került, az illetménykülönbözet utólagos kiegyenlítése elmaradt, így a láthatóan igen széles kört érintő probléma változatlanul fennáll.

Az eset jelentőségét és kiterjedtségét hangsúlyozza az is, hogy noha más szám alatt, illetve eltérő kúriai ítélet vonatkozásában,[488] de a bemutatott határozattal egy napon, azzal megegyező tárgykörben egy másik AB határozat[489] is született. Az erre tekintettel akár „ikerdöntésként" is aposztrofálható ügyben a fentebb írtakhoz képesti egyik legfőbb többleteleme annak rögzítése volt, hogy a munkáltatónak van jogszabályi alapja az indítványozók bírói szolgálati jogviszonya kezdő időpontjának visszamenőleges, jogszerű módosítására, végeredményben viszont azonos következtetésre jutott. Kérdés, hogy egy újabb potenciális bírósági eljárásban a bemutatott határozati érvelés mennyiben szolgálhat stabil iránymutatásként, de a fenti kritikai észrevételekre, – főként a védett tulajdonság értelmezését érintő – hiányosságokra tekintettel a válaszadás valószínűsíthetően újfent komoly kihívás elé állítja majd a jogalkalmazót.

5.2.2. Hatósági út – EBH-ból EBFF, avagy a hazai jogalkalmazási fórumrendszer felemás reformja

Az előítéletekkel és a diszkriminációval szembeni fellépés mind az életkor, mind más védett tulajdonságok, – különösen a nők és a fogyatékossággal élő személyek esetén – szervezett társadalmi mozgalmak formájában öltött testet. E mozgalmak közös jellemzője, hogy az egyéni sérelmeket kollektív társadalmi problémaként fogalmazták meg, ezzel elősegítve a hatékonyabb jogérvényesítést. Az előítéletek láthatóvá tétele, a társadalmi

[486] Bírói diszkriminációra vonatkozó kereset tárgyában hozott határozatot a Kúria (2019. július 29.) – A Kúria döntésének tájékoztatója az Mfv.II.10475/2018-as ügyben. Elérhető: https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/biroi-diszkriminaciora-vonatkozo-kereset-targyaban-hozott-hatarozatot-kuria (Letöltés: 2025. 11. 14.)
[487] A hivatkozott statisztikai adat az indítvány 17. oldalán, a III.3.8. pont második bekezdésében olvasható. – Anonimizált indítvány a IV/1852/2019. sz. ügyben.
[488] Kúria Mfv.II.10.164/2019/4
[489] 3536/2021. (XII. 22.) AB határozat, ABK 2021. december, 3161.

tudatosság növelése, valamint az intézményes jogvédelem megerősítése révén jelentős előrelépést értek el az érintett csoportok jogainak védelmében. Ebből következően az életkorral kapcsolatos előítéletek elleni fellépés is csak akkor lehet igazán eredményes, ha hasonlóan tudatos. szervezett és jogilag megalapozott keretek között valósul meg. Az intézményrendszer, és az azt érintő változások vizsgálata emiatt kiemelten fontos.

A korábbiakban már említésre került az, a hazai jogérvényesítési fórumrendszert alapjaiban érintő változás, miszerint 2020. december 1-jei ülésnapján az országgyűlés elfogadta az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvényt,[490] amely elsősorban az EBH-t érintette. A módosítás értelmében 2021. január 1-jétől megszűnt az EBH, feladatait az alapvető jogok biztosa vette át. Utóbbiak egyértelmű tények, de a változás megítélése már korántsem ilyen egyértelmű, a következőkben ezt a kérdést járom körül.

A módosítás fő indoka a törvény címéből, egyúttal annak indokolásából is adódóan az egyenlő bánásmód elvének hatékonyabb érvényesülése volt, utalva egyúttal arra, hogy ez az elképzelés nem minden előzmény nélküli.[491] A hatékonyabbá tétel fő eszközéül az integráció szolgál,[492] az indokolás szerint „az egyre szélesebb spektrumban elismert emberi jogok védelme szükségessé teszi az állam egymástól függetlenül működő egyes jogvédő szerveinek integrálását. Az (…) alapvető jogok biztosa eddigi működése a biztosíték arra, hogy ez az integráció erősíti az alapjogvédelem hatékonyságát.” Az ombudsman már 2021-et megelőzően is eljárt hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogsérelmek kivizsgálása során,[493] de intézkedési jogköre csak szűk körben érvényesülhetett, amennyiben ajánlásai, jelentései nem kötötték a jogsérelem okozóját. A módosítás révén azonban az alapvető jogok biztosa az EBH valamennyi feladatkörét átvette, beleértve a hatósági jogköröket is, melyek révén akár kötelező jellegű határozatot is hozhat, és a jogsértővel szemben szankciót szabhat

[490] Megjelent a Magyar Közlöny 2020. évi 268. számában (2020.12.03-án), 8908–8913.
[491] Az indokolás szerint már a 2000. évek elején felmerült, az akkori nemzetiségi biztos elő is készített egy erre vonatkozó javaslatot.
[492] Ennek a folyamatnak a része volt, hogy a Független Rendészeti Panasztestület feladatait 2020. február 27. napjától az alapvető jogok biztosa, az ENSZ által akkreditált nemzeti emberi jogi intézmény vette át. – Fűzi hozzá az indokolás.
[493] Ilyen például elmúlt években nagyobb sajtóvisszhangot kapott, diákhitel elengedéséről szóló, AJB-978/2018. sz. eset is. Ezzel kapcsolatban az alapvető jogok biztosa jelentésében megállapította, hogy az azt szabályozó kormányrendelet az apákra nézve diszkriminatív és sérti a nemek közötti egyenlőséget azzal, hogy a gyermekvállalást követően csak az anyáknak van szüneteltetve, illetve részben vagy teljes egészében elengedve a hallgatói hiteltartozásuk. – KOVÁCS Fruzsina: *Ombudsman: az egyenlő bánásmód non plus ultrája*. Arsboni, 2021, március 31., Elérhető: https://arsboni.hu/ombudsman-az-egyenlo-banasmod-non-plus-ultraja/ (Letöltés: 2025. 11. 14.)

ki. Az integrációs törekvések ellenére azonban a szervezeti struktúrán belül egy elkülönült szervezeti egység jött létre az egykori EBH feladatainak ellátására, az EBFF.

A fentiek alapján első ránézésre nem lenne okunk kétségbe vonni a hatékonyság fokának emelkedését. De a vélemények meglehetősen ambivalensek a módosítás eredményességét illetően, sőt inkább a védelmi szint leromlásáról nyilatkoznak az egyes szakirodalmi források,[494] illetve a gyakorlati tapasztalatok fényében a TASZ is.[495] Utóbbi jelentésében több indokot is felsorakoztat erre vonatkozóan, a következőkben főként ezeket veszem számba.

A TASZ jelentése szerint a legfeltűnőbb változás az ügyszámban mutatkozik meg. Az EBH-hoz 2012-ben 2738 ügy érkezett be. A következő három évben ez a szám csökkent – 2015-ben volt a legalacsonyabb, az éves beszámoló szerint 402 ügy volt. 2016-ban azonban ismét 800 fölé emelkedett a beérkezett ügyek száma, 2017-ben pedig elérte az 1160-at. A Hatóságot működésének utolsó három évében is nagyjából 800-900 üggyel keresték fel évente. Ezzel szemben a beolvadás óta az ügyek számában jelentős csökkenés figyelhető meg. 2021-ben 351, 2022-ben 355, 2023-ban pedig 359 beadvány érkezett az EBFF-hez. Láthatóan az EBFF legmagasabb éves ügyszáma sem éri el a EBH legalacsonyabb ügyszámát.

Persze vannak olyan aktuális kérdések, – teszi hozzá a TASZ – amelyek egy-egy időszakban megemelhetik az ügyek számát, azt azonban helytelen lenne állítani, hogy az itt részletezett nyolcéves időszakban csak ilyen okokból érkeztek volna az EBH-hoz nagyobb számban ügyek. Megfigyelhetők voltak a Hatóság esetében is ingadozások, de a 2015-ös legalacsonyabb ügyszámot leszámítva minden évben 500 felett volt a beérkezett ügyek száma, sőt, jellemzően ennél jóval magasabb számot ért el. Feltehetően a magyar állampolgárok nem tapasztaltak ennyivel kevesebbszer hátrányos megkülönböztetést az elmúlt években, mint azelőtt, így a csökkenésnek más okát kell keresni.

Azzal kapcsolatban, hogy az EBH-hoz beérkezett ügyek közül hány esetben indult hatósági eljárás, nem állnak rendelkezésre adatok. Azt viszont tudni lehet, hogy hány érdemi eljárása volt az EBH-nak: 2018-ban 427, 2019-ben 412, 2020-ban 484. Az EBFF-re

[494] „A magunk részéről nem vagyunk teljesen meggyőződve arról, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetése és az ügyeknek az Alapvető Jogok Biztosának hatáskörébe utalása pozitív változás lenne. Egyelőre nem látni, hogy az Alapvető Jogok Biztosa mennyiben követi az Egyenlő Bánásmód Hatóság korábban kialakított gyakorlatát. Másrészt probléma az is, hogy úgy integráljuk a közigazgatási struktúrába, hogy Ő maga nem tartozik oda.” – JAKAB– MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES: i.m. 233. és 2. sz. lábjegyzetben foglaltak.

[495] Társaság a Szabadságjogokért (TASZ): Az egyenlő bánásmód védelmére hivatott hatóság működésének kritikája, 2024. március 20-án közzétett jelentés, Elérhető: https://tasz.hu/cikkek/az-egyenlo-banasmod-vedelmere-hivatott-hatosag-mukodesenek-kritikaja/ (Letöltés: 2025. 07. 14.)

vonatkozóan van adat a hatósági eljárások számáról: 2021-ben 173, 2022-ben 188, 2023-ban pedig 149 közigazgatási hatósági eljárás indult. Ennél kevesebb ügyben született aztán érdemi döntés. 2023-ban 164 közigazgatási határozat született, míg 2018-ban 427. Látványos tehát az ügyszámokbeli különbség. Ha a két szerv érdemi döntéseinek számát hasonlítjuk össze, akkor azt látjuk, hogy az EBH 2018-ban 427 ilyen döntést hozott, míg az EBFF 2023-ban mindössze 164-et.

Természetesen ezt a különbséget is elsősorban a beérkezett ügyek számának csökkenése okozza, hiszen azok nagyjából a felükre csökkentek az EBFF működése alatt a 2018-tól 2020-ig terjedő időszakhoz képest. Ugyanakkor a hatósági eljárások csoportja – amire az EBFF adatok vonatkoznak – tágabb, mint az EBH adatok kapcsán említett érdemi eljárás alá vont ügyek száma, mert az előbbibe azok az eljárások is beletartoznak, amelyek esetében pl. megszüntetésről dönt a hatóság. Ezt figyelembe véve már jelentősebb lehet az eltérés az érdemi eljárások számában, de erre vonatkozó pontosabb adatok nincsenek. Mint ahogy az elutasító döntések számára vonatkozóan sem rendelkezünk adattal az EBFF működésétől kezdve, így e szempontból az összehasonlítás nem végezhető el. Ami a jogsértést megállapító döntések számát illeti, ugyancsak látható, hogy felére csökkent a sikeres eljárások száma: az EBH 2018-ban 38, 2019-ben 44, 2020-ban 36 esetben állapított meg jogsértést, míg az EBFF 21 ilyen határozatot hozott 2023-ban.

A TASZ által közzétett, általános kutatási adataiból kiolvasható csökkenési tendencia összecseng az általam vizsgált, kifejezetten életkori alapú hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó esetek számadataival. Megvizsgáltam az AJBH honlapján[496] közzétett korábbi döntéseket, ugyanakkor megjegyzendő, hogy ezek alapján teljeskörű következtetéseket nem lehet megfogalmazni, mivel a honlapon csak 2012-től kezdődően érhetők el anyagok, holott az EBH 2004-ben kezdte meg a működését,[497] hazánk európai uniós csatlakozásával párhuzamosan,[498] így majd egy évtizedes ítélkezés gyakorlata hiányzik. Mindemellett az elérhető anyagokból kinyert ügyszámok és arányok is lesújtóak. A kézirat lezárásakor, 2026. április 17-i adatok alapján a honlapon összesen közzétett 495 döntésből csupán 22 kötődik az életkorhoz, mint védett tulajdonsághoz, ami kevesebb mint az ügyek öt százaléka annak ellenére, hogy Magyarországon az életkor az elmúlt évtizedben

[496] Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala honlapja, Elérhető: https://www.ajbh.hu/ebff (Letöltés: 2025. 07. 14.)
[497] A Hatóságot az Ebktv. hozta létre, szervezetét és eljárásának részletes szabályait a 362/2004. (XII.26.) kormányrendelet tartalmazta.
[498] Az EBH létrehozása is uniós jogon alapult, felállítására a 2000/43/EK tanácsi irányelv 13. cikke teremtett kötelezettséget.

végig vezető diszkriminációs ok volt,[499] világszinten pedig a harmadik leggyakoribb a faj és a nem után.

Még szűkebb keresztmetszetet alkotnak az életkori vonatkozású ügyek között azok, amelyek a foglalkoztatás terepén valósultak meg.[500] Ezek kevesebb mint az összes életkori alapú ügy felét, 12 döntést tesznek ki, ami az összes elérhető ügynek viszont csupán 2,5 százalékát „éri el". Az pedig szintén árulkodó adat, hogy a 22 életkori döntésből 19, azaz kb. 86 százalék az EBH jogalkalmazási terméke, az AJBH eddig 3 életkori vonatkozású döntést tett közzé. Igaz persze, hogy az EBFF csupán 2021-től kezdte meg ezirányú tevékenységét, és ennyi idő alatt még nem volt alkalma behatóan foglalkozni az elvvel, de a Hatóság tevékenysége során, tetszőlegesen kiválasztva bármely négy évet, még akár a „legterméketlenebbeket"[501] is, több életkori vonatkozású döntést hozott.

Csakhogy nem pusztán kvantitatív, hanem kvalitatív aspektusból is felmerülnek aggályok az EBFF döntéseit illetően. Példaként álljon itt a „legfrissebb", 2023. novemberi életkori alapú diszkriminációs döntés teljes szövege:

„Az ötvenéves kérelmező kérelmében azt panaszolta, hogy egy koncerten vett részt a bepanaszolt szolgáltató szervezésében. A közönség nála fiatalabb, huszonévesekből állt. A kérelmező elmondása szerint a viselkedésében nem volt semmi kifogásolható, nem volt részeg, nem dobált palackokat, nem verekedett, tehát nem szegte meg a szolgáltató házszabályát, azonban a koncert felénél kitessékelték a biztonsági őrök. Véleménye szerint azért, mert ötvenévesen elöl állt a huszonéves lányok között. A hatóság eljárást indított a szolgáltatóval szemben és annak nyilatkozata beszerzését követően tárgyalást tartott az ügyben, melyen a feleken kívül tanúkat is meghallgatott. Mindkét fél nyitottnak mutatkozott az egyezségkötésre, az egyezségben a kérelmező az őt ért sérelmeket orvosoltnak tekintette és elfogadta az eljárás alá vont által, számára felajánlott koncertjegyeket. A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta."[502]

Persze a felek közti egyezségre és arra tekintettel, hogy nem egy kifejezetten összetett, munkajogi kérdést feszegető ügy, nem feltétlenül kívánt meg hosszas kifejtést és jogi érvelést a határozat, illetve értelemszerűen egy ügyből még nem lehet általános következtetéseket levonni, de a kitűzött, hatékonyabbá tételi célok elérése érdekében mindenképpen elkerülendő lenne a túlságosan rövid és felszínes döntések alkalmazása.

[499] NEMÉNYI – SÁGVÁRI – TARDOS: i.m. 3.
[500] A két másik lehetséges terrénum az egészségügy és a szolgáltatások igénybevétele.
[501] 2018-ban és 2020-ban egyáltalán nem is született életkori alapú diszkriminációs döntése, ezeket leszámítva viszont minden évben, 2012 óta volt legalább 2 határozata.
[502] EBF-AJBH-286/2023.

Az ügyszám csökkenése mögött a TASZ jelentése szerint többek között az EBH referensi hálózatának megszűnése állhat, amelyen keresztül 2012-ben 1800 állampolgári megkeresés jutott el az EBH-hoz. A hálózat működése alatt valamennyi megyeszékhelyen a referenshez fordulhattak az állampolgárok, sőt, havonta egyszer a referens a megyeszékhelytől eltérő településen is elérhető volt. Ennek megszűnése korlátozza a Budapesten kívül élők hozzáférését a hatósági eljárás kezdeményezéséhez. Az AJBH által létrehozott területi irodák[503] nem állították vissza a volt referensi hálózat hatékonyságát, ugyanis ezek már csak számuknál fogva is jóval nehezebben elérhetőek, mint a korábbi referensi hálózat, ráadásul nem specifikusan a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos igényekkel foglalkoznak.[504]

A jelentés szervezeti, személyzeti rendellenességekre is rámutat. Kiemeli, hogy azt EBH érdemi működésének idején dupla annyian dolgoztak a Hatóságnál, mint napjainkban a Főigazgatóságon. Ami pedig a felső szintet illeti, a honlapon található, AJBH szervezeti felépítését bemutató ábra[505] szerint az EBFF az egyenlő bánásmódért felelős főigazgató irányítása alatt áll. Ilyen posztot viszont 2025-ig – vagyis több mint négy éven keresztül a beolvasztást követően – nem töltött be senki.[506] Ezek véleményem szerint önmagában is kellően alapos kételyt ébresztenek a hatékony működést illetően, egyúttal, ahogy arra a TASZ is rávilágít, összefüggésben állhatnak egy másik általuk tapasztalt problémával, jelesül, hogy az eljárási idő is lényegesen meghosszabbodott a módosítás óta.

A kormánytól és a politikai befolyásoktól mentes, független működésnek az egyenlő bánásmód betartatásáért felelős szervek esszenciális attribútumának kellene lennie, ezzel szemben hat azonban egyrészt a TASZ által tapasztalt egyes, különösen érzékeny és politikai aktualitást jelentő védett tulajdonságok háttérbe szorítása, úgy, mint a szexuális irányultság,

---

[503] Jelenleg hat ilyen területi iroda működik, Győr, Debrecen, Miskolc, Szeged, Székesfehérvár és Pécs helyszínekkel.

[504] A TASZ adatai alapján a területi irodák 2022-ben 52, 2023-ban pedig 40 darab olyan jegyzőkönyvet vettek fel, amelyben az ügyfél kifejezetten az Ebktv. szerinti vizsgálatot kérte. Ez a 2012-es 1800 panasz számával összehasonlítva jól látható különbséget mutat.

[505] Elérhető: https://www.ajbh.hu/a-hivatal-szervezete (Letöltés: 2025. 11. 14.)

[506] A kézirat lezárásakor, 2026. április 17-én az AJBH honlapján közzétett adatok szerint az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgató Dr. Wiedemann János, az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgató-helyettes pedig Dr. Varga Judit. A 2025. november 18-án az ABJH honlapján közzétett közlemény szerint „Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala 2025 novemberétől új honlapot üzemeltet." Jelen alfejezet elkészítése során, több ízben is felkerestem az AJBH hivatalos honlapját, a 2025. július 14-i időállapot szerintin még nem szerepelt sem a főigazgató, sem a főigazgató-helyettes neve. Dr. Wiedemann János jelenlegi honlapon elérhető önéletrajza szerint is 2025-től tölti be a tisztséget. A kinevezésről hivatalos közlemény nem elérhető el, az Info tv. (2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról) 1. melléklet I/3. pontja szerint csak a vezetők neve, beosztása és elérhetősége kötelezően közzéteendő, ezek meg is vannak adva, de a kinevezés pontos dátuma nem szerepel az Infotv. általános közzétételi listájában. Vagyis a kinevezés pontos időpontjáról nincs elérhető konkrét adat, de leghamarabb 2025. július 15-től töltheti be a posztot a Főigazgató, vagyis több mint négy évig valóban „üres" volt a pozíció.

a nemi identitás és a politikai vélemény. Másrészt az az új vonulat, miszerint az EBFF nem kíván eljárni a kormányzati szervek ellen, a kormányzati szerveket, a kormányt és a minisztériumait immár nem tartja az Ebktv. hatálya alá tartozónak. Ez az értelmezés teljesen ellentétes az EBH korábbi gyakorlatával, mely szerint a minisztériumokra úgyszintén kiterjedt a törvény hatálya, mivel azok költségvetési szervként,[507] illetve – bizonyos esetekben – hatósági jogkört gyakorló szervként[508] kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét a jogviszonyaikban. Ez alapján állapította meg az EBH, hogy az Emberi Erőforrások Minisztériuma megkülönböztetést alkalmazott az azonos nemű párokkal szemben,[509] ahogy korábban maga az EBFF is ezt az értelmezést követve folytatott le érdemi eljárást a Pénzügyminisztériummal,[510] a Belügyminisztériummal és az Emberi Erőforrások Minisztériumával,[511] az Innovációs és Technológiai Minisztériummal,[512] valamint a Miniszterelnöki Kabinetirodával[513] szemben is. A jogértelmezés változása azért is képezheti kritika tárgyát, mert az alapul szolgáló törvényszöveg nem változott, ráadásul az új gyakorlatnak rendkívül súlyos következményei vannak az egyenlő bánásmód kikényszerítése szempontjából, és vitathatatlanul nem a kitűzött hatékonyabbá tételi cél felé mutatnak.

Végül a jelentés megemlíti, és ezt tapasztaltam a kutatás során az életkori vonatkozású ügyek vizsgálatakor is, hogy a korábbi jól működő, felhasználóbarát honlap megszűnt, amely kifejezetten a sérülékeny ügyfeleknek adott közérthető tájékoztatást a Hatóságról, közérthető panasz-formanyomtatványok és kiadványok voltak elérhetőek, illetve jól kereshető jogesetgyűjtemény állt rendelkezésére. Ehhez képest az EBFF-nek nincs saját honlapja, nincs közzétett panaszküldési sablon sem, és ahogy fentebb már említésre került, csak 2012-től kezdődően érhetőek el a hatósági döntések, ami miatt a meglévő joggyakorlat egy jelentős része nem hozzáférhető. Egyúttal úgy tűnik, hogy a 2012 után született döntések közül sem található meg mindegyik: a kereső sokkal kevesebb találatot ad ki, mint amennyi érdemi döntésről tudni lehet. Így az érintettek sem férnek hozzá olyan régebbi döntésekhez, ami hozzásegítheti őket egy sikeres eljárás lefolytatásához, és az egyenlő bánásmód megtartására kötelezettek sem jutnak hozzá ezekhez a fontos támpontokhoz.

[507] Ebktv. 4. § m) pont alapján
[508] Ebtkv. 4. § c) pont alapján
[509] EBH/450/2017 és EBH/456/2017.
[510] EBF-AJBH-66-6/2022.
[511] EBF-AJBH-36-27/2022.
[512] EBF-AJBH-25-5/2021.
[513] EBF-AJBH-29-9/2021.

A leírtak alapján meglehetősen borús kép rajzolódik ki előttünk az EBFF működését illetően. Mindezen aggályok és anomáliák, amelyek a Főigazgatóság működését övezik, szembe mennek az eredeti jogalkotói törekvéssel. Így véleményem szerint beigazolódott a már a változások hajnalán is felmerült szkeptikus álláspont, amit a téma szakértői is hangoztattak.[514] Véleményem szerint az EBH jól és kellő effektivitással, valamint csak és kizárólag, mondhatni teljes kapacitásával az egyenlő bánásmód elősegítéséért működött. Megszüntetése, funkciójának beolvasztása az érezhetően jóval szélesebb feladatkörrel rendelkező, így figyelmét óhatatlanul megosztani kényszerülő, a közigazgatási struktúrába eredetileg nem is tartozó Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába túlontúl nagy terhet jelent. Ez alatt az EBFF viszont nem képes az elv hatékonyabb érvényesülését elősegíteni. Sőt a tapasztalatok fényében éppen ennek az ellenkezője figyelhető meg, így azt gondolom, nem túlzás a címben írtakra tekintettel a módosítást a hazai jogalkalmazási fórumrendszer félresikerült megreformálási kísérleteként aposztrofálni.

5.3. A vonatkozó nemzetközi joggyakorlat

5.3.1. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) ítélkezése

Az EU-hoz hasonlóan az Európa Tanács is a második világháború és az európai történelemnek e korszakát jellemző atrocitások után jött létre, és az európai államok közötti szoros kapcsolatok és együttműködésen alapuló egyesült Európa megteremtésére irányuló elkötelezettség vezérelte.[515] A két szervezet közötti munkamegosztás nagyvonalakban a regionális szintű gazdasági integráció mentén húzható meg; az EU fő célja ugyanis a belső piac előmozdítása, míg az Európa Tanács feladata az egyén és alapvető emberi jogainak védelme, valamint a demokrácia és a jogállamiság biztosítása. A két szervezet differenciált rendeltetéséből is adódó alapvető különbségek ellenére az együttműködés és a koordináció elkerülhetetlen, különösen mivel a két szervezet tagállamai nagy részben átfedik egymást.

[514] Lásd a már hivatkozott JAKAB – MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES szerzőhármas által megfogalmazott kétségeket.

[515] Lásd: HAAS, Ernst B.: *The Uniting of Europe: Political, Social and Economic Forces 1950– 1957*. University of Notre Dame Press, London, 1958., MORAVCSIK, Andrew: *The Choice for Europe: Social Purpose and State Power from Messina to Maastricht*. Cornell University Press, Ithaca, New York, 1998., WEILER, Joseph H. H.: *The Constitution of Europe: 'Do the New Clothes Have an Emperor?' and Other Essays on European Integration*. Cambridge University Press, Cambridge, 1999., BATES, Ed: *The Evolution of the European Convention on Human Rights: From Its Inception to the Creation of a Permanent Court of Human Rights*. Oxford University Press, New York, 2010., MADSEN, Mikael Rask – CHRISTOFFERSEN, Jonas (szerk.): *The European Court of Human Rights between Law and Politics*. Oxford University Press, Oxford, 2011.

1950. november 4-én, Rómában az Európa Tanács tagjai „megerősítve mélységes hitüket azokban az alapvető szabadságokban, amelyek az igazság és a béke alapjai a világon" elfogadták az Emberi Jogok Európai Egyezményét (Egyezmény), amelyben és az ahhoz fűzött jegyzőkönyvekben meghatározott jogok és szabadságok biztosítása céljából létrehozták a strasbourgi székhelyű Emberi Jogok Európai Bíróságát. Az EJEB és az EUB közötti kapcsolatot a „fokozatos közeledés" jelzővel illeti az irodalom.[516] Noha az alapvető intézményi célok, a szabályozási keretek és a módszertani, joginterpretációs szempontok között markáns különbségek húzódnak, a fokozatos közeledés nem állt meg.

Sőt, a két bíróság között szoros kapcsolat, illetve eljárási interakció is megfigyelhető, ennek pedig kiváló terepe az értekezésben vizsgált életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció. A Lisszaboni Szerződéshez kapcsolódó Alapjogi Charta és az uniós antidiszkriminációs irányelvek – így a 2000/78/EK irányelv is – az EU-n belül egy részletes, kodifikált rendszert hoztak létre,[517] míg az EJEB az Egyezmény 14. cikkére, illetve bizonyos esetekben a 12. jegyzőkönyv rendelkezéseire támaszkodva, lényegesen általánosabb tartalmú és kontextusú szövegen alapuló, eszközeiben rugalmasabb, de pozitív kötelezettségek szempontjából szűkebb keretben mozog.

Feltevésem így abban áll, hogy az életkori diszkrimináció tilalma az EJEB ítélkezési gyakorlatában kevésbé kidolgozott, mint az uniós jogban. A következőkben vizsgált ítéletpár különösen alkalmas arra, hogy megmutassa, hogyan építi fel az EJEB az életkori diszkrimináció vizsgálatát, illetve milyen mértékben támaszkodik az EUB értelmezésére, illetve, hogy mennyiben tekinthető az EJEB „másodlagos" fórumnak e területen. Jelen alfejezet középpontjában az EJEB ítélete áll, az EUB gyakorlatára való hivatkozás elsősorban összehasonlító jellegű, utóbbi részletesebb elemzésére a következő alfejezetben kerítek sort.

A Ferrero Quintana kontra Spanyolország-ügy[518] lényegében ugyanazt a szabályozási problémát állította az EJEB elé, mint korábban a C-258/15. sz. Salaberria Sorondo-ügy[519] az EUB számára, jelesül a Baszk Autonóm Rendőrség (Ertzaintza) első besorolási fokozatába irányuló felvételi versenyen a pályázók számára 35 évben meghatározott felső korhatárt előíró tagállami szabályozás minősítését. A kérelmező, aki a

[516] ROSAS, Allan: Fundamental Rights in the Luxembourg and Strasbourg Courts. In: BAUDENBACHER, Carl – TRESSELT, Per – ÖRLYGSSON, Thorgeir (szerk.): *The Efta Court: Ten Years On*. Hart Publishing, Oxford, 2005.
[517] MORANO-FOADI, Sonia – VICKERS, Lucy (szerk.): *Fundamental Rights in the EU, a Matter for Two Courts*. Bloomsbury Publishing, London, 2015.
[518] Ferrero Quintana v. Spain (No. 2669/19, 2024. november 26.)
[519] C-258/15. sz. Salaberria Sorondo-ügyben, 2016. november 15-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:873

korhatár felett volt, de ideiglenes mentesítés révén részt vehetett a versenyvizsgán, és valamennyi fizikai és orvosi alkalmassági követelménynek megfelelt, mégsem került felvételre, kizárólag életkora miatt. A spanyol bíróságok előtti eljárásban hivatkozott a 2000/78/EK irányelvre is, de a nemzeti bíróságok – kifejezetten utalva a C-258/15. sz. ügyben hozott előzetes döntésre – úgy ítélték meg, hogy a 35 éves felső korhatár az irányelv keretében igazolható, így nem vezet életkori alapú diszkriminációhoz.

Noha időközben – a két ítélet között eltelt 8 évben – a spanyol jogalkotó módosította a szabályozást, és a korhatárt 38 évre emelte, amelynek köszönhetően a kérelmező később mégis kinevezést kapott, ez az EJEB szerint nem szüntette meg az „áldozati státuszt", így az ügy érdemi vizsgálatára sor került. Ennek – és az ügyben ezzel összefüggésben előterjesztett elfogadhatósági kifogás elutasításának[520] – oka abban állt, hogy a spanyol hatóságok semmilyen formában nem ismerték el az Egyezmény sérelmét, és a későbbi kinevezés sem kompenzálta az elmaradt előmeneteli lehetőségeket, illetve a későbbi szolgálati időből fakadó hátrányokat.[521]

Az EJEB elutasította a „jelentéktelen hátrányra"[522] vonatkozó kifogást is. Kifejtette, hogy az életkori diszkrimináció kérdése sem tagállami, sem egyezményi szinten nem tekinthető csekély jelentőségűnek, ezért a jogbiztonság és az emberi jogok védelme indokolja az ügy érdemi vizsgálatát. E ponton már kirajzolódik az életkori diszkrimináció kérdésének napirenden tartására irányuló strasbourgi törekvés, még akkor is, ha – ahogy azt később részletesebben is látni fogjuk – e területet az uniós jog és az EUB sokkal részletesebben szabályozza.

Utóbbi tetten érhető a védett tulajdonságok kapcsán is. Az Egyezmény 14. cikke nyitott listát tartalmaz a védett tulajdonságokról, és az irányelvvel ellentétben az életkort kifejezetten nem nevesíti. Az EJEB következetes gyakorlata szerint azonban az életkor az „egyéb helyzet" kategóriájába tartozik, és így a 14. cikk védelmi körébe vonható. Az EJEB ugyanakkor – és ez fontos különbség más tulajdonságokhoz képest – többször hangsúlyozta, hogy az életkor nem tekinthető olyan „gyanús" megkülönböztetési alapnak, mint például a

[520] Az „áldozati státusz" megszűnése ugyanis elfogadhatósági kifogásként merült fel az ügyben. – Lásd az ítélet 54-57. pontjait.
[521] Ennek alapja az Egyezmény 34. cikke és az EJEB ezzel kapcsolatos gyakorlata, lásd: Dimo Dimov and others v. Bulgaria (No. 30044/10, 2020. július 7.) 53. pont
[522] Angolul: *„no significant disadvantage",* az eredeti francia nyelvű változatban: „*Exception tirée d'une absence de préjudice important"* – lásd az ítélet 58-63. pontjait

faji hovatartozás vagy a nemi orientáció.[523] Ez közvetlenül kihat a tagállamoknak biztosított mérlegelési mozgástér szélességére, és a szükséges igazolás szigorára is.

A diszkrimináció megállapítása pedig jelen ügyben is főként az utóbbin múlott. Az igazolás strasbourgi tesztje a diszkriminációs vizsgálat mondhatni klasszikus, kétszintű tesztjét alkalmazta, elsőként megvizsgálva, hogy fennáll-e hasonló helyzetben lévő személyek közötti különbségtétel, másodikként pedig, ha igen, a különbségtétel rendelkezik-e objektív és észszerű igazolással. Az utóbbi elem két konjunktív feltételből áll: a megkülönböztetésnek jogos célt kell szolgálnia, és az alkalmazott eszközöknek észszerű arányosságban kell állniuk az elérni kívánt céllal. Fontos hozzátenni, hogy az EJEB – különösen komplex társadalompolitikai és foglalkoztatáspolitikai kérdésekben – széles mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamok számára. Az életkori diszkrimináció esetében ez a mozgástér rendszerint tágabb, mint más tulajdonságoknál.[524]

A többségi ítélet a legitim cél fennállása körében erősen támaszkodott a C-258/15. sz. Salaberria Sorondo-ügyben az EUB által végzett elemzésre. Az EJEB lényegében átvette azt a gondolatmenetet, amely szerint a Baszk Autonóm Rendőrség első besorolási fokozatában szolgáló tisztek feladatai fokozott fizikai terheléssel járnak, a megfelelő fizikai állapot pedig nem csak a felvétel időpontjában, hanem a teljes szolgálati idő alatt releváns, és az állomány „életkori piramisának" kiegyensúlyozott fenntartása a testület működőképességének és hatékonyságának legitim célja. Az EJEB ezért elfogadta, hogy a felső korhatár bevezetése jogos állami törekvéshez kapcsolódik, a rendőrség operatív kapacitásának és megfelelő fizikai állapotban lévő állományszerkezetének biztosításához.

A kérelmező azonban azzal érvelt, hogy a felső korhatár nem szükséges a kitűzött cél eléréséhez, mivel léteznek kevésbé korlátozó eszközök,[525] az EJEB érvelése szerint viszont az ilyen jellegű belső szervezési és személyzeti kérdések megítélése az államok széles mérlegelési mozgásterébe tartozik. Így az arányossági vizsgálat eredményeként arra a következtetésre jutott, hogy a 35 éves felső korhatár alkalmas eszköz a legitim cél elérésére, és nem lépi túl azt a mértéket, amely még észszerűen indokolható. Ezzel az EJEB lényegében megismételte – bár „Egyezmény-centrikus" nyelvezetre lefordítva – az EUB

[523] Lásd még: Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal (No. 17484/15, 2017. július 25.) 45. pont. – Megjegyzendő, hogy ugyanez a nézőpont az EUB gyakorlatában is megjelenik, lásd: MAZÁK főtanácsnok a C-388/07. sz. Age Concern-ügyhöz fűzött indítványát.

[524] Kiváltképpen a nemzetbiztonsággal kapcsolatos kérdésekben, és a fegyveres erőkkel kapcsolatban különösen, mivel ezek szorosan kapcsolódnak a nemzet biztonságához, és így az állam létfontosságú érdekeinek középpontjában állnak. – Lásd: az ítélet 76–77. pontjait és az ott hivatkozott Konstantin Markin v. Russia (No. 30078/06, 2012. március 22.) ítéletet

[525] Pl.: kötelező vagy korai nyugdíjazás, az éjszakai szolgálat vagy utcai járőrszolgálat alóli felmentés, a munkaköri feladatok átszervezése.

által a Salaberria Sorondo-ügyben követett logikát. Fontos ugyanakkor, hogy az ítélet utal arra is, hogy a korhatárok időszakos felülvizsgálata szükséges lehet annak érdekében, hogy fennmaradjon az arányosság a későbbi társadalmi és szervezeti változások fényében.

Véleményem szerint az EJEB indokolásában több ponton is megmutatkozik, milyen erős anyagi és eljárásjogi kölcsönhatás áll fenn „Strasbourg és Luxemburg között". *Inter alia*, az EJEB részletesen ismerteti az uniós jogi keretet, különösen az irányelvet, elemzi a Salaberria Sorondo valamint a hasonló tárgyú Vital Pérez-ügyet,[526] és rámutat arra, hogy a nemzeti bíróságok is az EUB ítélete nyomán változtatták meg megközelítésüket. Az ítélet továbbá kifejezetten pozitívan utal az előzetes döntéshozatali eljárásra mint „bírósági párbeszéd" eszközére, amelyben a nemzeti bíróságok és az EUB együtt alakítják az alapjogok védelmének szintjét.

Kritikai éllel megjegyezhető ugyanakkor, hogy a Ferrero Quintana-ügyben az EJEB érdemben nem lép túl az EUB által felvázolt érvelési kereten. A strasbourgi ítélet az uniós logikát gyakorlatilag „Egyezmény-nyelvre fordítja", de kevéssé látható benne önálló, EJEB-specifikus jogfejlesztő ambíció. Más források is felrótták ezt, egyenesen úgy fogalmazva, hogy az EJEB „szolgaian követi" a luxemburgi gyakorlatot, és a széles mérlegelési mozgástérre hivatkozva elkerüli a kritikusabb vizsgálatot.[527]

Az ítélethez több bíró különvéleményt csatolt, amelyek különös jelentőséggel bírnak az életkori diszkrimináció strasbourgi megítélése szempontjából, így érdemes ezekre is kitérni röviden. SERGHIDES bíró elsősorban az összehasonlítási csoport megválasztását kifogásolta. Álláspontja szerint az ügyben szűkebben, a kérelmező által eredetileg megjelölt kontextusban kellett volna vizsgálnia a megkülönböztetést, és nem lett volna indokolt más rendvédelmi szervekkel való szélesebb körű összevetés.[528] Bár a különvélemény inkább jogtechnikai jellegű, mégis jelzi, hogy már a diszkriminációs teszt egyik első lépése – a komparator meghatározása – sem magától értetődő az életkori diszkriminációs ügyekben.[529]

---

[526] C-416/13. sz. Vital Pérez-ügyben, 2014. november 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2371

[527] AERTS, Lien: *ECtHR slavishly follows CJEU case law in Ferrero Quintana v Spain*. Elérhető: https://strasbourgobservers.com/2025/02/11/ecthr-slavishly-follows-cjeu-case-law-in-ferrero-quintana-v-spain (Letöltés: 2025. 11. 16.), illetve: BREMS, Eva: *In the Strasbourg Club: Discussing ageism with youngsters. A chat on Ferrero Quintana v Spain.* Elérhető: https://strasbourgobservers.com/2025/01/24/in-the-strasbourg-club-discussing-ageism-with-youngsters-a-chat-on-ferrero-quintana-v-spain (Letöltés: 2025. 11. 16.)

[528] Ezzel összefüggésben lásd: MARTÍN, Nuria Eugenia Reyes: *Age Limits for Admission to Police and Security Forces, Non-discriminatory Only When Proportional and Subjected to Periodical Revision?*. International Labor Rights Case Law 11, 2, 216–220.

[529] Érdemes megjegyezni, hogy az ítélet 85. pontja is rámutat, hogy a kérelmező nem tartozik a kiszolgáltatott csoportok közé, és hogy nem minden ilyen eltérő bánásmódnak van azonos relatív jelentősége az érintett egyéni érdekek szempontjából.

A spanyol ELÓSEGUI bíró különvéleményében részletesen ismertette a nemzeti joggyakorlat belső feszültségeit a rendvédelmi és fegyveres testületek korhatár-szabályozása körében. Kiemelte, hogy a kérelmező érvei logikailag koherensek, és belső jogi alapon is komolyan vehetők, ugyanakkor az EJEB-nek tekintettel kell lennie az államok mérlegelési mozgásterére, és a strasbourgi kontroll nem válhat „szuper-kasszációs" fórummá, valamint utalt arra, hogy az életkori diszkrimináció jóval fejlettebb doktrínával rendelkezik az uniós jogban és a spanyol alkotmányjogban, mint az EJEB ítélkezésében.

KRENC bíró különvéleménye kifejezetten elvi jelentőségű. Rámutat, hogy az EJEB ritkán foglalkozott mélyrehatóan életkori diszkriminációval,[530] mi több, kifejezetten tartózkodott attól, hogy az életkort ugyanolyan szintre helyezze, mint más okokat, például a fajt, bőrszínt és etnikai származást vagy a nemet és a szexuális irányultságot.[531] Noha az életkor dinamikus, változó tulajdonság, ettől azonban még erős sztereotípiák és előítéletek tapadhatnak hozzá.[532] Kiemeli továbbá az ún. interszekcionális diszkrimináció problémáját: amikor az életkor más, erősebb védett tulajdonságokkal (pl. nem, etnikai hovatartozás) együtt, azokkal összekapcsolódva jelenik meg.[533] Ez a megközelítés egyértelműen a kortárs antidiszkriminációs elmélettel teremt kapcsolatot, és arra utal, hogy az EJEB jövőbeli joggyakorlata nyitottabb lehet az életkor súlyát komolyabban vevő érvelésre. A Ferrero Quintana-ügy ugyanis, ahogy KRENC bíró is említi, nem az első,[534] és nem is az utolsó olyan eset, amikor az EJEB-nek az EUB döntését követően kell felülvizsgálatot gyakorolnia. Az interakciók – főként a diszkriminációtilalom területén, ahol az EUB gyakorlata rendkívül kiterjedt – várhatóan erősödni fognak. Ez implicite azt is jelenti, hogy előzetes feltevésemmel összhangban az életkori diszkrimináció dogmatikája elsődlegesen továbbra is Luxemburgban formálódik, míg Strasbourg inkább kontroll- és harmonizáló[535] funkciót lát el.

Összességében tehát Strasbourg és Luxemburg e területen sincsenek egymástól távol: az EJEB – különösen a Ferrero Quintana-ügyben – nem autonóm, alternatív mércét

[530] Különösen a 12. jegyzőkönyv 1. cikke eredményezett viszonylag kevés ítélkezési gyakorlatot, mivel eddig (vagyis az ítélet keltéig) csak 20 állam ratifikálta a jegyzőkönyvet.
[531] Lásd: Šaltinytė v. Lithuania, (No. 32934/19, 2021. október 26.) 63. pont
[532] Lásd: Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal (No. 17484/15, 2017. július 25.)
[533] Erre a kérdéskörre a dolgozat későbbi részében, az 5.3.3.3. számú alfejezetben részletesebben is kitérek.
[534] Lásd: C-336/19. sz. Centraal Israëlitisch Consistorie van België and Others-ügyben, 2020. december 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:1031 és az Executief van de Moslims van België and Others v Belgium (No. 16760/22, 2024. február 13.) ítélet
[535] Ugyanezt – az ítélkezés mutatta harmóniát – emeli ki a két bemutatott ügy vonatkozásában: CALLEWAERT, Johan: *European harmony on age discrimination: judgment of the ECtHR in Ferrero Quintana*., Elérhető: https://johan-callewaert.eu/european-harmony-on-age-discrimination-judgment-of-the-ecthr-in-ferrero-quintana/ (Letöltés: 2025. 11. 16.)

dolgozott ki, hanem az uniós jogi standardhoz igazodva, azt „Egyezmény-centrikus" fogalmakra lefordítva hozott döntést. Persze mindenképpen üdvözlendő az életkori alapú hátrányos megkülönböztetéssel szembeni fellépés az EJEB részéről, ugyanakkor, ahogy arra a különvélemények is rávilágítanak, az életkori diszkriminációval szembeni védelem elsődleges terepe továbbra is az EUB előtt zajló jogfejlesztés. Erre tekintettel a disszertáció következő, esszenciális fejezete az uniós bírósági gyakorlatot tárgyalja behatóbban mint az életkor-alapú megkülönböztetés jelenlegi legfőbb normatív referenciapontját.

5.3.2. Az Európai Unió Bíróságának (EUB) ítélkezése

Az EUB életkori alapú diszkriminációs joggyakorlata az idén 20 éves Mangold-ügytől[536] datálódik, mely rögzítette, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jog általános elvének tekinthető.[537] Ahogy MAZÁK főtanácsnok találóan megfogalmazta, az ilyen, általános elvek kialakítása révén az EUB valójában a közösségi jog „csontjaira testet rakott", amely máskülönben a szabályok puszta csontváza maradt volna anélkül, hogy tényleges „jogrenddé" állt volna össze.[538] Az elv, és vele párhuzamosan annak bírósági interpretációja folyamatosan fejlődött az elmúlt két évtizedben, így mára megszilárdult egy olyan vizsgálati séma, amely mentén a döntések felépülnek. A következőkben e logikai vezérfonál mentén haladva, az egyes elemek köré csoportosítva igyekszem bemutatni a releváns esetjogot.

5.3.2.1. Az irányelv alkalmazhatósága és hatálya

Az EUB állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a 2000/78/EK irányelv címéből, preambulumából, tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a minden személy számára biztosítandó, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódhoz, hatékony védelmet nyújtva számukra az 1. cikkben

[536] C-144/04. sz. Mangold-ügyben, 2005. november 22-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:420.
[537] 75. pont
[538] MAZÁK főtanácsnok C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyhöz fűzött indítványa, 85. pont, noha a 97. pontban megjegyzi, hogy nem tekinti feltétlenül követendőnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének létezésére vonatkozóan levont következtetést, ami a jogirodalomban is jelentős terjedelmű bírálatot vont maga után. Lásd például: MASSON, Antoine – MICHEAU, Claire: *The Werner Mangold Case: An Example of Legal Militancy*. European Public Law, 13(4), 2007, 587–593. és SWIFT, Jonathan: *Pale, stale, male.* New Law Journal, 157(7269), 2007, 532–534.

említett okokon – köztük az életkoron – alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen,[539] ami alapvetően egy kifejezetten széles alkalmazási kör képét vetíti elénk, mind az időbeli, mind a személyi, mind a tárgyi hatályt illetően.

Az általános keretnek azonban vannak határai. Ilyen korlát az irányelv (14) preambulumbekezdése,[540] amellyel a közösségi jogalkotó célja, hogy világossá tegye, az irányelv hatályát nem kívánja kiterjeszteni[541] a nyugdíjkorhatár megállapítására vonatkozó rendelkezésekre, mivel az szorosan összefügg az elsődlegesen a tagállamok hatáskörébe tartozó szociális és foglalkoztatáspolitikai területekkel.[542] Megjegyzendő, hogy az irányelv viszont már alkalmazható az ilyen módon meghatározott nyugdíjkorhatár elérése folytán a munkaviszony megszűnését szabályozó nemzeti intézkedésekre.[543]

Szükségszerűen felmerülnek[544] határterületek, ahol az EUB igyekszik kapcsolatot találni, ezáltal pedig az irányelv hatálya alá vonni a vizsgált kérdést. Így például a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére a szervezet alapszabályában előírt korhatárra vonatkozó,[545] illetve azon adójogi szabályozást is, amennyiben az a fiatalok képzésben való részvételének előmozdítására irányul,[546] noha mintegy fél évvel korábbi ítéletében[547] a nyugdíjból származó jövedelmet terhelő kiegészítő adóra vonatkozó tagállami szabályozást nem tartotta az irányelv hatálya alá tartozónak.

A tárgyi hatály szempontjából fontos megjegyezni, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve kiemelt terület, számos ügyben a díjazást érintően merül fel az eltérő bánásmód. A 3. cikk (1) bekezdés c) pontjából kitűnik, hogy az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is", tekintettel különösen „az alkalmazási és munkakörülményekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást". E tekintetben viszont az irányelv hatálya a (13)

[539] Lásd például: C-88/08. sz. Hütter-ügyben, 2009. június 18-án hozott ítélet, EU:C:2009:381, 33. pont, C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark-ügyben, 2010. október 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:600, 19. pont, C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben, 2020. április 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:272, 20. pont

[540] Mintegy második „védelmi vonalat" képez az irányelv 6. cikk (2) bekezdése, amennyiben a hatály megállapítható is lenne, az igazolhatóság körében is értékeli az EUB a nyugdíjkorhatár megállapítását.

[541] Bár ez a preambulumbekezdés eredetileg nem szerepelt a Bizottság javaslatában (HL 2000. C 177. E, 42.), azt később a Tanács illesztette be.

[542] MAZÁK főtanácsnok C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyhöz fűzött indítványa 61–65. pont

[543] C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben, 2007. október 16-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2007:604, 44. pont

[544] Amennyiben az előterjesztő bíróság valóban felteszi a kérdést, ugyanis az EUB nem tér ki az életkori alapú diszkrimináció vizsgálatára, még ha a vizsgálat tárgyát képező szabályozás alapján releváns is lenne, mondván „e kérdés vizsgálata nem tűnik hasznosnak a jogvita elbírálása tekintetében." – C-356/09. sz. Kleist-ügyben, 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:703, 45–46. pont

[545] C-587/20. sz. HK kontra Danmark és HK/Privat-ügyben, 2022. június 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2022:419

[546] C-548/15. sz. De Lange-ügyben, 2016. november 10-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:850, 22. pont

[547] C-122/15. sz. C-ügyben, 2016. június 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:391

preambulumbekezdésével együtt értelmezendő, így nem terjed ki azon szociális biztonsági és szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem feleltethetők meg a díjazás EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése szerinti fogalmának,[548] sem pedig bármilyen olyan jellegű állami kifizetésre, amelynek célja a munkához jutás vagy a munkaviszony fenntartása.[549]

5.3.2.2. A védett tulajdonság

A védett tulajdonságok, és ezen belül is az életkor megállapításakor az EUB az irányelv hatályának értelmezésével ellentétben meglehetősen szigorú megközelítést alkalmaz, ekképp következetesen elveti azokat az okokat, amik még közvetetten sem alapulhatnak az életkoron, hangsúlyozva, hogy az 1. cikkben említett okok felsorolása kimerítő jellegű.[550]

Az Universitatea „Lucian Blaga" Sibiu ítéletben például a különbségtételt valójában a doktori cím meglététől vagy annyak hiányától függően határozta meg, ami az érintett személyek szakmai kategóriába tartozásán, nem pedig életkorán alapul.[551] Szintén nem minősül életkori alapú diszkriminációnak, ha valamely új nemzeti szabályozás kizárólag a hatálybalépését követően keletkezett helyzetekre alkalmazandó, mivel az ilyen körülmény kizárólag az új törvény alkalmazhatóságának időbeli hatályából ered.[552] Ehhez kapcsolódóan az a kritérium, amely az új szabályok alkalmazását kizárólag a felvétel időpontjától mint objektív és semleges tényezőtől teszi függővé, nyilvánvalóan idegen a felvett személyek életkorának bármiféle figyelembevételétől.[553]

A kiterjesztő szemlélet mutatkozik meg viszont abban, hogy úgy is válhat valaki életkoron alapuló, ráadásul közvetlen hátrányos megkülönböztetés áldozatává, hogy nem az ő, hanem például egy közeli hozzátartozó életkoráról van szó. Az irányelv ugyanis nem csak személyek egy meghatározott csoportját védi, hanem egyszerűen az életkor miatti

[548] A díjazás fogalmába tartozik minden pénzbeli vagy természetbeni előny, amelyet a munkáltató a jelenben vagy a jövőben a munkavállalónak munkaviszonyára tekintettel – akár közvetetten is – nyújt.
[549] Lásd: a C-267/06. sz. Maruko-ügyben, 2008. április 1-jén hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:179, 41. pont és C-147/08. sz. Römer-ügyben, 2011. május 10-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:286, 32. pont
[550] Lásd: C-406. sz. Milkova-ügyben, 2017. március 9-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2017:198, 34. pont
[551] C-644/19. sz. Universitatea „Lucian Blaga" Sibiu-ügyben, 2020. október 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:810, 31–35. pont
[552] C-301/21. sz. Curtea de Apel Alba Iulia és társai-ügyben, 2022. október 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2022:811, 55. pont
[553] C-154/18. sz. Horgan és Keegan-ügyben, 2019. február 14-én hozott ítélet, ECLI:C:2019:13, 25. pont. – Ugyanezt a szemléletet alkalmazta az EUB a Curtea de Apel Alba Iulia és társai-ügyben. E szerint az irányelv nem alkalmazandó az olyan nemzeti szabályozásra, amelynek hatálybalépését követően felvett egyes bírák illetménye alacsonyabb, mint az e szabályozás hatálybalépését megelőzően felvett bíráké, mivel ebből nem következik életkoron alapuló semmilyen, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés.

hátrányos megkülönböztetést is tiltja, anélkül, hogy szükségképpen megkövetelné a hátrányt szenvedett személy saját életkorával való összefüggést, amely analógia útján[554] vezethető le más védett tulajdonságok, illetve a rokon irányelvek[555] kapcsán született ítéletekből.[556]

5.3.2.3. A megkülönböztetés formája

Az irányelv 2. cikke alapján a diszkrimináció két – közvetlen vagy közvetett formában – jelenhet meg, melyek között alapvető különbségek húzódnak. Az EUB-t első ízben az Andersen-ügyben[557] kérték fel arra, hogy állást foglaljon az elhatárolás kérdésében.[558] Utóbbi azért is bír jelentőséggel,[559] mert az igazolás lehetősége eltérő, a közvetlen diszkrimináció kapcsán szűkebb körben érvényesül, noha az arányosság vizsgálatának szempontjai ugyanazok.[560]

Bár a distinkció egyértelműnek tűnik az irányelv szövegében, illetve mérvadó a kimentés miatt is, az korántsem evidens minden esetben. Az Andersen-ügyben a főtanácsnok szerint „első ránézésre a nyugdíjra való jogosultság fennállása vagy fenn nem állása alapján történő megkülönböztetés életkoron alapuló, de csak közvetett eltérő bánásmódra utal." Az öregségi nyugdíjra való jogosultság révén ugyanis (...) látszólag egy semleges feltételt szab, amely csak gyakorlati hatásában jelent hátrányt az idősebb munkavállalókra nézve.[561] KOKOTT főtanácsnok szerint ez az álláspont ugyanakkor túlságosan is megszorító, mivel figyelmen kívül hagyja, hogy akkor is fennállhat közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az eltérő bánásmód egy ugyan első ránézésre semlegesnek tűnő, valójában azonban egy, az uniós jogalkotó által tiltott megkülönböztetési okkal elválaszthatatlanul összefügg.[562]

---

[554] Lásd: C-303/06. sz. Coleman-ügyben, 2008. július 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:415, amelyben megállapítást nyert egy munkavállaló nő közvetlen hátrányos megkülönböztetése nem a saját, hanem gondozásra szoruló gyermeke fogyatékossága alapján. Lásd még: C-83/14. sz. CHEZ Razpredelenie Bulgaria-ügyben, 2015. július 16-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:480, amelyben megállapítást nyert, hogy valamely személy akkor is eshet etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés alá, ha ő maga egyáltalán nem tartozik a hátrányt szenvedő etnikai csoporthoz, hanem pusztán „járulékos hátrányos megkülönböztetés" éri.

[555] Különösen a Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

[556] KOKOTT főtanácsnok C-443/15. sz. Parris-ügyhöz fűzött indítványa, 118. pont

[557] A már említett C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark-ügy

[558] Fogalmaz KOKOTT az ítélethez fűzött főtanácsnoki indítványa 1. pontjában.

[559] E körben lásd különösen: KISS György: *Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2., 158–178.

[560] Uo. 11. pont

[561] Uo. 33. pont

[562] Azt, hogy ez a szemlélet hogyan vált fokozatosan bevetté, jól mutatja PITRUZZELLA főtanácsnok C-16/19. sz. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie-ügyhöz fűzött indítványa egy évtized távlatából, aki 27. sz. lábjegyzetében már egyenesen úgy fogalmaz: „A

E körben példaként az EUB nemi alapú diszkriminációs interpretációjára utal, miszerint „nemen alapuló közvetlen – és nem csupán közvetett – hátrányos megkülönböztetés áll fenn, amennyiben egy munkáltató intézkedéseinek hátterében a terhesség fennállása vagy fenn nem állása áll.[563] A terhesség ugyanis a munkavállaló nemével elválaszthatatlanul összefügg. Ez a gyakorlat pedig analógia révén alkalmazható a 2000/78/EK irányelv szerinti egyenlő bánásmód elvére is.[564] „Ennek megfelelően nem csak akkor áll fenn az életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetés, ha egy személlyel szemben kifejezetten az életkora miatt járnak el, jártak el vagy járnának el kevésbé kedvezően, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben, hanem akkor is, ha ezt olyan feltétel miatt kell elszenvednie, amely az – abszolút vagy relatív[565] – életkorral elválaszthatatlanul összefügg."[566]

A fenti jelenség – immár nem csak analógia révén – elsőként a Wolf-ügyben[567] jelent meg az EUB előtt, ahol a német szabályozás 30 éves korban maximalizálta a tűzoltói pályára történő felvételhez szükséges korhatárt. Az intézkedés hátterében a fizikai teljesítőképesség állt, és mivel az az életkorral csökken, és az életkor olyan jellemző, amely elválaszthatatlanul kötődik az e szakmához tartozó, nagy fizikai igénybevételt jelentő tevékenységek megfelelő végzéséhez, a 30 éves korhatár valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek volt tekinthető, és a különbségtétel igazolható volt.

Ellentétes következtetésre jutott viszont az EUB a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi hivatás gyakorlásához előírt 68 éves felső korhatár kapcsán, noha megjegyzendő, hogy csak akkor, ha az intézkedés egyetlen célja a páciensek egészségének védelme az e kort meghaladó fogorvosok teljesítőképességének csökkenésével szemben, hiszen ugyanezen korhatár nem volt alkalmazandó a társadalombiztosítási szerződéses rendszeren kívüli fogorvosokra.[568]

védett tulajdonsággal való elválaszthatatlan kapcsolat a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapvető elemének minősül."

[563] A C-177/88. sz. Dekker-ügyben, 1990. november 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:1990:383, 12. és 17. pont, C-179/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund-ügyben, 1990. november 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:1990:384, 13. pont, C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2003:114, 39. pont és a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben, 2007. szeptember 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2007:536, 55. pont

[564] Lásd SHARPSTON főtanácsnok C-73/08. sz. Bressol-ügyhöz fűzött indítványa, 53. pont

[565] E körben lásd SHARPSTON C-427/06. sz. Bartsch-ügyhöz fűzött indítványának 96–97. és 104–105. pontját.

[566] KOKOTT fentebb hivatkozott Andersen-ügyhöz fűzött indítványa, 36. pont

[567] C-229/08. sz. Wolf-ügyben, 2010. január 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:3

[568] C-341/08. sz. Petersen-ügyben, 2010. január 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:4

A közvetett hátrányos megkülönböztetés vizsgálatára elsőként a Tyrolean Airways-ügy[569] nyújtott lehetőséget, melynek alapja egy olyan osztrák kollektív szerződéses rendelkezés volt, amely a besorolás és a díjazás mértékének meghatározása szempontjából csak egy meghatározott légitársaság légiutas-kísérőjeként megszerzett szakmai tapasztalatot vette figyelembe, nem volt azonban tekintettel arra a tartalmi szempontból azonos tapasztalatra, amelyet az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg. Az EUB meglehetősen szűkszavú[570] indokolással elvetette a közvetett diszkrimináció megállapíthatóságát, tekintettel arra, hogy a különbségtétel valójában a felvétel időpontja alapján valósult meg, amely sem elválaszthatatlanul,[571] sem közvetetten nem kötődik a munkavállalók életkorához, még ha nem is kizárt, hogy bizonyos kivételes esetekben a vitatott feltétel alkalmazása következtében az érintett légiutas-kísérők átsorolása idősebb korban következik be, mint azoké, akik a Tyrolean Airwaysnél egyenértékű tapasztalatot szereztek.[572]

A következő, közvetett diszkrimináció kérdését felvető ügyre több mint négy évet kellett várni, de végül a Bowman-ügyben[573] is arra a megállapításra jutott az EUB – a Tyrolean Airways-döntés analógiájára –, hogy nem keletkeztet közvetetten az életkoron alapuló eltérő bánásmódot az a kollektív szerződés, amelynek értelmében mindazon munkavállalókra, akiknek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozat tekintetében hosszabb előrelépési időszak vonatkozik, mint amelyet a magasabb fizetési fokozatok esetében kell alkalmazni.

Újabb négy év elteltével merült fel ismét a kérdés a Comune di Gesturi-ügy[574] kapcsán, amely fordulópontot jelentett, ugyanis első ízben állapította meg a közvetett diszkriminációt az EUB azon olasz szabályozás vonatkozásában, amely megtiltotta a közigazgatási szervek számára, hogy kutatási és tanácsadási feladatokkal nyugdíjasokat bízzanak meg. A szabályozás nem érintett közvetlenül egy meghatározott életkort, hiszen a kizárás minden nyugdíjas tekintetében alkalmazandó volt, noha az az életkor, amikor öregségi nyugdíjra váltak jogosulttá, nem ugyanaz, 60 és 75 év között mozog. Mindazonáltal, a nyugállomány említésével, közvetve egy életkorhoz kapcsolódó

[569] C-132/11. sz. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt-ügyben, 2012. június 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:329
[570] Az ítélet egyetlen pontban (29.) foglalja össze a cáfolatát, és az egész ítélet is mindössze 33 pontból áll, mi több, az elbírálásra a főtanácsnok indítványa nélkül került sor.
[571] Lásd *a contrario* a fentebb hivatkozott Andersen-ítélet 23. pontját
[572] Lásd az ítélet 29. pontját
[573] C-539/15. sz. Bowman-ügyben, 2016. december 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:977
[574] C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben, 2020. április 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:272

kritériumon nyugszik, lévén, hogy az öregségi nyugdíjjogosultság bizonyos számú szolgálati év teljesítéséhez és egy bizonyos életkor eléréséhez van kötve.[575]

5.3.2.4. Kimentés életkori megkülönböztetés esetén

Az életkor nem természeténél fogva „gyanús ok", legalábbis nem annyira, mint a faj vagy a nem. Az általában könnyen adminisztrálható, világos és átlátható, életkoron alapuló megkülönböztetések, korhatárok és életkorral kapcsolatos intézkedések széles körben elterjedtek a jogban, különösen a szociális és munkajogi szabályozásban. Ugyanakkor az életkor mint kritérium, képlékeny. Hogy az eltérő bánásmód életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent-e, nemcsak annak a kérdése, hogy közvetlenül vagy közvetve az életkoron alapul-e, hanem annak is, hogy milyen életkorhoz kapcsolódik. Ezért – például a nemen alapuló megkülönböztetés esetéhez képest – sokkal nehezebb lehet megállapítani, hogy hol ér véget az életkoron alapuló indokolt eltérő bánásmód, és hol kezdődik a jogellenes hátrányos megkülönböztetés.[576]

A kimentési klauzula a diszkriminációs ügyek kulcsponti eleme, hiszen ez az a határvonal, amely mentén a jogsértés megítélése áll vagy bukik. Az életkor mint védett tulajdonság kapcsán pedig fokozottan igaz ez, hiszen itt az általánoshoz képest szélesebb körű, speciális kimentési szabályok még nagyobb teret engednek, ezáltal pedig még inkább aláhúzzák az igazolhatóság jelentőségét.

A kimentésnek több forrása is lehetséges, amelyek között ugyanakkor nem állít fel hierarchiát a jogalkalmazás. Igazolható az eltérő bánásmód az irányelv 2. cikk (2) bekezdése alapján, amely valamennyi védett tulajdonságra, de csak közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik. Az irányelv 4. cikkében rögzített foglalkozási követelmények szintén valamennyi védett tulajdonság és mindkét forma esetén alkalmazhatóak. Az irányelv 6. cikke viszont már csak az életkor szerinti különbségtétel igazolására hívható fel, de mind a közvetlen, mind a közvetett diszkrimináció vonatkozásában. További, egyfajta sajátos kimentési okként aposztrofálhatjuk azt az esetet, ha a vizsgált szabályozás vagy intézkedés nem tartozik az irányelv hatálya alá.

[575] Uo. 25–29. pont
[576] MAZÁK főtanácsnok C-388/07. sz. Age Concern England-ügyhöz fűzött indítványa, 74. pont

5.3.2.4.1. 6. cikk (2) bekezdés b) i. pont

Bármennyire is meglepő, a fenti, kifejezetten a közvetett hátrányos megkülönböztetés igazolására vonatkozó passzus vizsgálatára az életkor mint védett tulajdonság alapján ezidáig nem került sor az EUB mintegy két évtizedes joggyakorlatában. A fentiekben írtak ugyanakkor egyúttal magyarázatul is szolgálnak, hiszen önmagában az életkoron alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapításáig is mindössze egy alkalommal[577] jutott el az EUB, viszont ekkor is a 6. cikk (1) bekezdés szerinti kimentés értelmezésére szorítkozott.

5.3.2.4.2. Foglalkozási követelmények – 4. cikk

A 4. cikkben foglalt előírás szigorú feltételek fennállásától függ, a hátrányosan megkülönböztető intézkedésnek jogszerű célt kell követnie, az 1. cikkben említett okokkal – vagyis a védett tulajdonságokkal – kapcsolatos jellemzőn kell alapulnia, és végül, a szóban forgó, hátrányosan megkülönböztető jellemzőnek valódi és lényeges foglalkozási követelménynek kell lennie, továbbá arányosnak.[578]

Elsőként a Wolf-ügy hívta fel a kimentés ezen lehetőségét, de később, hasonló, felső korhatárt megállapító intézkedések tárgyában is foglalkozott a kérdéssel az EUB.[579] E körben jogszerű célnak fogadta el a hivatásos tűzoltóság, a rendőrség működőképességének és megfelelő működésének biztosítását, valamint a légiközlekedés biztonságát.[580] A Wolf-ügy után már viszont szigorúbb szemléletet követett főként a fizikai megterhelés és a munkakörök közötti kapcsolatot illetően,[581] és ellentétes tartalmú következtetésekre jutott a Prigge- és Vital Perez-ítéletekben, majd a Salaberria Sorondo-döntéssel mintegy „visszatért" a Wolf-ügyben képviselt, megengedőbb szemlélethez, figyelembe véve a Baszkföld

[577] Lásd: a már fentebb hivatkozott C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügy
[578] CRUZ VILLALÓN főtanácsnok C-447/09. sz. Prigge és társai-ügyhöz fűzött indítványa, 56. pont
[579] Lásd pl. C-447/09. sz. Prigge és társai-ügyben, 2011. szeptember 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:573; C-416/13. sz. Vital Pérez-ügyben, 2014. november 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2371 és C-258/15. sz. Salaberria Sorondo-ügyben, 2016. november 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:873
[580] E körben érdemes még megemlíteni a C-190/16. sz. Fries-ügyben, 2017. július 5-én hozott ítéletet, ECLI:EU:C:2017:513. Noha ez nem az irányelv vonatkozásában született, de szintén a pilóta hivatás gyakorlásához megkövetelt sajátos fizikai képességek kerülnek górcső alá, így az EUB nagyban épített az itteni megállapításaira, és ahogy BOBEK főtanácsnok is megjegyzi, „analógia útján figyelembe kell venni a 2000/78/EK irányelvben az egyenlő bánásmód alól engedélyezett kivételeket" – Lásd az indítvány 27. pontját.
[581] Az EUB ítélkezési gyakorlatát a magas szintű fizikai képesség követelményének arányos jellegét illetően szabatosan foglalja össze SAUGMANDSGAARD ØE főtanácsnok a C-795/19. sz. Tartu Vangla-ügyhöz fűzött indítványa 69–78. pontjaiban.

autonóm közösség rendőrségét sújtó szervezeti nehézségeket. Ezt vitte tovább az EUB a Cafaro-ügyben,[582] amelyben – a Prigge-ügyben képviselt állásponttal szembehelyezkedve[583] – összeegyeztethetőnek találta az irányelvvel a pilóták munkaviszonyának automatikus megszűnését előíró szabályozást a 60. életév betöltésekor, tekintettel főként az elvégzett tevékenység jellegére.

Fontos kiemelni, hogy különbség húzódik meg a hátrányos megkülönböztetés tényleges oka és az ezzel kapcsolatos jellemző között. Ez utóbbinak kell „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek" minősülnie, és nem a hátrányos megkülönböztetés önmagában vett okának. A Wolf- és később hasonlóképpen a Prigge-ügyben a hátrányos megkülönböztetés oka az életkor, míg az ezzel kapcsolatos jellemzőt olyan fizikai vagy pszichikai lehetőségek adták, amelyek elvesztése az idősebb korhoz kötődik, amelyek korhatárként jelennek meg, úgymond *a priori* rögzítve.[584]

A 4. cikkben foglalt kimentés alkalmazása mintegy *lex specialis* jelleggel jelenik meg a 6. cikkhez képest, a Wolf-ügyben az EUB rögzítette, hogy „mivel az életkoron alapuló eltérő bánásmód az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésére tekintettel indokolt, nem szükséges azon kérdés vizsgálata, hogy ez a bánásmód az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének tekintetében is indokolt-e."[585]

5.3.2.4.3. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása – 6. cikk

a) törvényes cél

Az irányelv szó szerinti olvasata szerint bármely jogszerű célt vagy célkitűzést magába foglalhat, a rendelkezésben alkalmazott „beleértve" kifejezés[586] ugyanis azt jelöli, hogy az ezt követő felsorolás nem kimerítő, sem pedig kizáró jellegű, mint ahogyan példálózó az ez után következő felsorolás is, amely azon különböző jellegű eltérő

[582] C-396/18. sz. Cafaro-ügyben, 2019. november 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:929

[583] Amíg a Prigge-ügyben kereskedelmi célú légi fuvarozási, addig a Cafaro-ügyben nemzetbiztonsághoz kapcsolódó műveletek végrehajtása volt a pilóták tevékenysége. – Lásd az ítélet 53–55. pontját. SZPUNAR főtanácsnok indítványában még egy indokkal magyarázza döntések kimenetele közötti különbséget, mégpedig a cél elérésének koherens és rendszeres módon történő elérését, ami a Prigge- és a Petersen-ügyben hiányzott. – Lásd: 96–100. pont

[584] Prigge-ügyhöz fűzött indítvány 59. pont

[585] Lásd az ítélet 45. pontját

[586] „*Including*" az angol, „*insbesondere*" a német és „*notamment*" a francia nyelvű változatban, valamennyi ugyanazon jelentéssel bír.

bánásmódokat jelöli, amelyeket ily módon lehet igazolni. Ugyanakkor a példák lehetővé teszik annak megértését, hogy milyen jellegűek ezek az igazolások.

A célok azonosítása kapcsán alapvetően megengedő szemléletet alkalmaz az EUB, így az nem kizáró ok, ha az alapeljárásban szóban forgó szabályozás szövege nem is tartalmazza kifejezetten az általa elérni kívánt célt, ilyenkor az a fontos, hogy az általános összefüggésből adódó egyéb körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását a jogszerűségére, valamint a cél megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálatot.[587]

A beazonosított célok jogszerűnek minősítése során az ítélkezési gyakorlat viszont már a szigorúbb értelmezést támogatja, azt végső soron csak a szociálpolitikai célkitűzésekre korlátozva. Az Age Concern England-ügyben[588] hozott ítéletben kifejezetten rögzíti az EUB, hogy „jogszerűnek minősíthető, és ennek következtében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas célok a szociálpolitika területére tartozó célok, mint például a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerőpiaccal vagy a szakképzéssel kapcsolatos célok."[589]

Ugyanezen pontban az EUB azt is deklarálja, hogy jellegükre tekintettel e törvényes célok eltérnek az olyan, tisztán egyéni okoktól, amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségcsökkentés vagy a versenyképesség javítása, anélkül hogy ki lehetne zárni annak a lehetőségét, hogy valamely nemzeti jogszabály az említett törvényes célok elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerjen el a munkáltatók számára.[590] Azonban az nehezen feltételezhető, hogy önmagában ez a munkáltató számára biztosított rugalmasság törvényes célnak minősíthető, ugyanis a céloknak közérdekű jellegűeknek kell lenniük.[591]

A rugalmasság vonatkozásában megemlítendő a 2017-es Abercrombie & Fitch Italia-ügy,[592] amely első ízben késztette az EUB-t egy rugalmas munkavégzésre irányuló szerződéshez való hozzáférést illetően a fiatalabb munkavállalók számára különös feltételeket bevezető nemzeti intézkedés vizsgálatára.[593] Az ügy számos érdekes kérdést

[587] C-250/09. és C-268/09. sz. Georgiev egyesített ügyekben, 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:699, 40. pont
[588] C-388/07. sz. Age Concern England-ügyben, 2009. március 5-én hozottt ítélet, ECLI:EU:C:2009:128
[589] Lásd az ítélet 46. pontját
[590] Lásd uo.
[591] BOT főtanácsnok C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyhöz fűzött indítványa, 47. pont
[592] C-143/16. sz. Abercrombie & Fitch Italia-ügyben, 2017. július 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2017:566
[593] Emeli ki az ügyhöz fűzött indítványa 4. pontjában BOBEK főtanácsnok.

vetett fel a hatály, az összehasonlítható helyzet,[594] a jogszerű cél, illetve az igazolhatóság értelmezése viszonylatában is, de a fiatalok helyzete és a rugalmasság kérdése azonosíthatóak kulcspontokként. Az EUB aláhúzta, hogy „a munkáltatók számára kevésbé szigorú munkaszerződések megkötését lehetővé tevő intézkedést (…) úgy kell tekinteni, hogy az megfelelő a munkaerőpiac fokozottabb rugalmasságának eléréséhez. Megállapítható ugyanis, hogy a rendes szerződésénél kevésbé kényszerítő és kevésbé költséges intézkedés léte ösztönzőleg hathat a vállalkozásokra, és arra sarkallhatja őket, hogy a fiatal munkavállalóktól eredő munkakereséseket mindinkább kiaknázzák."[595]

De vajon mi a helyzet a gazdasági szempontok beemelése kapcsán? Noha az ítélkezési gyakorlat alapján a költségvetési megfontolások noha szolgálhatnak valamely tagállam szociális politikájának alapjául, és befolyásolhatják az intézkedések jellegét és terjedelmét, de önmagukban nem minősülhetnek jogszerű célnak.[596] Egyébiránt az a körülmény, hogy a nemzeti helyzetet olyan súlyos gazdasági válság jellemzi, mint amilyennel például Görögország szembesült, nem teszi lehetővé számára, hogy megfossza hatékony érvényesülésüktől az irányelv rendelkezéseit.[597] Így a közérdekű cél önmagában nem elegendő az eltérő bánásmód igazolásához, ha nem kapcsolódnak hozzá foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési megfontolások."[598]

Kifejezetten érdekes és meglehetősen nagy „ítélethullámot" vetett szövetségi állami tisztviselők díjazására és előmenetelére vonatkozó osztrák jogszabályok kérdésköre, amely a 2009-es Hütter-ügytől[599] datálódik. Utóbbi esszenciális tartalma, hogy a megszerzett tapasztalat jutalmazása általában véve elismert, mint törvényes cél,[600] ha viszont a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépés napjának meghatározásakor a 18. életév betöltése előtt beszámítható szolgálati időket kizárja a szabályozás, az már nem korlátozódik a tapasztalat

[594] A komparatort érintően az EUB döntési általában nem tartalmaznak hosszabb fejtegetést, de az összehasonlíthatósági vizsgálat lefolytatása mindenképpen szükséges. Lásd: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi tárgyú ítéleteiből – Egyenlő bánásmód elve.* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2003., 24–30.
[595] Lásd az ítélet 41. pontját
[596] Lásd DE LA TOUR főtanácsnok C-511/19. sz. Olympiako Athlitiko Kentro Athinon-ügyhöz fűzött indítványának 53. pontját, utalva a C-159/10 és C-160/10. sz. Fuchs és Köhler egyesített ügyekben, 2011. július 21-én hozott ítélet, EU:C:2011:508, 73-74. pontjára, a C-396/17. sz. Leitner-ügyben, 2019. május 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:375, 43. pontjára és a C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben, 2020. április 2-án hozott ítélet, EU:C:2020:272, 34. pontjára
[597] Lásd uo., utalva a C-201/15. sz. AGET Iraklis-ügyben, 2016. december 21-én hozott ítélet, EU:C:2016:972, 106. pontjára
[598] Lásd uo. 60. pont
[599] C-88/08. sz. Hütter-ügyben, 2009. június 18-án hozott ítélet, EU:C:2009:381
[600] C-17/05. sz. Cadman-ügyben, 2006. október 3-án hozott ítélet ECLI:EU:C:2006:633, 35-36. pont

díjazására, hanem azonos tapasztalat mellett, a tapasztalat megszerzésekor betöltött életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.[601]

Az ítélet hatására az osztrák szabályozást több ízben is módosították, először 2011-ben, de az EUB mind a Schmitzer-,[602] mind a Starjakob-ítéletben[603] ismételten ellentétesnek találta azt az irányelvvel,[604] így újabb módosításra került sor 2015-ben, és a Stollwitzer-ítéletben[605] már összeegyeztethetőnek vélte az osztrák szabályozást az uniós joggal,[606] még akkor is, ha az csak az ugyanolyan gazdasági ágazatban működő vállalkozáscsoportoknál szerzett tapasztalat beszámítását engedte meg, a Tyrolean Airways-ügy analógiájára.

2019-ben két újabb döntés került publikálásra az osztrák szabályozás tárgyában[607] egy napon, ellentétesnek minősítve az irányelvvel, ha az új, megkülönböztetéstől mentes rendszerbe való átsoroláskor a köztisztviselők első besorolását a korábbi rendszer szerinti utolsó illetményük függvényében határozzák meg. Ez, noha alkalmas a szerzett jogok és a jogos bizalom elvének a védelmére,[608] a hátrányos megkülönböztetéstől mentes rendszer létrehozására már nem.

Legutóbbi, 2023-as ítéletében[609] pedig még mindig nem találta az irányelvnek megfelelőnek az osztrák szabályozást az EUB, mivel az a korábban kiszámított jogosultsági időszakok korrekcióját egy olyan összehasonlítási referencia-időpont meghatározásával rendelte végrehajtani, amelynél ugyan figyelembe veszik a 18. életév betöltése előtt teljesített jogosultsági időszakokat, de egyrészt a 18. életév betöltése után teljesített időszakok tekintetében csak a felerészben beszámítandó „egyéb időszakokat” veszik

[601] Ilyen körülmények között, az életkor kritériuma nincs közvetlen kapcsolatban a munkáltató azon céljával, hogy jutalmazza a megszerzett szakmai tapasztalatot. – Lásd: a fentebb hivatkozott Hütter-ügy, 47. pont
[602] C-530/13. sz. Schmitzer-ügyben, 2014. november 11-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2359
[603] C-417/13. sz. Starjakob-ügyben, 2015. január 28-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:38
[604] Noha az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából új rendszert vezettek be, ami már figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőzően szerzett szolgálati időt, azonban ezzel egyidejűleg kizárólag az ilyen megkülönböztetést elszenvedő munkavállalók tekintetében a magasabb fizetési fokozatba lépéshez szükséges időtartam meghosszabbítását írta elő, véglegesen fenntartva ezzel az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.
[605] C-482/16. sz. Stollwitzer-ügyben, 2018. március 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2018:180
[606] Noha MENGOZZI főtanácsnok ellentétes álláspontra helyezkedett indítványában. Véleménye abból a szempontból is érdekes, mert szerinte „közvetve az életkoron alapuló” különbségtételről van szó (43. pont), bár ennek okát fejti ki részletesen, csupán a 23. sz. lábjegyzetben a Cadman-ügyhöz fűzött főtanácsnoki indítványban szereplő hipotetikus példát citálja.
[607] A már hivatkozott Leitner ítélet és a C-24/17. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund-ügyben, 2019. május 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:373
[608] Ezek a Schmitzer-ügyben hozott ítélet 42. pontja alapján olyan jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci céloknak tekinthetők, amelyek egy átmeneti időszak folyamán igazolhatják a korábbi díjazások, következésképpen pedig az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fenntartását.
[609] C-650/21. sz. Landespolizeidirektion Niederösterreich és Finanzamt Österreich-ügyben, 2023. április 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2023:300

figyelembe, másrészt ezeket az „egyéb időszakokat” három évről hét évre növelik, és csak annyiban veszik figyelembe, amennyiben a négy évet meghaladják.

A beszámítással kapcsolatos szigorú gyakorlatával kissé szembehelyezkedve az EUB jogszerű célként tekintett a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő figyelmen kívül hagyására, amely így a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasságot kínált a munkáltató számára.[610] Később hasonló következtetésre jutott, amennyiben jogszerű célként fogadta el a 18. életév betöltését megelőzően teljesített iskolai képzési idők beszámításának kizárását, amennyiben annak célja a nyugdíjrendszerbe való járulékfizetés kezdőnapjának egységesítése és ezáltal a nyugdíjkorhatár fenntartása.[611]

Az EUB szerint egyébiránt több, akár egymással kapcsolatban, akár fontossági sorrendben álló célra történő egyidejű hivatkozás nem akadálya a jogszerű cél fennállásának.[612] A célok viszont alapvetően befolyásolhatják az ítélkezést, amit jól példáz a Petersen-ügyben hozott „többvariációs” döntés is, amelyben a különböző célok mentén különböző álláspontokra helyezkedett az EUB, noha ezek alapján végül is a nemzeti bíróságra „bízta” az intézkedés által elérni kívánt cél azonosítását.[613]

A Petersen-ügy, ahogy arra KISS is rávilágít, törést okozott az EUB korábbi, konzekvens gyakorlatában. Az eset tényállásában és a nemzeti jog szabályozásbeli érvelésében is különbözött a megelőző ügyektől. A német szabályozás felső korhatárt vezetett be a társadalombiztosítóval szerződött orvosokra, illetve kiterjedt a társadalombiztosítási pénztárral szerződésben álló fogorvosokra is. A korlátozást a törvényi indokolás a társadalombiztosítóval szerződést kötött orvosok számának növekedésével és ebből következően e „piac” egyensúlyi helyzetének fenntartásával indokolta. Ugyanakkor az említett korlátozás nem vonatkozott a társadalombiztosítóval szerződést nem kötött orvosokra, mely egy tág, kivételnek semmiképpen nem tekinthető személyi kört ölelt fel.

Neuralgikus pontot jelentett e mellett a Bundesverfassungsgericht 2007. augusztus 7-i határozata, miszerint az említett korhatárt az indokolja, hogy védeni kell a kötelező

---

[610] C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyben, 2010. január 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:21, 39. pont

[611] A 18. életév betöltését megelőzően teljesített iskolai képzési idők beszámításának kizárását igazolja az, hogy az érintett személy ezen időszakok folyamán főszabály szerint nem folytat semmilyen díjazás fejében végzett tevékenységet, amely nyugdíjjárulék-fizetésnek adna helyt. – Teszi hozzá az EUB a C-529/13. sz. Felber-ügyben, 2015. január 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:20, 31-32. pontjaiban

[612] Lásd DE LA TOUR főtanácsnok C-511/19. sz. Olympiako Athlitiko Kentro Athinon-ügyhöz fűzött indítványának 52. pontját, utalva a már hivatkozott Comune di Gesturi-ügyben hozott ítélet 33. pontjára, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatra.

[613] A Petersen-ügy kapcsán lásd: KISS György: *A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1., 105–118.

egészségbiztosítási rendszer alapján ellátásra jogosult pácienseket az olyan idősebb korú szerződéses fogorvosok tevékenységével szemben, akiknek a teljesítőképessége már nem optimális. Az előterjesztő bíróság azonban kétkedésének adott hangot, utalva arra, hogy a német alkotmánybíróság érvelését az érintett törvény indokolása nem tartalmazta.

Az EUB végül azt a – KISS szavaival élve – felemás tartalmú határozatot hozta, hogy az irányelvvel ellentétes az alapeljárás tárgyát képező, korhatárt megállapító nemzeti intézkedés, ha annak egyetlen célja a páciensek egészségének védelme az e kort meghaladó fogorvosok teljesítőképességének csökkenésével szemben, hiszen ugyanezen korhatár nem alkalmazandó a társadalombiztosítási rendszeren kívüli orvosokra. Nem ellentétes viszont az irányelvvel az olyan intézkedés, amelynek célja a a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi hivatáson belül az álláslehetőségek generációk közötti megosztása, ha ezen intézkedés megfelelő és szükséges e cél eléréséhez.[614]

b) megfelelő és szükséges

Az EUB ítélkezési gyakorlata mára „kimunkálta" a fenti két kritérium definícióját. E szerint az intézkedés akkor szükséges, ha a kitűzött cél egy enyhébb, ugyanúgy alkalmas eszközzel nem elérhető. Az arányosság elvéből következően pedig az uniós jogban biztosított jogot – a jelen esetben az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát – sértő intézkedésekkel az egyénnek okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok a kitűzött célokkal.

Már a Mangold-ítélet is rögzítette, hogy „a tagállamok kétségtelenül széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában."[615] Ugyanakkor legyen az bármilyen széles is, nem lehet parttalan, nem üresítheti ki az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét.[616] A Mangold-ügy nyomán „az arányosság elvének tiszteletben tartása azt jelenti, hogy az egyéni jogoktól való eltérés esetén a lehető legnagyobb mértékben össze kell egyeztetni az egyenlő bánásmód elvének és a kitűzött célnak a követelményeit."[617] És noha az EUB következetesen felhívja a figyelmet arra, hogy a tagállamok feladata megtalálni a helyes egyensúlyt a különféle fennálló érdekek között,

[614] KISS: *Az Alkotmánybíróság határozata….* i.m. 142-143.
[615] Lásd a Mangold-ügyben hozott ítélet 63. pontját
[616] Lásd KOKOTT főtanácsnok C-499/08. sz. Andersen-ügyhöz fűzött indítványa, 63. pont
[617] Lásd az ítélet 65. pontját, illetve az ott hivatkozott a C-476/99. sz. Lommers-ügyben, 2002. március 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:183, 39. pontját

mégis azt mondhatjuk, hogy ez az az elem, amely talán leginkább teret enged a bírósági mérlegelésnek, ezáltal az ítélkezés egyik sarokpontjának tekinthető.[618]

A lehető legnagyobb mértékű megfeleltetés jegyében az EUB rendre sorra veszi azokat a tényezőket, amik mentén megítéli, hogy a mérleg nyelve végül is melyik irányba mutat, így tulajdonképpen ezek adják az ügyek egyediségét. Érdemes ezért ezeket is elemezni.

Több ízben is jelentőséget tulajdonított az EUB az alaki szempontoknak, jelesül a szabályozás formájának, ugyanis a kényszernyugdíjazást[619] az elbocsátáskor az idősebb munkavállalóknak alacsonyabb összegű végkielégítést előíró tagállami rendelkezések[620] és a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére vonatkozó záradékok[621] vonatkozásában is értékelte, hogy azok kollektív szerződések útján kerültek megfogalmazásra. Ekként pedig „nem elhanyagolható rugalmasságot biztosítanak a szociális partnereknek,[622] hiszen így rájuk van bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása, illetve a gazdasági területre vonatkozó ismereteik alapján a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők,[623] egyúttal lehetővé teszi a közösségi jogi szinten is elismert kollektívszerződéskötési-szabadság elvének megvalósulását.[624]

Persze nem minden, kollektív szerződés által előírt intézkedés felel meg a szigorú arányossági tesztnek. A Hennings és Mai-ügyben[625] például túllépte a szükséges mértéket a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottak alapbérének fizetési fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül az alkalmazott felvételekor annak életkora alapján meghatározó előírás. Ugyanakkor az ítélet rögzítette, hogy önmagában az a tény, hogy az említett intézkedés ellentétes az uniós joggal, és hogy azt kollektív szerződés tartalmazza, nem sérti

---

[618] Ezt támasztja alá KOKOTT főtanácsnok véleménye is: „(…) a tagállamok rendelkezésére álló széles mérlegelési jogkörre tekintettel a Bíróság szerepe arra korlátozódik, hogy megállapítsa, hogy az alkalmazott intézkedés nem tűnik észszerűtlennek, vagy – más szóval – az alkalmazott intézkedés nem nyilvánvalóan alkalmatlan a kitűzött cél elérésére." – Lásd C-499/08. sz. Andersen-ügyhöz fűzött indítványa, 61. pont

[619] A már hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet, 74. pont

[620] C-152/11. sz. Odar-ügyben, 2012. december 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:772, 53. pont

[621] C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben, 2010. október 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:601, 67. pont – Fontos ugyanakkor rögzíteni, hogy a szabályozás kollektív szerződés útján történő végrehajtása önmagában nem mentesül bármilyen bírósági felülvizsgálat alól, oly módon kell szolgálnia a törvényes célkitűzést, hogy annak eléréséhez megfelelő és szükséges legyen.

[622] E körben lásd: HUNGLER Sára: *A szociális partnerek szerepe az életkor szerinti diszkrimináció*val *szembeni küzdelemben.* Online műhelyvita, 2021.07.22., Elérhető: https://jog.tk.hu/esemeny/2021/07/muhelyvita-hungler-eletkor-szerinti-diszkriminacio (Letöltés: 2025. 11. 18.)

[623] Ezt értékelte az EUB később a C-46/17. sz. John-ügyben, 2018. február 28-án hozott ítéletében, ECLI:EU:C:2018:131 is, amelyben már nem is vette kedvezőtlenebb intézkedésnek (vagyis az irányelv 2. cikkének „szűrőjén" sem „akadt fenn" a szabályozás, nemhogy az igazolhatóságig eljutott volna), hogy a munkaviszony megszűnését közös megegyezéssel elhalasszák.

[624] Lásd: TRSTENJAK főtanácsnok C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyhöz fűzött indítványa, 103. pont

[625] C-297/10. és C-298/10. sz. Hennings és Mai egyesített ügyekben, 2011. szeptember 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:560

a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződés kötéséhez való, a Charta 28. cikke által biztosított jogot.[626]

Az utóbbi döntés mintegy „megágyazott" a későbbi, hasonló tárgykörben született, Specht és társai-[627] és Unland-ügyeknek,[628] melyek megerősítették, hogy ellentétes az irányelvvel egy olyan nemzeti intézkedés, amelynek értelmében a köztisztviselő vagy a bíró felvételekor az alapilletményére vonatkozó fizetési fokozatot az adott besorolási fokozaton belül életkora függvényében kell meghatározni.[629] Ennek nyomán két új törvényt fogadtak el Németországban, és visszamenőleges[630] illetményemelés alkalmazására került sor. Bár az emelést a régi szabályozás alapján, a hátrányosan megkülönböztető fizetési fokozatba való besorolásnak megfelelően kifizetett alapilletmény százalékos arányában állapították meg, mivel a szerzett jogok védelmét biztosította, az érintett köztisztviselők és bírák magas száma, valamint az érvényes hivatkozási rendszer hiánya miatt, továbbá mivel meggátolta, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód korlátlan ideig fennmaradjon, az EUB igazolhatónak találta.[631]

Az EUB szem előtt tartja azt a körülményt is, hogy a munkavállalók szakmai pályafutásuk befejeztével a nemzeti nyugdíjrendszerben előírthoz hasonló, észszerű mértékű öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesüljenek.[632] Ez az aspektus a végkielégítés megvonása miatt elszenvedett életkori alapon történő megkülönböztetés kapcsán[633] merült fel legmarkánsabban, de kényszernyugdíjazási

[626] Uo. 78. pont
[627] C-540/12. és C-541/12. sz. Specht és társai egyesített ügyekben, 2014. június 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2005
[628] C-20/13. sz. Unland-ügyben, 2015. szeptember 9-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:561
[629] E három német ügy első ránézésre párhuzamba állítható a Hütter-, és az ezt követő osztrák ítéletekkel, maga MENGOZZI főtanácsnok is utal rá a Stollwitzer-ügyhöz fűzött indítványában, ugyanakkor egyúttal el is határolja őket arra tekintettel, hogy az osztrák ügyekben egyértelműen azonosítható a kedvező és a hátrányos helyzetbe hozott személyek köre, így van érvényes hivatkozási rendszer, illetve a német ügyekben pl. nem merülnek fel a kivitelezhetetlenséggel kapcsolatos nehézségek. – Lásd 57. pont
[630] A visszamenőleges szabályozás „irányával" kapcsolatban fontos megállapítást tett az EUB a C-681/21. sz. BVAEB-ügyben, 2023. április 27-én hozott ítéletében, ECLI:EU:C:2023:349; ellentétesnek minősítve az irányelvvel az olyan nemzeti szabályozást, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében visszamenőleges hatállyal a korábban előnyben részesített köztisztviselői kategória nyugdíjrendszerének a korábban hátrányosan kezelt köztisztviselői kategória nyugdíjrendszeréhez igazítását írja elő.
[631] C-773/18. sz. Land Sachsen-Anhalt-ügyben, 2020. február 27-én hozott ítéletében, ECLI:EU:C:2020:125
[632] A már hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet, 73. pont
[633] E tárgykörben született, legjelentősebb ítéletek kronológiai sorrendben: C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark-ügyben, 2010. október 12-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:600; C-152/11. sz. Odar-ügyben, 2012. december 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:772; C-546/11. sz. Dansk Jurist- og Økonomforbund-ügyben, 2013. szeptember 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2013:603; C-515/13. sz. Landin-ügyben, 2015. február 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:115; C-441/14. sz. DI-ügyben, 2016. április 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:278; C-511/19. sz. Olympiako Athlitiko Kentro Athinon-ügyben, 2021. április 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:274

ügyben[634] is értékelési szempontként szolgált. Az EUB szerint önmagában az öregségi nyugdíjra való jogosultság csak akkor igazolhatja a végkielégítés megvonása miatt elszenvedett életkori alapon történő megkülönböztetést, ha az nem eredményez hosszútávon jelentős jövedelemveszteséget, és az érintett személy észszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot.[635]

Ugyanakkor azt, hogy pontosan mit ért észszerű mérték alatt, az EUB már sajnos nem részletezi,[636] így ez mindenképpen növeli a tagállamokra háruló bizonyítási terhet.[637] Később az EUB kiterjesztette a vizsgálatát, és azoknál, akik nem részesültek a jövedelemhez kötődő öregségi nyugdíjban, vagy nyugdíjuk összege alacsony volt, figyelembe vette az egyéb bevételi forrásokat is, úgy, mint az alapnyugellátást, garantált nyugdíjat, lakhatási támogatást illetve öregségi támogatást, illetve viszonyítási alapként saját korábbi ítéletét is,[638] és noha eltérő tagállamok kapcsán vizsgálódott, érvként használta az ügy alperese nyugdíjának alacsonyabb összegét.[639]

Megemlítendő az arányosság vizsgálata kapcsán a HK Danmark-ügy[640] is, melyben a járulékok összege életkor szerint változott, így eltért a korábban vizsgált, statikus jellegű szabályoktól. Az EUB rögzítette, hogy egy intézkedés csak akkor alkalmas a hivatkozott célok megvalósítására, ha azokat valóban koherens és rendszeres módon kívánja elérni.[641]

A célok elérésének, megvalósításának módja, mégpedig az idő faktor játszott kulcsszerepet a hazai relevanciája miatt is megkerülhetetlen Bizottság kontra Magyarország-ügyben.[642] Noha a nyugdíjkorhatár leszállítása mögötti egységesítési célt KOKOTT főtanácsnok indítványával ellentétben[643] jogszerűnek, elérésének eszközeit pedig megfelelőnek fogadta el az EUB, mivel az átmeneti intézkedések nélkül, hirtelen és jelentős mértékben történt, nem felelt meg az arányosság elvének, így a jogsértést az AB[644] mellett

[634] Lásd a már hivatkozott Georgiev-ügyben hozott ítéletet
[635] Lásd a már hivatkozott Landin-ügy
[636] Noha az ítélet 39. pontjában rögzített „a nemzeti szinten meghatározott nyugdíjkorhatárt elérő személy szükségleteit fedező mérték" azért jelenthet némi kapaszkodót, de ez nem korántsem elég pontos meghatározás.
[637] HŐS Nikolett: *Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13. sz. Landin-ügy elemzése*. Pázmány Law Working Papers, 2015/5. 5–6., Elérhető: https://plwp.eu/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf (Leltöltés: 2025. 04. 13.)
[638] A már hivatkozott Rosenbladt-ügy
[639] C-141/11. sz. Hörnfeldt-ügyben, 2012. július 5-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:421, 44–45. pont
[640] C-476/11. sz. HK Danmark-ügyben, 2013. szeptember 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2013:590, 67-68. pont
[641] Hasonló következtetésre jutott az EUB a már említett Fuchs és Köhler egyesített ügyekben is, lásd 85. pont
[642] C-286/12. sz. Bizottság kontra Magyarország-ügyben, 2012. november 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:687
[643] Lásd 77. pont
[644] 33/2012. (VII. 17.) AB határozat

az EUB is kimondta.[645] Az ügy jelentősége főként abban ragadható meg, hogy első ízben minősített az EUB egy sztenderd nyugdíjazási rendelkezést jogellenesnek, illetve az Andersen-ügy után ez volt a második olyan ítélet, amelyben a szigorú arányossági teszt alkalmazása megváltoztatta a döntés kimenetelét.[646]

Majd egy évtizeddel később, a közjegyzői hivatásra vonatkozó, 50 éves felső korhatárra vonatkozó olasz szabályozásra is meglehetősen szigorúan alkalmazta az arányossági tesztet az EUB,[647] megállapítva, hogy noha a hivatás generációs megújulásának és fiatalításának elősegítésére irányuló célkitűzés elérésére alkalmas eszköz, de pont a magyar bírák kényszernyugdíjazási ügye nyomán[648] figyelembe kell venni azt a sérelmet is, amelyet ez az intézkedés az érintett személyeknek okozhat,[649] így végül a szükséges mérték túllépéséből kifolyólag ellentétesnek találta az irányelvvel a vizsgált tagállami szabályozást.

Legújabb, a vizsgált témakört érintő ítéletében[650] ismét a közjegyzőket érintő szabályozással találta szembe magát az EUB, mely alapján nem nevezhető ki a közjegyzői álláshely betöltésére irányuló pályázat benyújtására nyitva álló határidő lejártakor a 60. életévét betöltött személy. Az EUB több ponton is a fentebb említett ítéletében tett megállapításaira támaszkodott, de a különbségekre tekintettel – az öregségi nyugdíjra való jogosultsághoz e szabályozás nem írja elő a közjegyzői tisztség betöltésének minimális időtartamát, 50 „kontra" 60 éves korhatár, illetve a kétféle közjegyzői kategória – ellentétes a következtetésre jutott, miszerint a felső korhatár előírása nem lépi túl a szükséges mértéket.

c) A 6. cikk (2) bekezdése

A 6. cikk (2) bekezdésének első fordulata lehetővé teszi a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekbe történő belépés korhatárhoz kötését. Fontos különbség ugyanakkor az (1) bekezdéséhez képest, hogy míg utóbbi megköveteli az arányosság vizsgálatát, a (2) bekezdésben hiányzik ez a feltétel.[651]

---

[645] Vö.: C-52/22. BVAEB-ügyben, 2023. április 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2023:309 – Nem találta ellentétesnek az irányelvvel az EUB, ha a köztisztviselők nyugdíjrendszerének az általános nyugdíjrendszerhez való fokozatos hozzáigazítása érdekében a köztisztviselők különböző kategóriái nyugdíjának első kiigazítására eltérő időpontoktól kezdődően kerül sor.

[646] GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett: *Retirement of Hungarian Judges, Age Discrimination and Judicial Independence: A Tale of Two Courts*. Industrial Law Journal, 42(3), 2013., 297.

[647] C-914/19. sz. Ministero della Giustizia-ügyben, 2021. június 3-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:430

[648] Lásd az ítélet 49. pontját

[649] Továbbá emlékeztet az idősebb munkavállalók életkoruk miatt sérülékenyebb mivoltára is. – Lásd 48. pont

[650] C-408/23. sz. Anwaltsnotarin-ügyben, 2024. október 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2024:901

[651] E különbség kiderül már a norma keletkezési történetéből is. Lásd KOKOTT HK Danmark-ügyhöz fűzött indítványát, 44–50. pont

A két passzus viszonyát mutatja, hogy amennyiben a 6. cikk (2) bekezdése szerinti kimentés lehetőségét el is veti az EUB, az (1) bekezdés szerint igazolhatónak ítélheti az eltérő bánásmódot, még akkor is, ha a kérdést előterjesztő tagállami bíróság kérdése nem hivatkozott rá.[652] Erre tekintettel talán nem túlzó az a vélemény, hogy az (1) bekezdésben foglalt kimentési okra tekinthetünk szubszidiárius jelleggel, amennyiben a 6. cikk (2) bekezdés szerinti szabály nem alkalmazható, hasonlóan a 4. cikk kapcsán írottakhoz.

A tagállamok széles mérlegelési mozgástere ellenére az EUB leszögezte,[653] hogy a 6. cikk (2) bekezdését megszorítóan kell értelmezni, és csak azon foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekre alkalmazandó, amelyek az időskor és a rokkantság kockázatait fedezik,[654] így például nem alkalmazható a rendelkezésre állási díj vagy a nyugdíjjárulékok életkor szerinti változása vonatkozásában sem, mivel utóbbi a rendszerbe történő belépés és a nyugdíjra való jogosultság egyszerű korhatárhoz kötésén túlmenő hatásokkal jár.[655]

Vagyis összességében a kimentés lett az a terep, ahol az életkor, mint védett tulajdonság specifikumai leginkább érvényesülni tudnak az EUB joggyakorlatában. Idézve és osztva O'CINNEIDE álláspontját, a 2000/78/EK irányelv megalkotásakor, amikor új védett tulajdonságok is megjelentek, nyitva maradt ezek – és különösen az életkor[656] – többi védett tulajdonsághoz viszonyított státusza, súlya. Ráadásul sem az EJEB-nek, sem a tagállami bíróságoknak nem volt kiterjedt joggyakorlata az életkori diszkrimináció vonatkozásában, így az EUB-ra hárult a kérdés megválaszolása, hogy az életkort ugyanolyan szigorral értelmezi-e, mint például a nemet, vagy azt kevésbé gyanús okként kezeli, másodlagos, alacsonyabb védelmi intenzitásban részesítve.

A Mangold-ügy azonban egyértelmű állásfoglalás volt az EUB részéről, miszerint az életkori alapú diszkriminációval szemben ugyanolyan szigorral lép fel, mint más védett tulajdonságok esetén. Későbbi ítéleteiben – gyakran a főtanácsnoki indítványokkal szembemenve – is következetesen ezt az álláspontot képviselte az EUB, az ítélkezésben megjelenő új elemek inkább csak tovább árnyalták a meglévő képet, nem pedig eltérést jelentettek.

---

[652] Lásd a C-503/09. sz. Stewart-ügyben, 2011. július 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:500, 79. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.
[653] A már hivatkozott C-546/11. sz. Dansk Jurist-og Økonomforbund-ügyben hozott ítélet, 41–43. pont
[654] Ezt ismétli később a C-159/15. sz. Lesar-ügyben, 2016. június 16-án hozott ítéletében, ECLI:EU:C:2016:451 is az EUB, lásd: 23–32. pont
[655] Lásd a már említett HK Danmark-ügyben hozott ítélet 46–54. pontját
[656] Tekintettel annak proxy jellegére, illetve arra, a már többször említett sajátosságra, hogy az életkoron alapuló megkülönböztetések a többi védett tulajdonsághoz képest sokszor észszerűek, sőt, olykor szükségesek is.

Ugyanakkor az EUB nem hagyhatta figyelmen kívül az életkor sajátos jellegét sem, ennek pedig az igazolhatóság lett az elsődleges terepe, a tagállamoknak biztosított széles mérlegelési jogkör révén. Persze utóbbi is csak korlátok között érvényesülhet, az igazolhatósági tesztet szigorúan kell alkalmazni és a tagállamok diszkrecionális jogköre nem üresítheti ki az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét. Eképp tudja az EUB az életkort egyszerre hasonlóan és eltérően kezelni a többi védett tulajdonsághoz képest.

Az EUB életkori alapú diszkriminációs jogalkalmazási tevékenysége így segített tisztázni az irányelv értelmezését. Ahogy erre O'CINNEIDE is rámutat, az életkor jóval több EUB döntés alapjául szolgál, mint a többi, 2000 után megjelent „új" védett tulajdonság, ami tükrözi az irányelv értelmezése körüli azon bizonytalanságokat, amelyek miatt a tagállami bíróságok az életkori vonatkozású, összetett és nehéz ügyekben a luxemburgi szervhez fordulnak. Az EUB interpretációja, miszerint az életkori alapú diszkrimináció státuszát övező viták ellenére szigorú, és más védett tulajdonságokkal azonos szintű védelmet biztosít, sokakat meglepett. O'CINNEIDE úgy véli, az EUB talán így szeretné világossá tenni a megkülönböztetésmentességi normák iránti elköteleződését, de annyi bizonyos, hogy az EUB életkori alapú diszkriminációs esetjoga váratlanul dinamikus, és vezető szerepet betöltőnek tűnik. Ahogy O'CINNEIDE találóan fogalmaz, nem az európai uniós antidiszkriminációs jog „álmos holtágáról van szó."[657]

5.3.3. Votum separatum – Avagy az EUB ítélkezéséhez fűzött különvélemény

A következőkben néhány pont köré csoportosítva fejtem ki az EUB ítélkezési gyakorlatához fűzött különvéleményemet. Hangzatos címként talán, de tartalmilag nem feltétlenül állja meg a helyét a fenti, főként a magyar alkotmányjog által használt terminus,[658] ugyanis az alább kifejtett álláspontok több ízben minősíthetők inkább egyfajta párhuzamos indokolásként. Nem arról van szó ugyanis, hogy nem értenék egyet alapjaiban az EUB által követett interpretációval. Ugyanakkor a fenti elemzésből is kirajzolódnak olyan gócpontok, amelyek véleményem szerint említésre, illetőleg továbbgondolásra érdemesek.

Ebből következően az alábbiakban olyan új irányvonalak is kibontakoznak és említésre kerülnek, amelyek már nem kifejezetten szorosan kapcsolódnak az EUB jogalkalmazásához, sőt más szervek, különösen az EJEB és a hazai fórumok

[657] O'CINNEIDE (2009): i.m. 9.
[658] Lásd az az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 66. §-át

tevékenységének eredményei. Ezek talán első olvasatban szétfeszítik a fejezet címe által felsejlő kereteket, és talán már túl messzire is vezetnek, azonban véleményem szerint e tendenciák egy tőről fakadnak, és egy irányba is kell(ene) mutatniuk. Az EUB ítélkezési gyakorlata képezi a fősodort, jelentősége és hatása kardinális erejű. Ugyanakkor, ahogy azt majd a későbbiekben látni fogjuk, vannak olyan mellékágak, amelyek úgymond szembe mennek az árral. Ahhoz, hogy igazságot tudjunk tenni, komplex képet kell kapnunk.

Így elsőként a hátrányos megkülönböztetés közvetlen és közvetett formája közötti distinkciót veszem górcső alá, különösen a kimentés fényében, majd bővebben is foglalkozom a közvetlen diszkriminációval, pontosabban annak deficitjével és a hiány lehetséges okaival. Ezt követően egy viszonylag új, de az életkori alapú antidiszkriminációs jogba, illetve jogalkalmazásba eddig még be nem gyűrűzött jelenséget, a többszörös diszkriminációt, főként az interszekcionalitást vizsgálom, elsősorban egy szemléletes EUB esetjogi példán keresztül.[659] Végül pedig a megállapítások fényében felteszem a kérdést, egyúttal pedig választ is keresek arra, hogy van-e jogalkotási kényszer az életkori alapú egyenlő bánásmódot illetően.

5.3.3.1. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolásáról az eltérő igazolhatóság tükrében

KOKOTT főtanácsnok jegyezte meg az C-499/08. sz. Andersen-ügy[660] kapcsán, hogy „a Bíróságot ezúttal első ízben kérik arra is, hogy állást foglaljon az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása kérdésében."[661] Indítványában kifejtette, hogy a distinkció jogi szempontból elsősorban azért bír jelentőséggel, mert az igazolás lehetősége eltérő attól függően, hogy a felmerült eltérő bánásmód közvetlenül vagy közvetve függ össze az életkorral.[662]

Az eltérés egyébiránt kiolvasható az irányelv szövegezéséből is, hiszen a 2. cikk (2) bekezdés b) pont alatt, és csak arra vonatkozóan enged kimentést az i. alpont, míg a 6. cikk a „2. cikk (2) bekezdése ellenére" fordulattal mind a közvetlen, mind a közvetett hátrányos megkülönböztetésre kiterjed. Vagyis a közvetett diszkrimináció esetében szélesebb körű az

[659] A többszörös diszkriminációval és az interszekcionalitással foglalkozó pont alapjául az alábbi tanulmány szolgált: TAKÁCS Dóra: *A többszörös diszkrimináció problematikája a foglalkoztatásban*. Munkajog, 2023/3., 16–22.
[660] C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark-ügyben, 2010. október 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:600
[661] Lásd az indítvány 1. pontját
[662] Lásd az indítvány 23. pontját

igazolhatóság, amennyiben arra az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett szociálpolitikai megfontolások, az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett különleges szakmai követelmények, vagy az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, az *ordre public* körébe eső követelményeken túl a 2. cikk (2) bekezdés b) pont alatti i. alpont is kiterjed.

Ha pedig a szövegezésből indulunk ki, közös metszetet képez a kimentési okok között a jogszerű cél. Vagy inkább törvényes cél? Az irányelv magyar változata nem egyértelmű, és a szóhasználata nem koherens. Míg a 2. és a 6. cikkben a „törvényes" kifejezés szerepel, addig a 4. cikkben annak ellenére „jogszerű" célt említ a jogalkotó, hogy az eredeti, angol nyelvű szövegezésben csakúgy, mint a német és francia változatokban is, egységes kifejezésekkel találkozunk.[663] Így jogosan merül fel a vélelem, hogy a magyar megszövegezésnek is ezt kellene követnie.[664] Ez esetben a következő kérdés, hogy melyik lenne a megfelelő, leginkább találó kifejezés. A kérdést tovább árnyalja, hogy az Igazságügyi Minisztérium Európai Uniós Jogi Főosztályának Jogi Terminológiai Adatbázisában a jogszerű kifejezés angol fordítása „lawful", a törvényes kifejezés kapcsán szintén[665] a „lawful" angol megfelelővel találkozunk, nem az irányelv eredeti, angol verziójában használt „legitimate" jelzővel. A fogalomhasználatbeli dilemma a joggyakorlatban is felbukkan,[666] és dacára annak, hogy a döntések kimenetelére, illetve azok olvasására, értelmezésére nem gyakorol számottevő negatív hatást, mindenképpen célszerű lenne a pontosítás és a konzekvens szóhasználat.

Ugyanis korántsem mindegy, milyen kifejezést használ a szabályozás, sőt jogszerű és jogszerű között is lehet különbség, ahogy KOKOTT főtanácsnok egy másik ügyben kifejtett,[667] és az EUB által átvett értelmezése is ezt mutatja. A 6. cikkben rögzített igazolhatósági szabály kapcsán vezeti le, hogy noha az ott használt „beleértve" határozószó értelmezhető úgy, hogy az uniós jogalkotó által kifejezetten megjelölt, „a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket" magukba foglaló jogszerű célok esetén csak példálózó, nem pedig taxatív felsorolásról van szó, amely nem

[663] Lásd: „*legitimate aim*" / „*rechtmäßiges Ziel*" / „*objectif légitime*".
[664] Ennek tükrében csak még inkább számottevő a jogszerű/ törvényes cél hiánya az Ebktv.-ben, melynek 7. § (2) bekezdés b) pontja által rögzített igazolhatóság kritériuma, hogy az intézkedésnek „tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka van."
[665] Mivel a törvényes kifejezés önmagában nem szerepel, így a „törvényes kamat" kifejezést vettem alapul.
[666] Lásd MENGOZZI főtanácsnok C-482/16. sz. Stollwitzer-ügyhöz fűzött indítványának 8. pontját, ami fel is hívja a figyelmet a pontatlanságra a jogi háttér idézése során: „az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek"
[667] KOKOTT főtanácsnok C-443/15. sz. Parris-ügyhöz fűzött indítványa

érinti más jogszerű célokat szolgáló korhatárok kikötését, viszont az EUB több ítéletében megállapította,[668] az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „törvényes célokban" az a közös, hogy – csak és kizárólag - szociálpolitikai természetűek. A 6. cikk (1) bekezdése szerinti felsorolás csak a szociálpolitikai célok csoportján belül nem taxatív, ezen túl azonban nem nyújt jogalapot az életkoron alapuló olyan eltérő bánásmódoknak, amelyek nem szociálpolitikai célokat szolgálnak.

Vagyis az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése nem értelmezhető annyira tágan, hogy általa bármilyen jogszerű cél követhető. Ellenkező esetben ugyanis az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése tartalmilag megegyezne a 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpontjával, amely a közvetett eltérő bánásmódokat igazolja. Ezáltal elmosódna az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés közti különbség, és az igazolás lehetséges indokai a két kategória esetében megegyeznének, ami KOKOTT szerint ellentétben állna a szabályozás rendszerével. Az irányelv rendszere alapján ugyanis – mint egyébként is az uniós jogban – csak a közvetett eltérő bánásmód igazolható bármilyen jogszerű célra való hivatkozással, feltéve, hogy az arányosság elvét betartják; ezzel szemben a közvetlen eltérő bánásmód igazolása során szigorúbb feltételek irányadóak, amiből következően csak az uniós jog által kifejezetten előírt célokat szabad követni.[669]

A közvetett diszkriminációra vonatkozó szélesebb körű kimentési lehetőségek és bármilyen – a szociálpolitika körén akár túl is mutató – jogszerű cél lehetősége ellenére az EUB előtt ezidáig nem merült fel az életkort mint védett tulajdonságot illetően a 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpontjának érdemi vizsgálata. Az első, és eddigi egyetlen döntés, ahol a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapításáig egyáltalán eljutott az EUB, a korábban már hivatkozott C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügy[670] volt, de a különbségtétel a 6. cikk (1) bekezdés szerint igazolható volt. Az ügy ugyanakkor több szempontból is érdekes, a következőkben ezekről ejtek néhány szót.

Egyrészt adja magát a kérdés, hogy ha a közvetett diszkrimináció megállapítására jut az EUB, akkor miért nem az ennek megfelelő igazolhatósági passzust, vagyis az irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpontját veszi alapul a kimentés vizsgálata során. Az ügy első ízben szolgáltatott volna alapot e, már-már méltánytalanul mellőzött rendelkezés alkalmazására. Talán éppen ez „ijesztette el" az EUB-t, és a „járt utat járatlanért el ne hagyj"

[668] Age Concern England-ítélet (C-388/07, EU:C:2009:128, 46. pont); Hütter-ítélet (C-88/08, EU:C:2009:381, 41. pont); Prigge és társai-ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 80–82. pont); lásd továbbá: az Andersen-ügyre vonatkozó indítvány (C-499/08, EU:C:2010:248, 31. pont és az ottani 29. lábjegyzet).
[669] Lásd KOKOTT C-443/15. sz. Parris-ügyhöz fűzött főtanácsnoki indítványát, 133–142. pont
[670] C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben, 2020. április 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:272

elvétől vezérelve támaszkodott inkább a már alaposan kimunkált 6. cikk (1) bekezdésére? Persze teljes mértékig igazolható utóbbi alkalmazása a közvetett forma esetén is, illetve KOKOTT megjegyzéseire tekintettel, mivel az főként a jogszerű cél tekintetében speciálisabb, akár a *lex specialis derogat legi generali elve* is megbújhat a döntés mögött, bár az EUB korábbi ítélkezési gyakorlatából nem olvasható ki efféle hierarchia a kimentési forrásokat illetően.[671] Az ügy kimenetelére tekintettel végeredményben nem okozott volna érdemi különbséget a 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpont használata, de meg sem említése tekinthető valamelyest elszalasztott lehetőségnek.

Másrészt felmerül az – a döntés kimenetele miatt szintén hipotetikus jellegű – kérdés, hogy miért nem minősül az ügyben vizsgált különbségtétel közvetlen, nem pedig – „csak" – közvetett hátrányos megkülönböztetésnek. Természetesen üdvözlendő, hogy egyáltalán felmerül az oly ritkán alkalmazott közvetett forma, de véleményem szerint nem zárható ki teljes mértékben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés sem. Az indokolás szerint a szabályozás a nyugállomány említésével, közvetve egy életkorhoz kapcsolódó kritériumon nyugszik, lévén, hogy az öregségi nyugdíjjogosultság bizonyos számú szolgálati év teljesítéséhez és egy bizonyos életkor eléréséhez van kötve. Ennek alátámasztására az EUB korábbi ítélkezésében tett megállapításaira utalok.

Hiszen épp az öregségi nyugdíjra való jogosultság fennállására vagy fenn nem állására alapított feltétel kapcsán mondta ki korábban az EUB – elsőként a C-499/08. sz. Andersen-ügyben, majd ennek nyomán, további, elsősorban a végkielégítés megvonása, vagy korlátozása kapcsán kelt ítéleteiben –, hogy az nem objektív megkülönböztetési ismérv, hanem olyan, ami közvetlenül összefügg az érintett életkorával. És ahogy KOKOTT főként a nemi alapú diszkrimináció analógiájára levezette, nemcsak akkor áll fenn az életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetés, ha egy személlyel szemben kifejezetten az életkora miatt járnak el kedvezőtlenül, hanem akkor is, ha ezt olyan feltétel miatt kell elszenvednie, amely az életkorral elválaszthatatlanul összefügg."[672] Jóllehet, lényegi eltérés, hogy az Andersen-ügyben egy konkrét életkor – 60 év – betöltéséhez volt kötve a nyugdíjjogosultság, a C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben viszont ez az életkor nem volt ugyanaz a személyek mindegyike tekintetében, 60 és 75 év között lehet. Önmagában ez azonban véleményem szerint nem teszi látszólag semlegessé, és az életkorral nem

[671] Ezt alátámasztja BOT C-229/08. sz. Wolf-ügyhöz fűzött indítványának 35. pontja is, ahol a főtanácsnok úgy fogalmaz: „(…) a középszintű tűzoltás-technikai szolgálati pályára történő felvételhez szükséges 30 éves korhatár akár a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (1) bekezdése, akár ugyanezen irányelv 6. cikke (1) bekezdése alapján igazolható."
[672] KOKOTT fentebb hivatkozott Andersen-ügyhöz fűzött indítványa, 36. pont

elválaszthatatlanul összefüggővé, ezáltal pedig nyilvánvalóan és kizárólagosan közvetetté a különbségtétel jellegét. A hátrányos megkülönböztetés típusának klasszifikálása, ezen belül speciálisan a közvetett forma azonosítása figyelemre, illetve bővebb taglalásra méltó eleme az ítélkezésnek. A következőkben erre térek ki.

5.3.3.2. A közvetett hátrányos megkülönböztetés mint „fehér holló" az EUB esetjogában

A közvetett hátrányos megkülönböztetés kiugróan ritkán, az általam mélyebben vizsgált 62 életkori alapú diszkriminációs döntésből mindössze 3-ban merül fel. Ez a számokra kivetítve azt jelenti, hogy a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés aránya több, mint 95 % kontra kevesebb, mint 5 %. Vajon mi húzódik a közvetlen forma ilyen mértékű dominanciájának hátterében?

A kérdés véleményem szerint nem csak a számok tükrében fontos, hanem maga az életkor mint védett tulajdonság speciális jellegére tekintettel is. Ahogy arra a dolgozat korábbi, 2.5. fejezetében már utaltam, az életkor a többi védett tulajdonságtól eltérően nem bináris természetű,[673], hanem időben változó jellemző, egy folyamat, amelynek „skáláját" az emberek többsége élete során bejárja. Ebből következik a teljes életút szemlélet,[674] miszerint az életkori egyenlőséget nem (csak) egy adott időpontban,[675] hanem a munkaerőpiacon töltött teljes életpályán kell értékelni. [676] Ha az életút egészét tekintve azonos előnyök és terhek érik az egyéneket, az eltérő bánásmód nem szükségképpen diszkriminatív. Ez indokolhatja, hogy bizonyos, adott ponton kedvezőtlenebb intézkedések (például kötelező nyugdíjazás vagy a pályakezdő alacsonyabb bér) elfogadhatók legyenek, ha azokat más életszakaszban kedvezőbb bánásmód ellensúlyozza.[677] E kompenzációs logika érvényesítését szolgálja az életkor esetében tágabban alkalmazott kimentési klauzula is.

---

[673] Lásd JACOBS főtanácsnok C-227/04. sz. Lindorfer-ügyhöz fűzött indítványát, 84. pont: „A nem lényegében bináris jellemző, míg az életkor egy pont egy meghatározott tartományban. A nemi alapon történő megkülönböztetés ezért a hátrányos megkülönböztetés rendkívül kegyetlen megnyilvánulása, amely nagyon leegyszerűsítő általánosításból fakad, míg az életkorra tekintettel megvalósuló megkülönböztetés fokozatos lehet, és árnyaltabb általánosításokat foglalhat magában."
[674] HORTON: i.m. 273–294.
[675] Ezzel egybevág a RAB – ZACCARIA szerzőpáros véleménye is: „az ilyen szigorú életkori feltételek azért veszélyesek a munkaerőpiac egyensúlya és az elöregedő munkavállalók kontextusában, mert nem feltétlenül lehet az ilyen szakmai követelményeket egy adott életkorhoz társítani, sokkal inkább egy periódushoz" – RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 55.
[676] MCKERLIE: i.m. 475–491.
[677] TER HAAR: i.m. 78–91.

Az igazolhatóság szükségszerűen felveti a – profán módon megfogalmazott – kérdést: a kivétel[678] erősíti(-e) a szabályt? Ez egyébiránt illeszkedik a korábban említett, komolytalan értékelés jelenségébe, amit maga az EUB is realizált, MAZÁK főtanácsnok C-388/07. sz. Age Concern-ügyhöz fűzött indítványában reagál is rá, amikor hangsúlyozza, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásának irányelv szerinti lehetőségei tágabbak az irányelv 1. cikkében meghatározott többi ok esetében fennállóknál, de ez nem úgy értelmezendő, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés az irányelvben foglalt hátrányos megkülönböztetési okok érzékelhető „hierarchiájának" az alján helyezkedik el.[679] Inkább az ezen okok közötti, valamint a jogi kritériumként való működésük közötti lényeges eltéréseket fejezi ki. Nem az értéknek vagy a fontosságnak a kérdése, hanem annak, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának alkalmazási köre hogyan határolandó el megfelelően.[680] A kérdés megítélése persze érdemes lenne akár további fejtegetésre is, viszont a témánál maradva, szeretnék visszatérni a diszkrimináció közvetett megvalósulására.

Feltevésem ugyanis, hogy éppen e széleskörű igazolhatóság az egyik fő oka a közvetett hátrányos megkülönböztetés deficitjének. Kutatásom során e körben két hipotézist vázoltam fel. Az egyik, hogy az életkort mint védett tulajdonságot értelmezi már-már túl széleskörűen – a közvetett hátrányos megkülönböztetés kárára – az EUB, így végeredményben a kapcsolat közvetlenségét terjeszti ki, erodálva a közvetett összefüggést. A másik feltevés pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója kapcsán a látszólag semleges intézkedéshez, pontosabban ennek háttérbe szorításához kapcsolódik, azáltal, hogy a látszólag semleges intézkedés a gyakorlatban sokkal inkább az igazolhatóság során jelenik meg, ugyanis a kimentési okok értelmezhetőek a látszólag semleges intézkedés nevesített példáiként.

Az előbbiek illusztrálására érdemes az irányelv 6. cikk (1) bekezdés b) pontját alapul venni. E szerint a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötése

[678] GYULAVÁRI nyomán, aki az egyes tulajdonságokra vonatkozó eltérő szabályok általánosan garantált védelmi szintet lerontó szabályozási tilalma kapcsán megjegyzi, hogy tipikus, egyben nagyon fontos kivétel eme általános megállapítás alól az életkori diszkrimináció kimentésére vonatkozó speciális szabály, hiszen a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglalt eltérési lehetőség lényegében a főszabály alóli kivételként jelenik meg a gyakorlatban. – GYULAVÁRI Tamás: A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?, Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban, Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11., Hivatkozza: RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 50.

[679] Ezt a fajta hierarchiát a jogirodalom is említi, lásd: GOOSEY: i.m. 549.

[680] Lásd az indítvány 76. pontját

nem jelent hátrányos megkülönböztetést. A két említett jellemző véleményem szerint egyfelől az életkorral elválaszthatatlanul összefügg, másfelől, ahogy a C-499/08. sz. Andersen-ügy kapcsán már láttuk, az EUB az életkort mint védett tulajdonságot és a közvetlen hátrányos megkülönböztetést széles körben értelmezi, így azok e tágabb fogalmi körök részét képezhetik.

Ezzel ugyanakkor szembemegy az EUB a C-49/18. sz. Escribano Vindel-ügyben[681] tett kijelentése, miszerint „a szolgálati időn alapuló hátrányos megkülönböztetés esetét illetően egyfelől meg kell állapítani, hogy e szempont nem szerepel a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésében és (2) bekezdésének b) pontjában felsorolt szempontok között. Éppen ellenkezőleg, az említett szempont éppen ezen irányelv 6. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti, az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolására alkalmas szempontok között szerepel.” Ezzel szemben a C-88/08. sz. Hütter-ügyben – ahol a szabályozás kizárta a 18. életév betöltése előtt szerzett szolgálati idő figyelembevételét – a különbségtétel már nem pusztán a tapasztalatra és díjazására szorítkozott. Azonos tapasztalat mellett ugyanis olyan eltérő bánásmódot valósított meg, amely a tapasztalat megszerzésekor betöltött életkoron alapult.

Vagyis önmagában, kizárólag a szolgálati időre épülő különbségtétel még nem alapozza meg a diszkrimináció megállapítását; erre csak akkor nyílhat lehetőség, ha a szolgálati időhöz valamilyen életkori feltétel is társul. Ebben az értelemben az első hipotézis megdőlni látszik. A RAB – ZACCARIA szerzőpáros szerint „az életkor és a szakmai tapasztalat nem függ össze feltétlenül egymással, legalábbis utóbbi nem feltételezi az előbbit.”[682] Ez az álláspont természetesen jól védhető, ugyanakkor érdemes mérlegelni, hogy egy olyan intézkedés, amely bizonyos szolgálati idő vagy szakmai tapasztalat meglétét követeli meg, de kifejezett életkori előírást nem tartalmaz, mennyiben hordozhat mégis életkori elemet.

Álláspontom szerint a szakmai tapasztalat és a szolgálati idő mindenképpen kapcsolatban áll az életkorral, még ha valóban nem is törvényszerű, hogy az egyik automatikusan feltételezi a másikat. Tapasztalatot és szolgálati időt ugyanis csak idő múlásával lehet megszerezni, ami az általam vizsgált tárgykörben – leegyszerűsítve – az életkorban fejeződik ki. Emiatt nem tartom kizártnak, hogy egy – a fenti példához hasonló – olyan szabály, amely szolgálati időt vagy szakmai tapasztalatot ír elő, de nem mond ki életkori követelményt, a gyakorlatban mégis diszkriminatív következményhez vezessen, jellegét tekintve elsősorban inkább közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában.

[681] C-49/18. sz. Escribano Vindel-ügyben, 2019. február 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:106, 57–60. pont
[682] RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 54., 35. sz. lábjegyzet

Ugyanakkor a fent ismertetett körülmények felfoghatók olyan, első ránézésre semleges követelményekként is, amelyek a gyakorlatban bizonyos életkorú személyeket kedvezőtlenebb helyzetbe hoznak. Vagyis ismételten a közvetett diszkrimináció lehetséges megnyilvánulásairól van szó, amelyek kiemelése révén viszont igazolási okként lényegülnek át.

5.3.3.3. A többszörös diszkrimináció és az interszekcionalitás beemelése

Varietas delectat, vagyis a változatosság gyönyörködtet, tartja a Cicerótól származó latin szállóige. A többszörös diszkrimináció jelensége mögött éppen e változatosság, az emberi természet sokszínűsége áll, annak felismerése, hogy valaki egyidejűleg akár több védett tulajdonsága alapján is hátrányos megkülönböztetés áldozatává válhat. Noha az egyenlő bánásmód elve alaposan feldolgozott kutatási terület, a többszörös diszkrimináció kérdése relatíve újkeletűnek tekinthető, amelyre ezidáig csekély figyelem irányult. A többszörös diszkrimináció felismerése, illetve fogalmi azonosítása viszonylag későn, csak az 1980-as évek végén jelent meg az antidiszkriminációs szakirodalomban. A jelenséget először CRENSHAW amerikai kutatónő írta le, aki az afroamerikai nők által elszenvedett diszkrimináció tanulmányozása során figyelte meg, hogy a női nemhez és a nemzetiséghez való tartozás, illetve a bőrszín szoros összefüggésben állnak egymással, és kölcsönös együtthatásuk vezet az afroamerikai nők által tapasztalt hátrányokhoz.[683]

A többszörös diszkrimináció jelenségének és vizsgálatának alapja annak felismerése, hogy minden ember egyidejűleg több védett tulajdonsággal bírhat, és a hátrányos megkülönböztetést egyidejűleg több védett tulajdonsága alapján szenvedheti el. A megértést azonban nehezíti, hogy a jelenség leírására nincs egy állandó terminológia, az egyes források a „többszörös", „halmozott", „több részből álló", „kombinált" és „interszekcionális" megkülönböztetés fogalmakat egymás szinonimájaként használják, még a kutatók és a

[683] LUKOVICS Adél (szerk.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018., 6.

jogalkalmazók is gyakran felcserélik,[684] annak ellenére, hogy azok között lényegi eltérések vannak.[685]

A többszörös diszkrimináció leghétköznapibb típusa a több védett tulajdonság egymásmellettiségén alapuló diszkrimináció (*multiple* vagy *addictive discrimination*),[686] ahol a védett tulajdonságok nem állnak kölcsönhatásban egymással, elválaszthatók, és így válnak az egyén által elszenvedett hátrányos megkülönböztetés okaivá.[687] Az összetett diszkrimináció *(compound discrimination)* azt a helyzetet írja le, amikor egy adott személy két vagy több, együttesen fennálló tulajdonsága miatt szenved hátrányt úgy, hogy az egyik tulajdonság hozzáadódik a másikhoz. A legkomplexebb forma,[688] vagyis az interszekcionális[689] diszkrimináció *(intersectional discrimination)* esetében több védett tulajdonság van jelen egyszerre és egy időben úgy, hogy kölcsönösen hatnak egymásra, mégpedig oly módon, hogy egymástól nem különíthetők el.[690]

---

[684] LUKOVICS: i.m. 7. – Ugyanerre a problémára mutat rá az Európai Bizottság is: SHOBEN összetett diszkriminációként *(compound discrimination)* utal arra az esetre, amikor faj és a nemek kölcsönhatását írja le a foglalkoztatási diszkrimináció tekintetében az Egyesült Államokban. Az összetett diszkrimináció *(multiple discrimination)* kifejezésre pedig néha az összeadódó diszkrimináció *(additive, accumulative discrimination)* kifejezést használják, vagy általános kifejezésként használják a különböző formák helyett. – European Commission: *Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007., 17., Elérhető: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4 (Letöltés: 2025. 11. 14.), lásd még: SHOBEN, Elaine W.: *Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination*. New York University Law Review, 1980/55., 793–835., MAKKONEN, Timo: *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore.* Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002.

[685] *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról.* Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, 2018. évi kiadás, 2020., 64., Elérhető: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_HUN.pdf (Letöltés: 2025. 11. 10.)

[686] HANNET, Sarah: *Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination*. Oxford Journal of Legal Studies, 2003/1., 68.

[687] Ide tartozik például az az eset, amikor egy valamely nemzetiséghez tartozó nő az egyik helyzetben a női nemhez tartozása miatt, egy másik helyzetben pedig a nemzetiséghez való tartozása miatt szenved hátrányt. – LUKOVICS: i.m. 7.

[688] Maga az interszekcionalitás is tovább differenciálható. A strukturális interszekcionalitás esetén egy olyan csoport tagjai, akik helyzetét egyszerre két vagy több jelentős társadalmi hátrány is meghatározza, mintegy „rendszerszerűen" szenvednek el bizonyos sajátos jogsérelmeket (pl. a roma nők kényszersterilizációja). Továbbá, az interszekcionalitásnak politikai megnyilvánulási formája is lehet az olyan országokban, ahol a különféle társadalmi hátrányok felszámolásáért küzdő jogvédő mozgalmak nem túl erősek; előfordulhat ugyanis, hogy egyféle hátrányra fókuszálnak, és e megközelítés miatt maradnak láthatatlanok azon egyéneknek sérelmei és érdekei, akiknek a helyzetét egyszerre több hátrány is meghatározza. – BALOGH Lídia: A magyar női érdekérvényesítő szövetség közpolitikai ajánlásai a nőket érintő többszörös diszkrimináció és interszekcionális hátrányok elleni fellépés területén. In: JUHÁSZ Borbála (szerk.): *A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai*. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest, 2016., 25.

[689] Utalva két halmaz – vagyis a két vagy több védett tulajdonság – metszetére, azaz interszekciójára.

[690] Példaként említhető a roma nők esete, akiknek a kisebbséghez tartozó férfiaktól eltérő előítéletekkel, sztereotípiákkal, és így hozzájuk képest némiképp eltérő – az adott nemzetiséghez és a női nemhez való tartozás elválaszthatatlan összefonódásán alapuló – hátrányos megkülönböztetéssel kell szembenézniük.

Az elmúlt időszakban az a trend látszik körvonalazódni, hogy a szakmai és a jogalkalmazói érdeklődés fókusza a többszörös diszkrimináció e típusa, vagyis az interszekcionalitás felé mozdul el, amely érdeklődésnek immár uniós jogalkotásban is érzékelhetőek a nyomai,[691] sőt a nemek közötti bértranszparencia vonatkozásában irányelvi szintű védelmet is kapott.[692] Az uniós jogalkalmazás palettájára viszont még nem igazán került fel ez az új szín, az EUB az elé kerülő diszkriminációs ügyek eldöntése során általában egydimenziós szemléletet követ, és egy védett tulajdonságra fókuszál.[693] Szemléletes példát képeznek erre az iszlám fejkendőviseléssel kapcsolatos ügyek,[694] ahol a vallási hovatartozás és a női nem mint védett tulajdonságok fonódnak össze.[695] A kapcsolatra maga az EUB is rámutatott,[696] ugyanakkor végül csak a vallási alapú diszkrimináció vizsgálatára szorítkozott, de általánosságban elmondható, hogy a többszörös diszkriminációt érintő ügyek többségében a női nemhez tartozás mellé társul további védett tulajdonság.[697]

Ugyanez a tendencia olvasható ki a magyar jogalkalmazói fórumok és az EJEB gyakorlatában is. Korábbról, az EBH gyakorlatában találunk olyan ügyeket,[698] ahol több

---

[691] Lásd: Az Európai Parlament 2022. július 6-i állásfoglalása az interszekcionális megkülönböztetésről az Európai Unióban: az afrikai, közel-keleti, latin-amerikai és ázsiai származású nők társadalmi-gazdasági helyzete. 2021/2243(INI), Elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_HU.html (Letöltés: 2025. 11. 14.). Továbbá az interszekcionalitást a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, a Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) is rögzíti: „a részes államok kötelesek törvényesen elismerni és tiltani a megkülönböztetés interszekcionális formáit és azok érintett nőkre gyakorolt összetetten negatív hatását.” *A 2. cikk szerinti részes államok főbb kötelezettségeiről szóló 28-as általános ajánlás*. CEDAW, 2010. december 16., 18. pont, Elérhető: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement (Letöltés: 2025. 11. 14.)

[692] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, Lásd különösen a (25) preambulumbekezdést, illetve a 3. cikk (2) bekezdés e) pontja szerinti fogalommeghatározást, miszerint „interszekcionális megkülönböztetés (…) a nem és bármely más, a megkülönböztetés alapját képező, a 2000/43/EK vagy a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonság vagy tulajdonságok kombinációján alapuló megkülönböztetés.”

[693] LUKOVICS: i.m. 8.

[694] Lásd például: C-804/18. és C-341/19. sz. WABE egyesített ügyekben, 2021. július 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:594

[695] A fejkendőt viselő nőket érő többszörös diszkriminációt érintő, német munkaerőpiacon végzett empirikus vizsgálat tapasztalatai is azt mutatták, hogy az érintett nők esetében szignifikánsan magasabb a többszörös diszkrimináció kockázata. – WEICHSELBAUMER, Doris: *Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves*. Industrial and Labor Relations Review, 2020/3., 600–627.

[696] Lásd: az EUB alábbi megállapításait: „statisztikai szempontból szinte kizárólag azokat a női munkavállalókat érinti, akik muzulmán vallásuk miatt fejkendőt hordanak”, valamint „bizonyos vallásokat valóban jobban érint, mint másokat, és inkább a nőkre, mint a férfiakra vonatkozik” – C-804/18. és C-341/19. sz. WABE egyesített ügyekben hozott ítélet 57. és 59. pont

[697] Ezt a tendenciát erősíti meg SHEPPARD is, aki kiemeli: „a nemi hovatartozás a többszörös megkülönböztetés számos formájának szerves részét képezi” – SHEPPARD, Colleen: *Multiple Discrimination in the World of Work*. Working Paper no. 66. International Labour Office, Programme for the Promotion of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, September 2011, 5.

[698] Lásd az alábbi ügyeket: EBH/67/2015. (roma nemzetiség, társadalmi származás és vagyoni helyzet), EBH/88/2016. (nemi identitás, szexuális irányultság és politikai vélemény), EBH/168/2016. (nemi identitás és nem), EBH/349/2016. (roma származás és bőrszín), EBH/467/2016. (női nem, nemzetiség és egyéb helyzet –

védett tulajdonság egyidejű fennállását illetően merült fel a diszkrimináció, az EBH/67/2015., illetve EBH/130/2017. számú ügyekben az EBH pedig kifejezetten utalt is arra, hogy többszörös diszkrimináció megvalósulásáról van szó, mi több, ennek fogalmi meghatározásaira is kitért,[699] illetve egy, a kérdést behatóan vizsgáló kiadvány is született.[700]

A hazai bírósági gyakorlatot áttekintve azonban nem igazán találkozunk a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálatával. Érdekes példa ugyanakkor – ha nem is kifejezetten munkajogi aspektusból – az a Fővárosi Törvényszék előtti ügy,[701] amelyben az interszekcionalitás fogalma merült fel. Alperesi[702] oldalon éppen az EBH állt, amely megtámadott határozatában[703] megállapította, hogy a felperes a közigazgatási területén élő személyekkel szemben egymással interszekcionalitásban álló védett tulajdonságaik[704] alapján megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, jogellenes elkülönítést megvalósítva. A felperes arra hivatkozott, hogy „az interszekcionális diszkrimináció nem rendelkezik autonóm jogi dogmatikai státusszal, az erre való hivatkozás célja az volt, hogy az alperes vagyoni helyzet és társadalmi származás vonatkozásában is kizárja a kimentés lehetőségét."[705] A bíróság végül elfogadta a felperesi kifogásokat, főként a kimentési okok körében előadottakat, így végül megsemmisítette az EBH érintett határozatát.

Noha a kapcsolat a védett tulajdonságok között – melyek egyike itt is nagyrészt a női nem – sokszor nyilvánvaló, a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálatára általában nem kerül sor az EJEB részéről sem. Az N. B. kontra Szlovákia-ügy[706] például egy roma nő közkórházban való kényszersterilizálásával kapcsolatos, amelyben a kérelmező arról tett panaszt, hogy több mint egy tulajdonság – etnikai származás és nem – alapján került hátrányos helyzetbe. A döntés nem tartalmazott kifejezett utalást a halmozott megkülönböztetésre, megállapította azonban, hogy „a nők előzetes beleegyezése nélkül

közfoglalkoztatotti státusz), EBH/29/2017. (roma nemzetiséghez tartozás és bőrszín), EBH/114/2017. (egyéb helyzet – kölcsönzött munkavállalói státusz és életkor), EBH/130/2017. (nem és anyaság), EBH/166/2017. (roma nemzetiség, társadalmi származás és vagyoni helyzet)

[699] LUKOVICS: i.m. 12.

[700] Lásd a már hivatkozott forrást: LUKOVICS Adél (szerk.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018.

[701] Fővárosi Törvényszék K.701748/2021/8. sz. határozat

[702] Illetve a fenti módosításra tekintettel alperesi jogelőd.

[703] EBH/HJF/146/17/2020. sz. határozat.

[704] Roma nemzetiséghez való tartozásuk, társadalmi származásuk és vagyoni helyzetük.

[705] Lásd az ítélet 12. pontját, noha a 17. pontban elismerte, hogy „az interszekcionalitás nem jogszabályi kategória, ugyanakkor az antidiszkriminációs jogirodalomban a több védett tulajdonság együtt állása esetén használt és elfogadottnak tekinthető fogalom."

[706] N. B. v. Slovakia (No. 29518/10, 2012. június 12.) és V. C. v. Slovakia (No. 18968/07, 2011. november 8.)

elvégzett sterilizáció gyakorlata különböző veszélyeztetett etnikai csoportból származó személyeket érintett."[707]

A B. S. kontra Spanyolország-ügyben[708] egy nigériai származású női szexmunkás azt állította, hogy a rendőrség fizikailag és verbálisan bántalmazta őt faji, nemi és szakmai alapon. Az ügyben két külső beavatkozó[709] is kérte az EJEB-et, hogy ismerje el az interszekcionális megkülönböztetést. A strasbourgi szerv vizsgálta, hogy volt-e esetleg okozati kapcsolat a rasszista hozzáállások és a rendőrség erőszakos fellépései között, és arra a következtetésre jutott, hogy a hazai bíróságok nem vették figyelembe a kérelmező abból fakadó sebezhetőségét, hogy afrikai nőként végezte a tevékenységet. Az EJEB ezzel egyértelműen az interszekcionális megközelítést alkalmazta, noha a kifejezés *expressis verbis* használata nélkül.

Az S. A. S. kontra Franciaország-ügy[710] az arcot takaró fátyol nyilvános helyen való viselésének tilalmával foglalkozott. Ebben az esetben a külső beavatkozók[711] a muszlim nőkkel szemben elkövetett interszekcionális megkülönböztetés kockázatára hívták fel a figyelmet. Az EJEB elismerte, hogy a tilalom a muszlim nőkre volt káros hatással, de úgy vélte, hogy az intézkedés objektív és észszerű indokolással bírt, vagyis helyt adott a kimentésnek.[712]

Utóbbi, vagyis a kimentés szélesebb köre ellenére az életkor, mint védett tulajdonság kapcsán véleményem szerint kifejezetten releváns lehet az ilyen jellegű korreláció,[713] amit az is mutat, hogy az EUB előtt több hasonló ügy is megfordult,[714] de a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálata sajnos minden alkalommal elmaradt. A legeklatánsabb példát a C-443/15. sz. Parris-ügy szolgáltatta.[715]Parris úr több mint 30 éve élt együtt azonos

[707] N. B. v. Slovakia (No. 29518/10, 2012. június 12.) ügyben hozott ítélet 121. pont
[708] B. S. v. Spain (No. 47159/08, 2012. július 24.)
[709] The European Social Research Unit (ESRH), the Research Group on Exclusion and Social Control (GRECS) at the University of Barcelona
[710] S. A. S. v. France (No. 43835/11, 2014. július 1.)
[711] Az Amnesty International és egy nem kormányzati szervezet, az „Article 19"
[712] Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról: i.m. 65–66.
[713] Ugyanerre mutat rá BLACKHAM is, aki szerint az interszekcionalitás különösen releváns az életkoron alapuló diszkrimináció esetében, mivel az életkor kölcsönhatásba lép a többi védett tulajdonságból fakadó hátrányokkal, és azokat tovább súlyosbítja. – BLACKHAM, Alysia: Age Discrimination and Mandatory Retirement. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian – LESTER, Gillian (szerk.): *The Oxford Handbook of the Law of Work*. Oxford University Press, Oxford, 2024., 605–615., 612.
[714] Lásd: a C-356/09. sz. Kleist-ügyben 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:703 – életkor és nem, vagy a C-152/11. sz. Odar-ügyben 2012. december 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:772 – életkor és fogyatékosság
[715] C-443/15. sz. Parris-ügyben, 2016. november 24-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:897; az ügy és más, interszekcionalitás kérdését felvető EUB döntésekről lásd: SCHIEK, Dagmar: *On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the European Court of Justice (ECJ): The ECJ Rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C-188/15) as a Bermuda Triangle?*. International Journal of Discrimination and the Law, CETLS Online Paper Series, Vol 7, No. 3, 2018.

nemű partnerével Írországban, akivel 2009-ben az Egyesült Királyságban bejegyzett élettársi kapcsolatot létesített. Írországban ez 2011 januárjától vált lehetővé, így ettől az időponttól kezdve, a jövőre nézve a Parris úr által kötött bejegyzett élettársi kapcsolatot is elismerték, Parris úr ekkor 64 éves volt. Az ír nyugdíjszabályok értelmében a túlélő házastársak vagy bejegyzett élettársak jogosultak az elhunyt személy nyugdíjának kétharmadára, kivéve, ha a házasság vagy a bejegyzett élettársi kapcsolat megkötésére azt követően került sor, hogy a biztosított személy betöltötte a 60. életévét. Mivel Parris úr már elmúlt 60 éves, amikor Írországban a bejegyzett élettársi kapcsolatot elismerték, a túlélő bejegyzett élettárs nem volt jogosult nyugdíja kétharmadára.

Az ügyhöz a már korábban is idézett KOKOTT főtanácsnok fűzött indítványt, amely ezúttal is számos érdemi észrevételt tartalmaz. Egyrészt maga is felhívja a figyelmet arra, hogy noha a múltban többször terjesztettek olyan ügyeket az EUB elé, amelyek hátterében több tényező húzódott meg, még egy ügyben sem volt tényleges lehetősége arra, hogy az említett kérdéskör kapcsán megállapításokat tegyen. A jelenség ismert jellegére, illetve a szabályozásba való egyre szignifikánsabb begyűrűzése ellenére KOKOTT szerint meglepő, hogy az Európai Bizottság tartózkodott attól, hogy a szóban forgó témában pontosan állást foglaljon. Ebből azonban nem vonható le elhamarkodottan az a következtetés, folytatja a főtanácsnok, hogy a 2000/78/EK irányelv nem tartalmaz iránymutatást az eltérő bánásmód alapjául szolgáló több tényező együttes vonatkozásában. Az irányelvből ugyanis több ponton kitűnik, hogy alkotói teljes mértékben az említett probléma tudatában voltak, és azt feltételezték, hogy az megfelelően megoldható az irányelv által biztosított eszköztárral.[716]

Ugyanis a főtanácsnok hangsúlyozza, „az eltérő bánásmód alapjául szolgáló két vagy több tényező együttese olyan sajátosság, amely (…) új vetületet ad, és amelyet az uniós jogi értékelés során kellőképpen figyelembe kell venni. Nem felelne ugyanis meg a hátrányos megkülönböztetés (…) tilalmának az, ha egy olyan ügy, mint a jelenlegi történeti tényállását szétválasztanánk, és azt elszigetelten kizárólag az eltérő bánásmód alapjául szolgáló egyik vagy másik tényező szempontjából vizsgálnánk. Az irányelv főszabályának (…) azokra az

[716] Így a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolására az egyházi vagy politikai céllal működő vállalatok érdekében bevezetett különös igazolási indokot az uniós jogalkotó a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten ahhoz a feltételhez köti, hogy azzal „nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés”. Ehhez hasonlóan az uniós jogalkotó az irányelv 6. cikkének (2) bekezdésében lehetővé teszi bizonyos korhatárok kikötését és bizonyos életkori szempontok figyelembevételét, „feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést”. Az irányelv (3) preambulumbekezdése továbbá különösen hangsúlyozza, hogy „a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai”. Egyébként 2014. január 17-i jelentésében érintőlegesen a Bizottság is azt az álláspontot fejezi ki, hogy az irányelv alapján bizonyos mértékben már megengedett „az egységes fellépés kettő vagy több megkülönböztetési ok kombinációjával szemben”; lásd: COM(2014) 2 végleges, 11. (a magyar változatban 10.)

esetekre is ki kell terjedni, amelyekben az esetleges hátrányos megkülönböztetés több említett okon együttesen alapszik."[717]

A minősítés problematikájához is támpontot nyújt az indítvány, KOKOTT szerint amennyiben a hátrányos helyzetbe hozás nem állapítható meg önmagában az eltérő bánásmód alapjául szolgáló, az irányelv 1. cikkében megjelölt tényezők egyike alapján, akkor a tényállást a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából kell vizsgálni. Ehhez véleménye szerint elegendő a tényezők egyike vonatkozásában fennálló hátrányos helyzetbe hozás is.[718] Az indítvány utal viszont egy kockázatra is, ugyanis a két vagy több tényező együttese azzal járhat, hogy az arányosság vizsgálata során a szembenálló érdekek mérlegelésekor a hátrányos helyzetbe hozott munkavállalók oldalán több súly kerül a mérleg serpenyőjébe, ami növeli annak valószínűségét, hogy az érintetteket túlzott mértékben korlátozzák, és ezáltal a szűkebb értelemben vett arányosság követelménye sérül.[719]

Végeredményben KOKOTT szerint az ügyben megállapítható lenne a többszörös diszkrimináció, mivel a biztosítási feltételek, de facto ahhoz vezetnek, hogy a túlélő társaktól szisztematikusan megtagadják a túlélő hozzátartozói nyugdíjat. Ez ugyan minden munkavállaló esetében attól a – látszólag semleges – feltételtől függ, hogy 60. életévének betöltését megelőzően házasságot vagy bejegyzett élettársi kapcsolatot kell létesítenie, valójában azonban az 1951 előtt született homoszexuális munkavállalók – szemben a munkavállalók minden más csoportjával – szisztematikusan ki vannak zárva a túlélő hozzátartozói ellátás e formájából, mégpedig azért, mert az említett feltételt sohasem teljesíthették, még ha akarták volna sem.[720]

Az indítványban foglaltakat viszont nem emelte át az ítélet, az EUB arra az álláspontra helyezkedett, hogy bár valamely hátrányos megkülönböztetés alapulhat több okon is, annak nincs egyetlen olyan új kategóriája sem, amely több ok együttesén alapul, és amelynek megvalósulása megállapítható lenne, miközben külön-külön az említett okokon alapuló diszkrimináció nem állapítható meg.[721]

A Parris-ügy ugyan nem hozott áttörést a többszörös diszkrimináció elismerésében – amit a szakirodalom több helyen kritikaként is megfogalmazott[722] –, mégis ez állt eddig talán

[717] 153. pont
[718] Uo. 154-155. pont
[719] Uo. 157. pont
[720] Uo. 156. pont
[721] Lásd az ítélet 79-82. pontját
[722] Lásd pl.: ATREY, Shreya: *Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v Trinity College Dublin*. Industrial Law Journal, 47(2), 2018, 278–296., TRYFONIDOU, Alina: *Another failed opportunity for the effective protection of the rights of same-sex couples under Eu law: Parris v Trinity College Dublin and Others*. Anti-Discrimination Law Review, 2017/2., 83–95., SCHIEK, Dagmar: *Intersektionelle*

a legközelebb ahhoz, hogy az EUB érdemben megnyissa ezt az utat. Emiatt az ügynek, különösen a főtanácsnoki indítványnak, vitathatatlan a jelentősége: több előremutató, irányadó javaslatot tartalmaz. Ugyanakkor nem értek egyet azzal az állásponttal, amely a többszörös diszkriminációt a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi körébe olvasztaná. Véleményem szerint a fogalmi keretek tisztasága érdekében inkább egy önálló, *sui generis* kategóriára lenne szükség. Ezt támasztja alá az is, hogy bár az indítvány utal azokra az irányelvi elemekre, amelyek kapcsolatba hozhatók a többszörös diszkriminációval, az EUB ítélete éppen az önálló kategória hiányára hivatkozva mellőzte ennek vizsgálatát. Így a közvetett diszkrimináció mellőzött kategóriája nem tehető tartalmassá pusztán azzal, hogy a többszörös diszkriminációt ide soroljuk, ez inkább a probléma elfedését jelentené, tüneti kezelést, mintsem valódi megoldást.

Az első európai konferenciát a többszörös megkülönböztetésről 2007-ben tartották a dániai Helsingörben. Az azóta eltelt több mint másfél évtizedes kutatási eredmények, jogalkotási javaslatok, illetve jogalkalmazói interpretációs tevékenység ellenére a jelenség mind a mai napig „mostohagyereknek" számít az uniós jogi aktusokban és a tagállamok belső jogában, így a magyar jogalkotói és egyúttal jogalkalmazói gondolkodásból is hiányzik. Megítélésem szerint a hiány betöltéséhez vezető első lépés a jelenség jogszabályi szintű rögzítése lenne. Ennek ugyanakkor alapvető előfeltétele a pontos fogalmi lehatárolás, a különböző formák, altípusok közötti egzakt elhatárolás. Más aspektusból vizsgálva, épp a hiányzó szabályozás segíthetne eloszlatni a fogalmi anomáliákat és az eltérő elnevezések használatát övező ködöt. A szabályozás módját tekintve véleményem szerint a többszörös diszkrimináció a hátrányos megkülönböztetés *sui generis* formájaként kaphatna helyet a magyar antidiszkriminációs szabálytömegben. Ez nem is lenne merőben idegen a jelenlegi struktúrától, hiszen a diszkrimináció már definiált formái – így különösen a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés – közötti distinkció mind a nemzetközi, mind a hazai jogforrásokban konstans módon szerepel, és a fentebb írtakra tekintettel az életkor mint védett tulajdonság vonatkozásában még hangsúlyosabb.

Esetleges problémát az okozhat, hogy a többszörös diszkrimináció nem tagozódna be átlátható módon a jelenlegi rendszerbe, ugyanis az mind a közvetlen, mint a közvetett diszkriminációval összekapcsolódhat. Amíg a jelenleg rögzített formák közös metszete,

Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch?. Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2017/10(4), 407–417., MÖSCHEL, Mathias: *If and when age and sexual orientation discrimination intersect: Parris*. Common Market Law Review, 2017/6., 1835–1852., MOIZARD, Nicolas: *La CJUE limite la reconnaissance de la discrimination multiple*. Revue de droit du travail, 2017/4., 267–268.

egyúttal a köztük lévő különbségtétel abban áll, hogy a sérelmet szenvedett felet érő hátrány hogyan jelentkezik – közvetlenül, vagy közvetve, szegregáció esetén elkülönítő céllal –, addig a többszörös diszkrimináció meghatározó sajátosságát a védett tulajdonságok párhuzamos fennállta, illetve azok összekapcsolódása, vagyis egy teljesen más szempont adja.

A szabályozás megalkotása ugyanakkor mindenképpen indokoltnak tűnik, a hiány pótlása nem várható el pusztán a jogalkalmazótól. Már csak arra tekintettel sem, hogy a bíróságok több ízben is – például a mélyebben elemzett Parris-ítéletben – pont amiatt vetik el a többszörös diszkrimináció megállapítását, hogy az nem önálló kategória a szabályozásban, külön-külön pedig, az egyes védett tulajdonságok alapján nem diszkriminatív az érintett intézkedés, ahogyan ez a bemutatott ügyekből is kirajzolódik.

A jogalkalmazás mozgásterét és a felmerülő ügyek számát csökkenti az is, hogy a többszörös diszkrimináció megjelenésének elsődleges terepe a munka világa. A munkaviszonyok attribútumaként megjelenő sajátos hierarchizált jellegből gyakran egy kvázi félelem származik a sérelmet szenvedő munkavállalók oldalán, a tekintetben, hogy jogaik érvényesítése esetén megfogalmazódik bennük az, hogy ez a jövőben negatív hatással lehet rájuk, így például a munkájukat is könnyen elveszíthetik. Ennek tükrében nem meglepő az az általános jelenség, miszerint a munkajogi konfliktusoknak csak a töredéke kerül a jogalkalmazó szervek elé.[723]

Mindazonáltal a jogalkalmazók, függetlenül attól, hogy a szabályozás nem tartalmaz a többszörös diszkriminációra vagy annak valamely típusára vonatkozó kifejezett rendelkezést, hatáskörrel rendelkeznek az ilyen jellegű panaszok vizsgálatára, és ténylegesen vizsgálnak is ilyen kérelmeket.[724] Ugyanakkor a konkrét diszkriminációs panaszügyekben – a könnyített bizonyítási szabályok ellenére is – sok esetben igen nehéz még egyetlen védett tulajdonságot is meggyőzően valószínűsíteni, nemhogy többet. Így érthető a jogsértések üldözőinek tartózkodása attól, hogy a konkrét ügyekben az okok többszöröződésének – és azok kapcsolódásának – hitelt érdemlő valószínűsítését elvégezzék. Ezzel magyarázható az is, hogy a többszörös diszkriminációra hivatkozást még olyan országokban is, ahol az önálló jogellenességi kategóriaként vagy szankciósúlyosbító lehetőségként szerepel,[725] a joggyakorlatban alig alkalmazzák.

[723] ZACCARIA hozzáteszi, hogy ez a tendencia a munkavállalói függőség fokának változásával sem fog változni valószínűleg. – ZACCARIA (2015): *Az egyenlő bánásmód…* i.m. 42.
[724] LUKOVICS: i.m. 20.
[725] Németország, Ausztria, Spanyolország és Románia.

Mindemelett a több védett tulajdonság megjelölésében sok esetben maguk a kérelmezők sem biztosak. Ez abból a jogalkalmazói tapasztalatból következik, miszerint a kérelmezők számos esetben nem azért jelölnek meg több védett tulajdonságot, mert az a meggyőződésük, hogy azok miatt érte őket a kérelmükben megfogalmazott sérelem, hanem azért, mert így nagyobb esélyt látnak arra, hogy a panaszukat az eljáró szerv alaposnak találja. Az eljáró szervek viszont kizárólag azon keretek között vizsgálódhatnak, amiket a kérelemben a sérelmet szenvedett felek felállítanak, vagyis nem a jogalkalmazó keresi meg vagy választja ki az Ebktv. 8. §-ában felsorolt összes tulajdonság, illetve a kérelmező által megjelölt tulajdonságok közül azt, amellyel a panaszost ért sérelem oksági összefüggésbe hozható.[726]

Összességében elmondható, hogy a többszörös diszkrimináció kérdése – annak speciális és egyre aktuálisabb jellege ellenére – egyelőre csekély figyelmet kap, és komoly kihívások elé állítja az antidiszkriminációs jog alkotóit, alkalmazóit és értelmezőit egyaránt. Ugyanakkor az emberi sokszínűség elismerése, és ennek védelmeként a védett tulajdonságok tágabb körű interpretációjának tendenciája egyre nagyobb teret enged az egyes védett tulajdonságok közötti kapcsolatok kibontakozásának, így a többszörös diszkrimináció jelenségével való szembenézés és a felmerülő kérdések megválaszolása mindinkább elkerülhetetlenné válik. Az anomáliák feloldása minden valószínűség szerint a szabályozásra vár majd, megadva ezzel a „kezdőlökést", az EUB a jogértelmezés terén ugyanis mindaddig kötve van, ameddig ilyen új kategória nem létezik. A potenciálisan a jogalkotásra váró, általánosabb feladatokkal folytatom az alábbiakban.

5.3.3.4. Van-e jogalkotási kényszer?

Ahogy ZACCARIA is rámutat, érdekes és munkajogi szempontból kihívásokkal teli időszakát éljük a 2020-as években az EU szociálpolitikájának. Egyfelől komoly gazdasági és szociális kihívásokkal kell szembenéznie az uniós jogalkotásnak, másfelől pedig az elmúlt néhány évben érdemben új szabályozási eszközök jelentek meg ezen a téren. Szemléletes példa erre az (EU) 2023/970 irányelv[727] – mint a legújabb fejlemény e téren –, amely maga is szövegszerűen utal arra, hogy bár a nemi alapú bérezésbéli diszkrimináció leküzdésének

[726] LUKOVICS: i.m. 13.
[727] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

folyamatában komoly előrelépések történtek az elmúlt néhány évtizedben, ennek ellenére a női-férfi bérszakadék továbbra is létezik, és vagy nem csökken a távolság a nemek között, vagy csak nagyon lassan.[728] Következésképpen hatékonyabb, talán modernebb, de mindenképpen a munkavállalói érdekeket hatékonyabban védő munkajogi szabályok megalkotása vált szükségessé.[729] Óhatatlanul felmerül a kérdés, hogy szükség van-e az életkori alapú antidiszkriminációs szabályozás újragondolására, avagy beszélhetünk-e e körben jogalkotási kényszerről.

Véleményem szerint ha jogalkotási kényszerről egyelőre nem is beszélhetünk, de a jelenlegi szabályozás felülvizsgálata mindenképpen aktuális. Már csak arra tekintettel is, hogy maga az EUB által szintén rokon irányelvnek titulált 2006/54/EK irányelv vonatkozásában, amely a nemi egyenlőség megteremtését célozza a munkaerőpiacon, megalkotása óta jelentősen megújult a szabályozás, ahogyan arra az előzőekben utaltam. További adalék, hogy az EUR-Lex nyilvántartása szerint a 2006/54/EK irányelv utolsó felülvizsgálatára tavaly év végén[730] került sor, ehhez képest az eleve 6 évvel „idősebb" 2000/78/EK irányelv kapcsán ez a dátum több mint egy évtizeddel ezelőtti, 2014 nyara.[731]

Való igaz, és az EUB ítélkezési gyakorlatát mélységeiben is taglaló rész kapcsán láthattuk, hogy a jogalkalmazás a C-144/04. sz. Mangold-ügytől datálódóan, vagyis az elmúlt 15 év alatt aprólékosan kidolgozta a 2000/78/EK irányelv életkori alapú diszkriminációra vonatkozó passzusainak gyakorlati leképeződését, MAZÁK főtanácsnok már korábban említett találó hasonlatával élve, a közösségi jog „csontjaira testet rakott". De – ennél a hasonlatnál maradva – vajon nem nőtt-e túl mára a test a csontokon, elbírja-e a csontozat ezt a testet, vagy szüksége lenne egy kis „kalciumra"? Az egyértelműen kiviláglik a joggyakorlati elemzésből, hogy az EUB rendszeresen a korábbi gyakorlatára és az ott tett megállapításaira hivatkozik egy-egy újabb ügy elbírálásakor, gyakorta analógiát alkalmaz, mely révén egy mondhatni precedensalapú, szinte már *common law* típusúnak tűnő rendszer képe sejlik fel.

Hozzá kell fűzni, hogy ez a rendszer ugyanakkor korántsem zárt. Felmerülhetne azon kritika, hogy az EUB e szemlélete nem enged teret új aspektusok beemelésének, és mintegy futószalagon „gyártja" az „egy kaptafára" hozott döntéseket, de az ítélkezési gyakorlat

[728] (EU) 2023/970 irányelv (15) preambulumbekezdés

[729] ZACCARIA Márton Leó: *A munkajogi védelem megerősítésének régi-új eszközei – Az EU újabb szociálpolitikai jogalkotásának sarkalatos pontjai.* Miskolci Jogi Szemle, 2024/1., 18–35.

[730] Az utolsó felülvizsgálat dátuma: 16/10/2024 – Elérhető: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/LSU/?uri=oj:JOL_2006_204_R_0023_01 (Letöltés: 2025. 06. 13.)

[731] Az utolsó felülvizsgálat dátuma: 27/06/2014 – Elérhető: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/LSU/?uri=celex:32000L0078 (Letöltés: 2025. 06. 10.)

cáfolja ezt. Láthattuk, hogy a jogalkalmazás igenis befogadó a nóvumok, új, korábban nem hangsúlyozott vagy fel nem merült tényezők szemügyre vételére. Olyannyira, hogy ez még a hasonló tárgykörben kelt ügyek kapcsán is ellentétes előjelű döntéseket szülhet, ad absurdum, akár ellentmondásokat, inkoherenciákat is.

Nem gondolom, hogy az életkori alapú antidiszkriminációs szabályozás radikális és komplett újraalkotására lenne szükség, hiszen a meglévő kereteket mára egy stabil ítélkezési gyakorlattal töltötte ki az alapjaiban effektív jogalkalmazás, ezt a működő rendszert pedig nem lenne érdemes megbontani. Mindemellett, véleményem szerint, nem szabadna teljesen magára hagyni az EUB-t ezzel a feladattal. Ez azért is vitális, mert ha az EUB nem tud biztos alapokon nyugvó iránymutatásokkal szolgálni a – főként előzetes döntéshozatali eljárás formájában – elé terjesztett kérdéseket illetően, az növelheti az egyes tagállamokra és a tagállami jogalkotókra háruló terhet és felelősséget. Persze nem lehet figyelmen kívül hagyni a tagállamok széles mozgásterét, amit maga az EUB is rendre hangsúlyoz, de az eltérő tagállami sajátosságra tekintettel ez a tendencia az egységes jogértelmezés és jogalkalmazás ellen hatna.

A jelenlegi demográfiai folyamatok átrajzolják az európai társadalmak, és ezáltal a munkaerőpiac résztvevőinek korösszetételét,[732] de egyéb globális változások is érzékeltetik a hatásukat, a munkaviszonyok jellege is formálódik a modernizáció eredményeként, ezekkel a kihívásokkal pedig a jogalkotónak is lépést kell tartania a hatékony jogvédelem garantálása érdekében. Az életkori alapú diszkrimináció kérdése a munkaerőpiaci folyamatok által alapvetően meghatározott, a munkaerőpiaci helyzet változása az életkori vonatkozású ügyek számára is kihatással van, vagyis a munkaerőpiaci szempontok és az antidiszkriminációs dogmatika közötti kapcsolat nem egymástól független kérdéskörök. A jogszerű cél megengedő értelmezésének köszönhetően a munkaerőpiac szempontjából a bírósági elvrendszer megnyugtató, a fejlődést nem akadályozó, azonban az egyenlő bánásmód szempontjából nem tekinthető elégségesnek.[733]

Az antidiszkriminációs szabályok alapvető célja – munkavállalói szempontból – a gyengébb pozícióból eredő egyensúlytalan helyzet korrekciója. Abban az esetben azonban, ha a megkülönböztetés a megkülönböztetett felek szociális érdekeit is szem előtt tartja, akkor kérdéses lehet, hogy az ilyen típusú társadalmi érdekek legitimálhatják-e a

[732] Lásd: JAKAB Nóra: Demographic Challenges – Labour Law Responses. In: BARZÓ Tímea (szerk.) *Demographic Challenges in Central Europe. Legal and Family Policy Response*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2024., 229–251.
[733] RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 57–58.

megkülönböztetést. A probléma jelentősége abban áll, hogy az idősebb generáció munkaerőpiaci megítélése vegyes. Számos alapvető elv, uniós jogi intézkedés szolgálja az aktív időskor kiteljesítését, az idősek munkaerőpiacon tartásának, vagy oda visszavezetésének érdekét is szolgálva egyúttal, azonban a munkaerőpiac ennél érzékenyebben reagál e helyzetre. Vannak megoldások az idősebb munkavállalók érdekeinek és jogainak védelmére, mint ahogy a lifelong learning jelentősége a digitalizáció és a mesterséges intelligencia kapcsán fokozott jelentőséget is kaphat.

Más releváns szempontok – így a generációs különbségek, a munkaegészségügyi kérdések, a fizikai terhelhetőség, az ideális munkaszervezési megoldások – ugyanakkor inkább az idősebb munkavállalók megkülönböztetését eredményező megoldások felé mutatnak. Mindez pedig akár a legitim életkori alapú (igazolt) eltérő bánásmód új megközelítéséhez is vezethet, vagyis nem feltétlenül az "élethosszig" tartó foglalkoztatás a leginkább célravezető megoldás, noha a munkaerőpiaci lehetőségek szélesítése esszenciális eleme a szociális és piaci kihívásokkal való eredményes küzdelemnek. Az életkori alapú megkülönböztetés egyik legfontosabb sajátossága abban ragadható meg, hogy az életkor, más védett tulajdonságoktól eltérően gyakran jelenik meg legitim differenciálási szempontként, különösen a foglalkoztatás területén. A munkaerőpiac reakciói ekként közvetlenül befolyásolják, hogy az életkor mikor válik kizáró és mikor preferált tényezővé. A munkaerőpiac ugyanis annak megfelelően reagál a fenti, életkori diszkriminációt és munkaerőpiaci effektivitás kollízióját magában foglaló problematikára, hogy milyen mértékű a munkaerőhiány a munkaerőpiacon, és ez hogyan kezelhető munkajogi eszközökkel.

Ez a fajta közvetlen piaci szempont a hátrányos megkülönböztetés kérdésével akkor hozható összhangba, ha az indokolt különbségtétel körében szervezetszociológiai okokat is figyelembe veszünk. A gazdasági racionalitás ugyanis a nem a jogon kívül, hanem a jogi igazolhatóság keretein belül jelenik meg. A kimentési klauzulák – különösen a 2000/78 EK irányelv életkorra vonatkozó szabályai – biztosítják azt a teret, ahol a piaci és a szervezetszociológiai megfontolások jogi relevanciát nyerhetnek. Vagyis itt találkozik a hatékonyság logikája és az egyenlőség normatív követelménye. Ez a „találkozás” ugyanakkor nem minden nehézségtől mentes.

Ahogy korábban láttuk, a speciális, osztott bizonyítási rendszer elvi célja az információs asszimetria korrekciója és a sérelmet szenvedett fél jogvédelmének erősítése, ám a széleskörű igazolhatóság lehetősége relativizálhatja e kompenzációs funkció gyakorlati hatását. A munkáltató gazdasági fenntarthatóságra, szervezeti racionalitásra vagy

munkaerőpiaci alkalmazkodásra hivatkozása eseténa a diszkrimináció és a legitim differenciálás közötti határvonal könnyen elmosódhat. A bírói gyakorlat, különösen az EU érvelési kerete az életkor esetében tágabb mérlegelési mozgásteret enged, és ahogy láthattuk, az EJEB sem törekszik ettől érdemben eltérő, szigorúbb kontroll kialakítására. Ennek következtében a gazdasági racionalitás – főként európai szinten – jelentős legitimációs teret nyer. Az életkor tehát metszésponttá válik, ahol a gazdasági fenntarthatóság és az emberi jogi egyenlőség közötti egyensúly kérdése a legélesebben jelentkezik.

A végső dilemma így abban áll, hogy a jog képes-e olyan értelmezési keretet kialakítani, amelyben a piaci érdekek és az egyenlőségből fakadó emberi jogi követelmények kiegyensúlyozott módon érvényesülnek. Ennek módozata jelenleg nem teljesen kiforrott, hiszen a diszkriminációs ügyek középpontjában nem ezek a nézőpontok állnak, sőt ezeket az okokat a piac inkább elfedni igyekszik annak érdekében, hogy a hátrányos megkülönböztetés kockázatát csökkentse. Előbbi szempontok a gazdasági fenntarthatóságot támogatják, utóbbiak pedig rámutatnak azon emberi jogi értékekre, amelyek az egyenlőség eszméjéből erednek, és alapjaiban határozzák meg napjaink európai társadalmi berendezkedését és jogrendszereit.

A kettő közötti egyensúly megteremtésének módozata egyelőre tehát nem ismert, de a szigorú, következetesen értelmezett antidiszkriminációs normák és a piaci érdekek mentén cselekvő munkáltatók közösen kell, hogy elérjék e célt a minél közelebbi jövőben.[734] A nemzetközi környezetben folyamatosan jelen vannak az életkoron alapuló diszkriminációs munkahelyi beavatkozásokat vizsgáló kutatások, melyek segíthetnek a megfelelő megoldás azonosításában. Ezek a különböző stratégiák hatékonyságát elemzik abból a szempontból, hogy miként mozdíthatóak elő a pozitív attitűdök az idősebb munkavállalókkal szemben, hogyan csökkenthetők az életkorhoz kötődő sztereotípiák, valamint hogyan javítható az idősebb munkavállalók munkahelyi környezete és integrációja.[735]

---

[734] RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Élethosszig tartó foglalkoztatás?*. Jogtudományi Közlöny, 2025/1., 21.

[735] Az életkoron alapuló diszkrimináció összetett jelenség, a jogi mellett társadalmi, pszichológiai, szervezeti, gazdasági szempontokat is érint, így a több szinten igényel beavatkozást. A nemzetközi, elsősorban angolszász szakirodalomban élénken foglalkozik a kérdéssel, lásd különösen: DAVITT, Joan K. – LI, W. Lydia – RASTIGUE, Kerry A.: Policies to protect the rights of older adults and support family caregivers. In: BERKMAN, Barbara – D'AMBRUOSO, Sarah (eds.): *Handbook of Social Work in Health and Aging*. Oxford University Press, New York, 2010, 671–681.; DESMETTE, Donatienne – VILLOTTI, Patrizia: *Discrimination liée à l'âge et burnout : des effets différenciés selon l'âge à travers la perspective temporelle future professionnelle*. Le travail humain, 2022/4, Vol. 85, 289–313.; GIOABA, Irina – KRINGS, Franciska: *Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants?*. Frontiers in Psychology, 2017, Vol. 8, Article 770.; GRIFFIN, Barbara – BAYL-SMITH, Piers – HESKETH, Beryl: *The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees*. Work, Aging and Retirement, 2016, Vol. 2, No. 4, 415–427.; HARRIS, Seth D.: *Increasing employment for older workers*

5.4. Részkonklúzió

A korábbi fejezetekben tárgyalt elméleti keretek és a szabályozási háttér ugyan stabil kiindulópontot nyújtanak az életkori alapú egyenlő bánásmód hatékony érvényesüléséhez a foglakoztatási viszonyokban, ugyanakkor az is kiolvasható, hogy az életkor mint védett tulajdonság sajátos karaktere jelentős értelmezési terheket telepít a jogalkalmazásra. Az ötödik fejezet célja ennek megfelelően annak bemutatása volt, hogy az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció tilalma hogy „funkcionál" a gyakorlatban, milyen fórumokon, milyen interpretáció mentén, illetve milyen értelmezési problémák és anomáliák mellett érvényesül. Az elemzés egyrészt a magyar joggyakorlat két fő útját – a bírósági és a hatósági jogérvényesítést – tekintette át, másrészt a nemzetközi (EJEB) és uniós (EUB) ítélkezést vizsgálta, végül pedig normatív igényű kritikai megjegyzésekkel jelölte ki azokat a pontokat, ahol a hatályos megoldások korrekciója, illetve továbbfejlesztése indokolt.

Ahogy a fentebb elemzett hazai alkotmánybírósági példa is rámutatott, az életkori diszkrimináció megítélésében a döntések súlypontja rendszerint az igazolhatóságon, azaz a különbségtétel indokainak és arányosságának kontrollján nyugszik. E körben ki kell emelni, hogy az életkor sajátosságai miatt a legitim cél könnyebben felmutatható, ami a védelem szempontjából fokozottan felértékeli az arányosság érdemi, nem pusztán deklaratív vizsgálatát.

A hatósági fórumot érintő, felemás módosítás továbbá azt támasztja alá, hogy az intézményrendszer szerkezete már önmagában is képes befolyásolni a jogvédelem hatékonyságát, különösen a hozzáférhetőség, az eljárások és a jogérvényesítés transzparenciáját illetően. A reform óta eltelt időszak tapasztalatai fényében látható, hogy a korábbi, specializált, kifejezetten antidiszkriminációs profillal rendelkező jogorvoslati

with effective protections against employment discrimination. Cornell Journal of Law and Public Policy, 2020, 29(3), 575–620.; HURD, Laura: Ageism, Sexism and Appearance: Navigating Workplace Discrimination in Later Life. In: BROADBRIDGE, Adelina (ed.): *The Emerald Handbook of Appearance in the Workplace*. Emerald Publishing Limited, Bingley, 2023, 101–112.; LAGACÉ, Martine – VAN DE BEECK, Lise – BERGERON, Caroline D. – RODRIGUES-ROULEAU, Philippe: *Fostering Positive Views About Older Workers and Reducing Age Discrimination: A Retest of the Workplace Intergenerational Contact and Knowledge Sharing Model*. Journal of Applied Gerontology, 2023, 42(10), 2091–2104.; MCDERMOTT, Edward Patrick – GOLDBERG, Caren B.: Legal issues and the aging workforce. In: MAJOR, Debra A. – BURKE, Ronald J. (eds.): *Aging and Work in the 21st Century*. 2nd ed., Routledge, New York, 2018, 147–170.; MIRZA, Raza M. – MCDONALD, Lynn – TAMBLYN-WATTS Laura: It's Time to Retire Ageism against Older Workers. University of Toronto Quarterly, 2021, 90(2), 175–190.; PERDUE, Charles W.: Ageism. In: WHITBOURNE, Susan Krauss (ed.): *The encyclopedia of adulthood and aging.* Wiley Blackwell, Malden, 2015., Vol. 1., 1–5.; SHEN, Chuangang – YANG, Jing – XIE, Julan – HE, Peixu – HU, Sanman – ZHAO, Chuqiao: *When older employees' self-view is at stake: responses to age discrimination through the lens of self-verification theory*. BMC Psychology, 2026, 14(23); ZACHER, Hannes – STEINVIK, Henriette R.: Workplace age discrimination. In: WHITBOURNE, Susan Krauss (ed.): *The encyclopedia of adulthood and aging.* Wiley Blackwell, Malden, 2015., Vol. 1., 1–5.

logika csorbát szenved, és csak töredékesen őrizhető meg egy tágabb, összetettebb alapjogvédelmi intézményi keretben.

Ahogy a szabályozást illetően főként az uniós irányelvek, ezen belül is kifejezetten a 2000/78/EK irányelv játszik kulcsponti szerepet, úgy a vonatkozó joggyakorlatban is az uniós ítélkezés és az EUB esetjoga árnyalja legmarkánsabban a korkép mutatta kórképet, így a fejezet felépítésének is a luxemburgi szerv által követett interpretáció és az egyes komponensek részletesebb bemutatása képezte hangsúlyos részét. Azt mondhatjuk, hogy a 2005-ös Mangold-ügy óta az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve valóban az uniós jog egyik alapelvévé vált, kiforrott ítélkezési gyakorlattal, amely alapvetően koherens, egységes, ugyanakkor nem teljesen hézagmentes képet mutat.

Így a fejezet záró, vitairat-jellegű részében a „kórképet", vagyis a feltárt anomáliákat érintő, elsősorban normatív fókuszú következtetéseket foglaltam össze. Fontos megállapítani, hogy a közvetlen és közvetett diszkrimináció elhatárolása az életkor esetén gyakorlati jogkövetkezményekkel jár, különösen az igazolhatóság eltérő logikája miatt. A közvetett diszkrimináció az EUB esetjogában relatíve ritkán kerül a döntések súlypontjába, holott az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon sokszor épp semlegesnek látszó szabályokon keresztül valósul meg. Felvetődik továbbá a többszörös diszkrimináció és az interszekcionalitás kezelésének igénye, amely véleményem szerint különösen releváns lehet az életkor mint védett tulajdonság metszetében. Mindezek összességében jogalkotói beavatkozást tesznek indokolttá, vagyis a jelenlegi szabályozási háttér revideálásának igényét vetik fel.

6. Konklúzió

A fentiekben igyekeztem a lehető legélesebben felvázolni az értekezés címének megfelelő korkép mutatta kórképet, jelen fejezettel szeretném ezt a képet keretbe foglalni. Széleskörben ismert teória, miszerint Leonardo Da Vinci soha nem tekintette késznek, befejezettnek híres, Mona Lisa című festményét, és mindig magánál tartotta, hogy ha csupán apró simításokkal is, de javítgatni, tökéletesíteni tudja. Természetesen túlzás lenne jelen dolgozatot a polihisztor remekművéhez hasonlítani, de annyi bizonyos, hogy a fentiekben „lefestett" korkép mutatta kórkép sem tekinthető befejezettnek. Ahogyan arra a bevezető fejezetben is utaltam, az életkor mint védett tulajdonság egyik sajátossága éppen abban áll, hogy a többi védett tulajdonsághoz képest dinamikusan változik, hiszen az életkor nem egy állapot, hanem mint egy *perpetum mobile*, folyton alakul, mint ahogy az életkori diszkriminációval szembeni küzdelem is konstans folyamat. Ekként az értekezés által felvázolt korkép mutatta kórkép is csupán egy pillanatfelvétel lehet.

Ugyanakkor már ebből is számos megállapítás és következtetés levonható. Ezeket a dolgozat 1.2. fejezetében feltett kérdések, illetve megfogalmazott hipotézisek köré gyűjtve foglalom össze a következőkben, méghozzá az ott felépített logikai sorrendet követve a könnyebb áttekinthetőség jegyében. Végül sort kerítek az *explicite* nem nevesített, de a kutatás során felmerült további kérdések és az azokra adható válaszok számba vételére, valamint az esetleges, *de lege ferenda* javaslatok megfogalmazására; a fejezet, egyúttal a disszertáció végére pedig néhány záró gondolattal teszek pontot.

6.1. Az első kérdésre adható válasz és az első hipotézis igazolása – módszertan

A dolgozat első kérdésköre, illetve hipotézise a kutatás módszertani vetületére irányult, mintegy az érdemi vizsgálódást megelőzően. A módszertani szempontok ugyanakkor véleményem szerint korántsem elhanyagolhatóak az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés vizsgálata során. Az egyenlő bánásmód elve egyrészt valamennyi jogágat áthatja, másrészt a munkajog területe, mint az analízis fókusza önmagában is sokrétű a jogági besorolás dilemmájára tekintettel, ráadásul az életkor mint védett tulajdonság is olyan *sui generis* jellemvonásokkal rendelkezik, melyek nem hagyhatók figyelmen kívül. A dolgozat duális jellegéből adódóan a szabályozási – így a klasszikus, leíró, elemző – aspektusok, valamint a joggyakorlati – sokkal inkább empirikus – perspektívák egyidejűleg

jelennek meg. Mindez egy komplex, heterogén vizsgálati terepet képez, ahogy alapvetően és szükségszerűen felmerül a megfelelő módszertan alkalmazásának dilemmája.

K1: Az első kérdés a kutatás érdemét megelőzően, de annak mintegy előfeltételeként a módszertani szempontokhoz kapcsolódik, és arra irányul, hogy nyerhetnek-e alkalmazást egy klasszikus jogi kutatás során a multidiszciplináris iskola kutatási módszerei. Amennyiben az előbbi kérdésre igenlő a válasz, akkor ezek applikálása után milyen eredmények, illetve következtetések vonhatóak le?

H1: Mindezek alapján első hipotézisem eképpen fogalmazható meg: Minél szélesebb palettáját alkalmazzuk egy jogi kutatás, jelen esetben az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció vizsgálata során a különböző módszertani megközelítéseknek, azzal egyenes arányosságban annál sokrétűbbé is válnak a levonható következtetések.

Konkretizálva a vizsgálatba integrálandó módszertani irányokat, a klasszikus jogdogmatikai elemzés, az esetjogi (hazai és elsősorban uniós bírósági gyakorlatra épülő) vizsgálat, az összehasonlító jogi megközelítés mellett szükség van az empirikus módszerek, illetve közgazdasági, szervezetszociológiai elemzésre is. Az együttes alkalmazás és a módszertani pluralizmus olyan struktuális összefüggések feltárását teszi lehetővé, amelyek pusztán a normatív, jogdogmatikai elemzéssel nem lennének megragadhatóak. Vagyis az interdiszciplináris megközelítés alkalmazása az életkori alapú diszkrimináció vizsgálatában kimutathatóan árnyalja vagy módosíthatja a pusztán jogdogmatikai elemzésből levonható következtetéseket.

A módszertani analízis során pozitív meglepetésként ért, hogy társadalomtudományi aspektusból, valamint ennek eszköztára által mennyire releváns és jól kutatható a diszkrimináció területe, illetve, hogy annak kapcsán milyen sokszínű és széleskörű eredménytömeg lelhető fel a szakirodalomban. Úgy gondolom, hogy ezek feltérképezése és összegyűjtése mindenképpen hasznosítható lehet a dogmatikai elemzés során is, hiszen ezen kimutatások szemléletes példát szolgáltatnak a jogi szabályozás által lefektetett elméleti háttér gyakorlati érvényesülésének illusztrálására.

Ugyanakkor úgy gondolom, hogy a helyes egyensúly megtartása érdekében az empirikus kutatások mindössze a hagyományos jogi eszköztárat kiegészítve, annak szemléltetéseként tudnak leginkább hasznosulni. Teljes mértékben egyetértek az írásomban többször idézett szakértő, SIMONOVITS gondolataival, aki óvatosságra int a módszerek kiválasztása és együttes alkalmazása során, javasolva, hogy a kvalitatív és a kvantitatív

módszereket ne keverjük, sokkal inkább ötvözzük annak elkerülése érdekében, hogy a két típus hátrányai ne kumulálódjanak, hanem kiegyenlítődjenek. A módszerek együttes alkalmazása során mindegyiket pontosan arra – és csak arra – használjuk, amire alkalmas, s éppen ezért azok ötvözésével legyünk óvatosak.[736] Valamint ne ringassuk magunkat abba az illúzióba, hogy a módszerek keverése a módszertani gondok megoldásának "csodagyógyszere".[737]

Összességében úgy vélem, hogy a multidiszciplináris kutatási módszerek helyet kaphatnak egy alapvetően jogi munkában, és komplexebbé, színesebbé tehetik azt, vagyis álláspontom szerint igazolható a feltett hipotézis. Ugyanakkor a szemléltető példák és empirikus kutatási eredmények szükségszerűen feltételeznek egy stabil elméleti, szabályozási hátteret, amit csak a hagyományos jogi dogmatika és annak eszköztára képes garantálni. Vagyis, ami a módszertani dichotómiát illeti, végeredményben ebben az esetben is az arany középút és a helyes egyensúly megtalálására kell törekedni. Az értekezésben használt módszertani kaleidoszkóp metafora véleményem szerint jól illusztrálja ezt a célt, de egyúttal azt a felismerést is kifejezi, hogy a korkép különböző nézőpontokból eltérő mintázatokat rajzol, a diszkrimináció kórképét pedig csak a mintázatok összeforgatása teszi láthatóvá.

6.2. A második kérdés(kör)re adható válasz és a második hipotézis igazolása – elméleti, terminológiai és jogdogmatikai perspektíva

K2: A második kérdés a kutatás elméleti, terminológiai és dogmatikai vonulatához kötődik. Ez összetett terület, így a kérdés is komplex jellegű. Kíváncsi vagyok arra, hogy milyen különbség húzódik egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés között. Mit jelent a hétköznapokban gyakran emlegetett „pozitív diszkrimináció"? Helyes-e önmagában ez a kifejezés? Fontos kutatási kérdés, hogy hogyan differenciálhatunk az egyenlő bánásmód követelménye és a munkajog másik fontos alapelve, a joggal való visszaélés tilalma között. Tényleg annyira hasonlít a két elv, mint talán első ránézésre tűnik, vagy a különbségek mélyebbre nyúlnak, mintsem gondolnánk? Van-e szerepe, és amennyiben igen, miben és

[736] BAZELEY, Pat: Issues in mixing qualitative and quantitative approaches to research, In: BUBER, Renate – GADNER, Johannes – RICHARDS, Lyn (eds.): *Applying Qualitative Methods to Marketing Management Research*, Palgrave Macmillan, 141–156.
[737] KOLTAI – SIK – SIMONOVITS: i.m. 46.

mennyiben a jogdogmatikai aspektusoknak az egyenlő bánásmód megítélése során? Eltér-e az életkor a többi, diszkrimináció alapjául szolgáló védett tulajdonságtól?

H2: Az életkor mint védett tulajdonság strukturális sajátosságai – különösen a dinamikus és nonbináris jellege, valamint az igazolhatóság szélesebb tere – az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést atipikus kategóriává teszik a többi védett tulajdonsághoz képest. Feltevésem szerint e sajátosságok a joggyakorlatban eltérő védelemintenzitásban és igazolási mércében jelennek meg, ami a védett tulajdonságok közötti implicit hierarchia kialakulásához vezethet.

A második kérdéskört tulaljdonképpen leképezik az értekezés második fejezetének fókuszpontjai, amelyek az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés elméleti, jogdogmatikai és terminológiai aspektusait összegzik. Ahogy a fejezet felütésében is szerepel, GYULAVÁRI nyomán „az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyaggal szemben (...) az egyik legfontosabb követelmény pontosan az, hogy meghatározásai világosak legyenek: mely megkülönböztetés megengedhető, és mely megkülönböztetés minősül jogellenesnek."[738] Ennek megfelelően elsőként a megfogalmazások pontos le-, illetve elhatárolásával foglalkoztam. Fontos látni, hogy az egyenlő bánásmód követelménye és a hátrányos megkülönböztetés – vagy diszkrimináció – tilalma ugyan egyazon érem két oldalaként aposztrofálható, de tartalmukat, terjedelmüket górcső alá véve korántsem egymást maradéktalanul lefedő szinonimák, így a jogalkotás, illetve a jogalkalmazás szempontjából sem közömbös, hogy a pozitív vagy a negatív szemléletet alkalmazza.

Ahogy láttuk, a paradigmaváltást az uniós jog és kifejezetten a 2000/78/EK irányelv hozta el a magyar jogban is. A bevezetett pozitív szemlélet nem csupán formai jelentőséggel bír, és nem minősíthető pusztán egyfajta sajátos szinonimaalkotásnak, mivel a két fogalom – vagyis az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma – között számottevő jelentésbeli, illetve tartalmi, terjedelmi különbség húzódik, amennyiben az egyenlő bánásmód követelménye tágabb kategória, mint a hátrányos megkülönböztetés tilalma. A kodifikált nóvumok mellett már önmagában e pozitív szemlélet alkalmazásában is megmutatkozik az irányelv és a hazai antidiszkriminációs törvény jelentősége és jogfejlesztő, széleskörűbb és hatékonyabb védelemre irányuló szándéka.

[738] GYULAVÁRI: *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*… i.m. 4., Vö.: "A diszkrimináció szokásos definíciói többnyire olyannyira pontatlanok, hogy a jog számára rendszerint csak rendkívül nehezen használhatók." – SZENTE: i.m. 20–21.

A pozitív szabályozási és jogalkalmazási szemlélet okozta „terjedelmi többlet" leglátványosabban az esélyegyenlőtlenségek felszámolása és a hátrány kiegyenlítését célzó intézkedések vonatkozásában merül fel a köznyelvben csak pozitív diszkriminációnak nevezett fogalom kapcsán. A megnevezést élénk polémia övezi a jogirodalomban, egyes források kifejezetten helytelennek tartják, tekintettel arra, hogy a diszkrimináció szó már önmagában – jogellenes – hátrányos megkülönböztetést jelent,[739] ezért a leszakadó társadalmi rétegek esélyeinek növelését, ezáltal az esélyegyenlőség, így a tényleges egyenlőség megteremtését célzó intézkedésekre célszerűbb inkább a megerősítő intézkedés, vagy előnyben részesítés kifejezéseket alkalmazni.[740] Utóbbi megfontolással teljes mértékben egyetértek, még akkor is, ha látszólag ezeknél az intézkedéseknél is megvalósul a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Ugyanakkor mivel ezekben az esetekben esélykiegyenlítő intézkedésekről van szó,[741] a különbségtétel – korlátokkal – elfogadható, vagyis a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros kategorizálását követve, kézenfekvőbb, egyértelműbb, valamint sokkal kevésbé vitatható és elegáns megoldás az előnyben részesítés a kimentési okok egyik sajátos típusaként értékelése.[742]

Kardinális jelentőségű az egyértelmű elhatárolás a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelménye között is. ZACCARIA szavaival élve, a két elv elmosódása egyfajta „kényszerházasság" eredménye, hiszen a két alapelvnek elméleti és gyakorlati szempontból sincs egymáshoz köze, azok sok esetben mindössze együtt jelentkeznek akár kereseti, akár ítéleti vagy határozati szinten. Ennek ellenére érdemi különbségeket nem, inkább csak kisebb eltéréseket, hangsúlyeltolódásokat fedezhetünk fel a jogértelmezésben, a bírósági ítéletek csak ritkán vállalkoznak az elhatárolásra.[743]

---

[739] A vita valójában a diszkrimináció értelmezésén áll vagy bukik, azzal összefüggésben, hogy a pozitív intézkedések is ennek minősülnek-e, avagy minden megkülönböztetés diszkriminációt jelent-e? A megkülönböztetés és a diszkrimináció elhatárolása kapcsán BOSSUYT így fogalmaz: „Ma általánosan elfogadott, hogy a „diszkrimináció" kifejezés alatt az önkényes és törvénytelen megkülönböztető kezelést kell érteni. A megkülönböztetés, másrészt, olyan semleges fogalom, amelyet olyan esetben kell használni, amikor még nem tudható, hogy a különbségtétel igazolható-e vagy sem." – BOSSUYT: i.m. 20., 86–89. pont

[740] Az Ebktv. 11. §-a is az előnyben részesítés kifejezést használja, míg a 2000/78/EK irányelv 7. cikke pozitív és különleges intézkedéseket említ. Ebből is kitűnik, hogy a fogalomhasználat nem homogén. Érdekesség, hogy SZENTE egy további kifejezést is beemel e körbe, a fordított diszkriminációt. – SZENTE: i.m. 18., még részletesebben és további elnevezéseket lásd: Uo. 23–24. A fogalmak ambivalens megítélését mutatja az is, hogy fordított diszkrimináció alatt más források egy meglehetősen eltérő jelenséget értenek, mégpedig azt, amikor a tagállamok saját állampolgárukat helyezik hátrányosabb helyzetbe vagy részesítik kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a más tagállamokból érkezett állampolgárokat. – ASZTALOS: i.m. 64. és BLUTMAN: i.m. 11–18.

[741] Ezt húzza alá SZENTE is: „a megkülönböztetés célja minden ilyen esetben a hátrányos helyzetű csoport tagjainak előnyös kezelése, vagyis társadalmi esélyeik kiegyenlítése – a cél tehát épp a valódi egyenlőség elősegítése, ám a hagyományos antidiszkriminációs eszközökön (vagyis a formális egyenlőség biztosításán, azaz a diszkrimináció tilalmán) túli módszerekkel" – SZENTE: i.m. 23.

[742] GYULAVÁRI – KÁDÁR: i.m. 67.

[743] ZACCARIA: *Összefoglaló* i.m. 174.

Elvi jelleggel ugyanakkor több ízben foglalkozott a Kúria is a fenti distinkcióval, joggyakorlat-elemző csoportja mind az egyenlő bánásmód, mind a joggal való visszaélés tilalma oldaláról megközelítette és vizsgálta a vonatkozó joggyakorlatot. A Kúria ítéleteiben, illetve a hivatkozott elvi bírósági döntésben igyekezett felhívni a figyelmet a problémára, és tisztázni a különbségeket, ehhez kapcsolódott az egykori EBH is. Külön kiemelendő, illetve egyúttal üdvözlendő e körben a Mt. 2023-as módosítása,[744] amely a bizonyítás aspektusából mutat rá az eltérésekre, elmozdulva attól a bevett és meglehetősen szűk látószögtől, amely pusztán a védett tulajdonság meglétére, avagy hiányára fókuszálva differenciál az elvek között. Az említett törekvések hatása természetesen már jelentkezett, ugyanakkor álláspontom szerint még hosszabb idő kell ahhoz, hogy mindez a joggyakorlatban is kikristályosodjon.

Ami pedig az életkort mint védett tulajdonságot illeti, meggyőződésem, hogy olyan sajátos jelleggel rendelkezik a többi védett tulajdonsághoz képest, amely megkülönbözteti azoktól, így a vele szembeni antidiszkriminációs küzdelem is szükségszerűen más típusú jogi eszközöket kíván meg. Ekképpen a megfogalmazott hipotézisem igazolást nyer. A dolgozat későbbi, szabályozással és a vonatkozó joggyakorlattal foglalkozó részei pedig azt is visszaigazolták számomra, hogy ez az egyedi jelleg jelenleg csak kevéssé tükröződik vissza az antidiszkriminációs jogban,[745] így az életkor mint védett tulajdonság is kénytelen egyfajta sajátos „hátrányos megkülönböztetést” elszenvedni a védett tulajdonságok között, vagyis valóban fennáll egy bizonyos, kimondatlan hierarchia, melyben az életkor véleményem szerint nem az őt egyébként megillető helyet foglalja el. Ezt több EUB döntés is alátámasztja, de különösen a főtanácsnoki indítványok azok, melyek sokkal mélyebb, merészebb kiállást fogalmaznak meg az életkori alapú diszkriminációt illetően. Ugyanakkor – ahogyan a fentiekben láttuk – ezek csak ritkán, és jóval kisebb mértékben kerülnek implementálásra az ítéletekben.

[744] 2022. évi LXXIV. törvény az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, mely 2023. január 1-jén lépett hatályba

[745] Avagy pont a sajátos jelleg visszatükröződése és az ebből fakadó életkor-specifikus komplexitás okozza a védelmi szint erodálódását, lásd például a szélesebb körű kimentési szabályok inkoherens alkalmazásának kockázatát.

6.3. A harmadik kérdésre adható válasz és a harmadik hipotézis igazolása – szabályozás

K3: A harmadik kérdéskör az egyenlő bánásmód, ezen belül kifejezetten az életkort mint védett tulajdonságot érintő szabályozás megítélésével kapcsolatos. Mennyiben tekinthető a jelenlegi struktúra hatékonynak, kellően stabilnak, egyúttal az életkor komplex jellegére, valamint az aktuális munkaerőpiaci folyamatokra, – úgy mint a foglalkoztatási formák átalakulása, atipikus formák térnyerése – tekintettel kellőképpen rugalmasnak is? Tud-e alkalmazkodni a megváltozott munkaerőpiaci igényekhez? Fenyegető veszély-e a társadalom korösszetételének megváltozása, az elöregedési tendencia? Vagyis, röviden szólva: van-e jogalkotási kényszer?

H3: Harmadik hipotézisem szerint a jelenlegi szabályozási struktúra és annak fő jogforrásai majd huszonöt éves távlatból[746] *mára már elavulttá váltak, vagyis nem tudnak lépést tartani a megváltozott munkaerőpiaci igényekkel.*

Feltevésem szerint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre irányadó jelenlegi uniós és hazai szabályozási struktúra alapvetően koherens, ugyanakkor bizonyos szerkezeti elemei – különösen az igazolhatóság tág tere és a klasszikus munkaviszonyra épülő szemlélet – nem minden tekintetben képesek adekvát módon kezelni a munkaerőpiac elmúlt évtizedekben bekövetkezett strukturális változásait. Ebből fakadóan indokolt lehet a szabályozás célzott, korszerűsítő felülvizsgálata[747] *annak érdekében, hogy a normatív keret jobban igazodjon a foglalkoztatási formák átalakulásához és az életkor sajátos komplexitásához.*

A fenti kérdések megválaszolása kapcsán az értekezés 5.3.3.4. alfejezetében foglaltakra utalok vissza summázva. Ehhez hozzátartozik, hogy az itt leírtak a csak a joggyakorlati szempontú elemzés után, annak tapasztalatai alapján leszűrt konzekvenciák. Az ugyan már a dolgozat elején is rögzítésre került, hogy az elméleti, szabályozási háttér és a joggyakorlati alkalmazás egy egymásra épülő rendszert alkot, ennek megfelelően talán

[746] Gondolva itt elsősorban a Tanács 2000/78/EK irányelvére a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, mely 2000. november 27-re datálódik.
[747] A közelmúltban tapasztalt, elsősorban nemi vonatkozású fejleményekhez hasonlóan. Lásd: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről.

nem is annyira meglepő, hogy a jogalkotással összefüggő kérdések és hipotézisekre adott válasz is csak a gyakorlati tapasztalatok fényében válik láthatóvá.

Ahogy ZACCARIA is rámutat, érdekes és munkajogi szempontból kihívásokkal teli időszakát éljük a 2020-as években az EU szociálpolitikájának. Az elmúlt néhány évben érdemben új szabályozási eszközök jelentek meg ezen a téren, melyek közül a 2023/970 irányelv[748] a legújabb fejlemény. Az irányelv szövegszerűen utal arra, hogy bár a nemi alapú bérezésbéli diszkrimináció leküzdésének folyamatában komoly előrelépések történtek az elmúlt néhány évtizedben, ennek ellenére a női-férfi bérszakadék továbbra is létezik, és vagy nem csökken a távolság a nemek között, vagy csak nagyon lassan.[749] Következésképpen hatékonyabb, talán modernebb, de mindenképpen a munkavállalói érdekeket hatékonyabban védő munkajogi szabályok megalkotása vált szükségessé.[750] Óhatatlanul felmerül a kérdés az életkori alapú antidiszkriminációs szabályozás újragondolása kapcsán is, avagy beszélhetünk-e e körben jogalkotási kényszerről?

Véleményem szerint ha jogalkotási kényszerről egyelőre nem is beszélhetünk, de a jelenlegi szabályozás felülvizsgálata mindenképpen aktuális. Nem gondolom, hogy az életkori alapú antidiszkriminációs szabályozás radikális és komplett újraszabályozására lenne szükség, hiszen a meglévő kereteket mára egy stabil ítélkezési gyakorlattal töltötte ki az alapjaiban effektív jogalkalmazás, ezt a működő rendszert pedig nem lenne érdemes megbontani. Mindamellett, nem szabadna teljesen magára hagyni az EUB-t ezzel a feladattal. Ez azért is vitális, mert ha az EUB nem tud biztos alapokon nyugvó iránymutatásokkal szolgálni az elé – főként előzetes döntéshozatali eljárás formájában – terjesztett kérdéseket illetően, az növelheti az egyes tagállamokra és a tagállami jogalkotókra háruló terhet és felelősséget. Persze nem lehet figyelmen kívül hagyni – maga az EUB is rendre hangsúlyozza – a tagállamok széles mérlegelési jog- és mozgásterét, de az eltérő tagállami sajátosságra tekintettel ez a tendencia az egységes jogértelmezés és jogalkalmazás ellen hatna.

A jelenlegi demográfiai folyamatok átrajzolják az európai társadalmak, és ezáltal a munkaerőpiac résztvevőinek korösszetételét, de egyéb globális változások is érzékeltetik a hatásukat, a munkaviszonyok jellege is formálódik a modernizáció eredményeként, ezekkel a kihívásokkal pedig a jogalkotónak is lépést kell tartania a hatékony jogvédelem érdekében.

[748] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

[749] Uo. (15) preambulumbekezdés

[750] ZACCARIA: *A munkajogi védelem megerősítésének régi-új eszközei…* i.m. 18–35.

Megoldást kell találni továbbá a felmerülő anomáliákra, mint a közvetett diszkriminációt érintő deficit, vagy az interszekcionalitás, illetve a többszörös diszkrimináció elismerése. Utóbbi azért is kardinális jelentőségű, mert az életkor más védett tulajdonságokkal való összekapcsolódása révén kihat a hátrányos megkülönböztetés további területeire is, és közvetett módon azok védelmi szintjére.

Összességében tehát azt mondhatjuk, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma jóval túlnőtt az elmúlt években mind a „mintául" szolgáló nemi alapú diszkrimináción, mind pedig saját szabályanyagán,[751] így negyed évszázad távlatából kétségtelenül időszerűvé vált a 2000/78/EK irányelv életkori alapú egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezéseinek – stílszerűen fogalmazva – korszerűsítése.

6.4. A negyedik, ötödik és hatodik kérdés(kör)re adható válasz és a negyedik, ötödik és hatodik hipotézis igazolása – joggyakorlat

K4: A negyedik kérdéskör a vizsgálat gerincét adó joggyakorlat területével függ össze. A hazai jogérvényesítési fórumrendszert érintő 2021-es módosításra tekintettel, melynek – az alapjául szolgáló törvény címére tekintettel is – az egyenlő bánásmód elvének hatékonyabb érvényesülése volt a célja, szinte adja magát a kérdés, hogy ez mennyiben valósult meg az elmúlt négy év tapasztalatai tükrében.

H4: Hipotézisem szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetése és feladatainak átruházása az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül felállított Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóságra nem valósította meg a kitűzött hatékonyabbá tételi célokat, és ekként, ha kissé sarkosan megfogalmazva is, de a hazai jogalkalmazási fórumrendszer félresikerült megreformálási kísérleteként aposztrofálható.

A fenti kérdés kibontására és az értekezés 5.2.2. alfejezetében kerítettem sort, nem palástolva véleményem az EBH megszüntetését, illetve feladatait az AJBH-n belül létrehozott EBFF-hez delegáló 2021-es módosítást illetően. Úgy gondolom, hogy – sajnálatos módon – az e helyütt leírtakra tekintettel a fejezet címe, ha kissé kíméletlen is, de nem igaztalan.

Persze fontos megjegyezni, hogy a hazai jogérvényesítési rendszer értékelésekor a reform megítélése szükségképpen attól függ, hogy milyen mérce alapján vizsgáljuk az EBH

[751] RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 46.

megszüntetését és feladatainak az EBFF alá történő integrálását. E tekintetben kiemelendő, hogy a dolgozatbéli értékelésem fő szempontjait a hatékonyság mércéje, az intézményi függetlenség kérdése és a jogvédelmi intenzitás csökkenése képezték.

A sorra vett anomáliák meglehetősen borús képet festenek az EBFF működését illetően. Mindezen aggályok, amelyek a Főigazgatóság működését övezik, erőteljesen szembe mennek az eredeti jogalkotói törekvéssel. Így véleményem szerint beigazolódott a már a változások hajnalán is felmerült szkeptikus álláspont, amit a téma szakértői is hangoztattak,[752] vagyis nem véletlenül kongatták a vészharangokat. Véleményem szerint az EBH jól és kellő effektivitással, valamint csak és kizárólag, mondhatni teljes kapacitásával az egyenlő bánásmód elősegítéséért működött. Megszüntetése, funkciójának beolvasztása a nálánál jóval szélesebb feladatkörrel rendelkező, így figyelmét óhatatlanul megosztani kényszerülő, a közigazgatási struktúrába eredetileg nem is tartozó AJBH-nak túlontúl nagy terhet jelent. Ez alatt az EBFF viszont nem képes az elv hatékonyabb érvényesülését elősegíteni.

Márpedig a bírósági út mellett fontos szerepet kellene kapnia az alternatív jogérvényesítési formáknak is. Jelenleg azt láthatjuk, hogy ami az egyenlő bánásmód elvét, ezen belül is főként az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát és annak gyakorlati érvényesülését illeti, hogy a hatékonyság és a védelem szintje meglehetősen elmarad például az EUB által nyújtott színvonalhoz képest. Pedig immár uniós jogi kötelezettségek is előírják az egyenlőséggel foglalkozó tagállami szervek minimumkövetelményeit. Utalva e helyütt a Tanács 2024. május 7-i, 2024/1499[753] és egy héttel későbbi, kifejezetten a nemek közötti egyenlő bánásmód vonatkozásában kelt 2024/1500 számú[754] irányelveire, melyek célja,[755] hogy az egyenlő bánásmód előmozdításával foglalkozó szervek működésére vonatkozó minimumkövetelményeket állapítson meg e szervek hatékonyságának javítása és függetlenségük garantálása céljából,

[752] Lásd a már hivatkozott JAKAB – MÉLYPATAKI – SOLYMOSI-SZEKERES szerzőhármas által megfogalmazott kétségeket.
[753] A Tanács (EU) 2024/1499 irányelve (2024. május 7.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a szociális biztonság, továbbá az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2000/43/EK és a 2004/113/EK irányelv módosításáról
[754] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1500 irányelve (2024. május 14.) a foglalkoztatás és munkavégzés terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelv módosításáról
[755] Lásd az irányelvek (2) preambulumbekezdését

az egyenlő bánásmód irányelvekben[756] lefektetett elv alkalmazásának megerősítése[757] érdekében.

Fontos, általános követelményként jelenik meg az irányelvekben a pártatlanság és a függetlenség, a megfelelő erőforrások biztosítása, olyan szerepek betöltése, mint a figyelemfelhívás, megelőzés és támogatás. A hazai relevancia miatt különösen fontos az alábbi előírás: „Amennyiben az egyenlőséggel foglalkozó szerv több megbízatással is rendelkező szerv – például szélesebb megbízatással rendelkező ombudsman vagy nemzeti emberi jogi intézmény – része, az említett, több megbízatással is rendelkező szerv belső struktúrájának garantálnia kell az egyenlőséggel kapcsolatos konkrét megbízatás hatékony gyakorlását."[758] Egyelőre azt látjuk, hogy épp e hatékonyság szenved csorbát.

Ami az átültetést illeti, a tagállamoknak hatályba kell léptetni azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2026. június 19-ig megfeleljenek. Ez jelenti tehát a határidőt. Ezidáig[759] csupán három tagállam, Ausztria, Bulgária és Románia hozott ilyen irányú intézkedéseket. Kérdés, hogy a hazai jogalkotásban erre mikor és hogyan fog sor kerülni, de a „visszaszámlálás" elindult, így az egyenlő bánásmód betartatásáért felelős hazai fórumrendszer, és a fentiekre tekintettel különösen az AJBH-n belül az EBFF működésének hatékonyságában rejlő hézagok kitöltése és – az első, mondhatni sikertelen megreformálási kísérlet után az immár valódi – hatékonyabbá tétel egyre sürgetőbbé és elkerülhetetlen kötelezettséggé válik.

K5: A nemzetközi fórumrendszert illetően elsődlegesen az EUB ítélkezési gyakorlatára vagyok kíváncsi, hiszen véleményem és feltevésem szerint a luxemburgi joginterpretáció árnyalja leginkább a korkép mutatta kórképet. Az EUB által alkalmazott séma mentén haladva, vizsgálandó kérdés, hogy hogyan vonja meg az EUB az irányelv[760] hatályát, kitejesztő vagy szűkebb szemléletet alkalmaz? Hogyan értelmezi az életkort, mint védett tulajdonságot? Hogy és hol húzza meg az egyes életkori csoportok közötti határokat? Egyneműen ítéli-e meg a fiatalabbakat és az idősebbeket érintő diszkriminációt, illetve

[756] A 2024/1499 irányelv a 79/7/EGK, a 2000/43/EK, a 2000/78/EK és a 2004/113/EK irányelvekre, míg a 2024/1500 irányelv a 2006/54/EK és 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvekre hivatkozik e körben.
[757] Érdekesség e körben, az új irányelvek már kifejezetten felhívják a figyelmet a dolgozatban hiányosságként említett interszekcionálisra, rögzítve azt a kívánalmat, hogy „e szervek különös figyelmet fordítsanak az interszekcionális megkülönböztetésre" – Lásd a 2024/1499 irányelv (16) és a 2024/1500 irányelv (15) preambulumbekezdéseit.
[758] Uo. (20) preambulumbekezdés
[759] 2026. április 17-én, a kézirat lezárásakor vizsgált állapot.
[760] A már idézett 2000/78/EK irányelv.

hogyan alakul az ügyek életkor szerinti megoszlása? Milyen képet mutat a vizsgált ügytömeg a hátrányos megkülönböztetés formáinak, vagyis a közvetlen és a közvetett diszkrimináció egymáshoz viszonyított arányában?

H5: A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ítéletek száma hipotézisem szerint drasztikusan elmarad a közvetlen diszkriminációhoz képest. Ugyanakkor feltevésem szerint különösen az életkori alapú különbségtétel vonatkozásában, annak sajátosságaira tekintettel a közvetett diszkriminációkénti gyakoribb minősítés felettébb indokolt volna.

A korkép mutatta kórkép leginkább a joggyakorlat tükrében rajzolódik ki, így a vonatkozó bírósági gyakorlat vizsgálata központi elemét képezte az elemzésnek. Az EUB nemcsak a hazai bíróságok ítélkezésére van hatással, hanem, ahogy láttuk, a nemzetközi „porondon" is főszerepet kap, az EJEB is hivatkozik és követi az ítélkezése mutatta irányvonalakat, illetve maga is – pontosabban fogalmazva a bemutatott ügyhöz különvéleményt csatolt bíró – elismerte, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés elsődleges vizsgálati terepe Luxemburgban keresendő. Eképpen az EUB gyakorlata, az általa követett vizsgálati séma kulcsponti eleme a dolgozatnak.

Azt láthattuk, hogy az EUB az irányelv hatályát széleskörűen értelmezi, mind időbeli, mind személyi, mind tárgyi vonatkozásban. Ehhez képest a védett tulajdonság, vagyis az életkor megítélése sokkal szűkebb körű, az EUB következetesen elveti azokat az okokat, amik még közvetetten sem alapulhatnak az életkoron, hangsúlyozva, hogy az 1. cikkben említett okok felsorolása kimerítő jellegű.[761]

Az ítélkezési gyakorlatban nem kifejezetten találunk az egyes életkori csoportok között határvonalat húzó, kohorszokat definiáló megjegyzéseket, ami pedig az ügyek korosztályok szerinti megoszlását illeti, az továbbra is kivehető, hogy elsősorban az idősebb korosztály tagjai azok, akik a diszkrimináció szempontjátból magasabb kockázati csoportba tartoznak,[762] noha egyre több ügyben merült fel a fiatalabbakat érintő hátrányos megkülönböztetéssel szembeni szigorú fellépés szükségessége. A fiatalabbak előnyben

[761] Lásd a már hivatkozott C-406. sz. Milkova-ügyben hozott ítélet, 34. pont, v.ö.: A dolgozat 5.3.2.2. pontjában említett kiterjesztő szemlélettel, miszerint úgy is válhat valaki életkoron alapuló – ráadásul közvetlen – hátrányos megkülönböztetés áldozatává, hogy nem az ő, hanem például egy közeli hozzátartozó életkoráról van szó.

[762] Ezzel ellentétben DORON kutatása arra mutat rá, hogy az idősekkel kapcsolatos EUB ügyek száma meglehetősen korlátozott, a vizsgált, 1994 és 2010 közötti időszakban az ügyek mindössze 12%-a érint közvetlenül időseket, és ezek elsősorban a nyugdíjakra, nem pedig a munkaviszony megszüntetésére vonatkoznak. – Lásd: DORON, Israel: *Older Europeans and the European Court of Justice*. Age and Ageing, Volume 42, Issue 5, September 2013, 604–608.

részesítése, az egyes professziók „fiatalítása” pedig számos döntésben megjelenő célkitűzés, és a kimentés körében értékelt szempont. Az életkor kapcsán, amely önmagában összetett és ellentmondásos az életkori skála két végén elhelyezkedő kohorszok eltérő érdekei és jellemzői mentén, nem kis feladat a különböző generációkat érintő hátrányos megkülönböztetéseket az életkor mint osztatlan védett tulajdonság égisze alá tartozó általános szabályok szerint megítélni. Egyes források szerint nem is mindig sikerül, sőt, egyenesen diszkriminál az életkori csoportok között az EUB.[763]

Ilyenfajta „diszkrimináció” éri a közvetett hátrányos megkülönböztetést is. Feltevésemet itt egyértelműen igazolták az elemzett ügyek számára lebontott arányok. A közvetett hátrányos megkülönböztetés kiugróan ritkán, az általam mélyebben vizsgált 62 életkori alapú diszkriminációs döntésből mindössze 3-ban merül fel. Ez a számokra vetítve azt jelenti, hogy a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés aránya több, mint 95% „versus” kevesebb, mint 5%. A dolgozatban igyekeztem a számok mögé látni, feltárni azokat az okokat, amik a közvetett forma deficitjéhez vezetnek. Már csak arra tekintettel is, hogy véleményem és hipotézisem szerint az életkori alapú diszkrimináció vonatkozásában, annak többször is emlegetett sajátos jellegéből adódóan a diszkrimináció közvetlen kategorizálásának nagyobb hangsúlyt kellene kapnia. Az életkori specifikumok és a közvetett forma ritka felbukkanásának közös metszete pedig véleményem szerint a kimentésben keresendő. Erre vonatkozik a következő kutatási kérdésem, illetve hipotézisem.

K6: Az életkoron alapuló egyenlő bánásmód gyakorlati érvényesülésének kardinális eleme a kimentési klauzula értelmezése és alkalmazása. Így mérvadó kérdés, hogy az EUB hogyan interpretálja az irányelvi kimentési klauzulát, megfigyelhető-e változás, hangsúlyeltolódás az értelmezés szigorodása vagy kitejesztésének irányába. Koherensen alkalmazza-e a luxemburgi bírói szerv valamennyi ügytípus esetén, vagy ellenkezőleg, kimutathatóak önellentmondások, amelyek akár alááshatják az elv hatékony érvényesülését is? Hogyan alakul az egyes kimentési források egymáshoz vett viszonya, melyiket milyen gyakran alkalmazza az EUB?

H6: Hatodik hipotézisem az előző, ötödik hipotézisre is visszautal, de főként a kimentési klauzulához kapcsolódik. Feltevésem szerint ugyanis az életkori alapú különbségtételek közvetett hátrányos megkülönböztetésként történő minősítési deficitje mögött éppen a széleskörű igazolhatóság húzódik. E körben két „alhipotézist” vázolok fel:

[763] TER HAAR: i.m. 78–91.

A) Az egyik, hogy az életkort, mint védett tulajdonságot értelmezi már-már túl széleskörűen – a közvetett hátrányos megkülönböztetés kárára – az EUB, így végeredményben a kapcsolat közvetlenségét terjeszti ki, erodálva a közvetett összefüggést.

B) A másik feltevés pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója kapcsán a látszólag semleges intézkedéshez, pontosabban ennek háttérbe szorításához kapcsolódik azáltal, hogy a látszólag semleges intézkedés a gyakorlatban sokkal inkább az igazolhatóság során jelenik meg, ugyanis a kimentési okok értelmezhetőek a látszólag semleges intézkedés nevesített példáiként.

A kimentési klauzula a diszkriminációs ügyek kulcsfontosságú eleme, hiszen ez az a határvonal, amely mentén a jogsértés megítélése áll vagy bukik. Az életkor mint védett tulajdonság kapcsán pedig fokozottan igaz ez, hiszen itt az általánoshoz képest szélesebb körű, speciális kimentési szabályok még nagyobb teret engednek, ezáltal pedig még inkább aláhúzzák az igazolhatóság jelentőségét. Ez a „normatív relativizáltság" egyrészt strukturálisan eltér más védett tulajdonságok esetétől, másrészt ahhoz vezet, hogy az életkori alapú különbségtételeknél az elemzés súlypontja eltolódhat az igazolhatóság és az arányosság vizsgálatának irányába, háttérbe szorítva a közvetett hátrányos megkülönböztetés dogmatikai konstrukcióját.

A kimentésnek több forrása is lehetséges, amelyek között ugyanakkor nem állít fel hierarchiát a jogalkalmazás. Igazolható az eltérő bánásmód az irányelv 2. cikk (2) bekezdése alapján, 4. cikkében rögzített foglalkozási követelményekre tekintettel, illetve a 6. cikk szerint, amely csak az életkor szerinti különbségtétel igazolására hívható fel.[764] Az egyes kimentési források alkalmazásában egyértelmű hangsúlyeltolódás olvasható ki a vizsgált esetjogból. A 2. cikk 2. bek b) i. pont szerinti igazolhatóság ezidáig fel sem merült az EUB életkori vonatkozású diszkriminációs gyakorlatában, bár a közvetett diszkrimináció ritka alkalmazása erre is magyarázattal szolgál. A 4. cikk is elsősorban csak egy bizonyos ügytípus, a felső korhatárt megállapító intézkedésekkel kapcsolatos ügyeket illetően merül fel, alkalmazására mintegy *lex specialis* jelleggel kerül sor a 6. cikkhez képest. Ahogy a

[764] További, egyfajta sajátos kimentési okként aposztrofálhatjuk azt az esetet, ha vizsgált szabályozás nem tartozik az irányelv hatálya alá. Valamint érdemes visszautalni az előnyben részesítés kapcsán a már korábban említettekre, így a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros kategorizálását követve az ilyen jellegű intézkedéseket is a kimentés okok körébe vonni, bár megjegyzendő, hogy a vizsgált EUB esetjog nem szolgáltatott példát hasonlóra.

Wolf-ügyben[765] az EUB rögzítette, hogy „mivel az életkoron alapuló eltérő bánásmód az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésére tekintettel indokolt, nem szükséges azon kérdés vizsgálata, hogy ez a bánásmód az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének tekintetében is indokolt-e."[766] A generális és univerzális jelleggel, leggyakrabban alkalmazott kimentés tehát az irányelv 6. cikkéből olvasható ki.

Az igazolhatósági okok és a 6. cikk vonatkozásában annak „alkotóelemei" értelmezését megvizsgálva arra a következtetésre jutottam, hogy az EUB ítélkezésében kirajzolódik az egyes fogalmak jelentéstartalma, amelyeket az EUB korábbi ítélkezése alakított ki, és töltött meg tartalommal. Ugyanakkor ez nem egy zárt rendszer: a későbbi ítéletek által beemelt újabb aspektusok folyamatosan alakítják és formálják a kialakult, szinte már *common law* jellegű rendszert. Amennyire üdvös ez egyoldalról, hiszen rugalmas és a nóvumokra reflektáló karaktert ad, a másik oldalról nézve azonban az inkoherencia és önellentmondások kialakulásának kockázatával fenyeget. Eképpen összességében egy folyamatosan pulzáló, hullámzó joginterpretációt látunk, mintsem egy egyenes vonalú, egyenletesen a szigorúbb vagy kiterjesztőbb tengely felé történő elmozdulást.

Visszatérve még az előbb már érintett közvetett diszkriminációhoz, illetve annak alulreprezentált mivoltához, valamint a kimentés általános, illetve az életkor kapcsán szélesebb köréhez, vizsgáljuk meg a hatodik hipotézist. Feltevésem ugyanis, hogy a széleskörű igazolhatóság az egyik fő oka a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi és jogalkalmazási deficitjének. E körben két alhipotézist vázoltam fel.

Az első alhipotézis illusztrálására az irányelv 6. cikk (1) bekezdés b) pontját vettem alapul. E szerint nem jelent hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötése. Az utóbbi két jellemző tekinthető egyfelől az életkorral elválaszthatatlanul összefüggőnek, az EUB által követett interpretáció pedig az C-499/08. sz. Andersen-ügyre tekintettel ezeket az életkor mint védett tulajdonság és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájának kiterjesztett hatálya alá vonja.

A későbbi ítélkezési gyakorlat szerint viszont „a szolgálati időn alapuló hátrányos megkülönböztetés esetét illetően egyfelől meg kell állapítani, hogy e szempont nem szerepel a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésében és (2) bekezdésének b) pontjában felsorolt szempontok között. Éppen ellenkezőleg, az említett szempont éppen ezen irányelv 6. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti, az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolására

[765] C-229/08. sz. Wolf-ügyben, 2010. január 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:3
[766] Lásd az ítélet 45. pontját

alkalmas szempontok között szerepel", ezért nem volt megállapítható az életkori alapú diszkriminációt a C-49/18. sz. Escribano Vindel-ügyben.[767] A C-88/08. sz. Hütter-ügyben viszont, ahol a 18. életév betöltése előtt beszámítható szolgálati időket zárta ki a szabályozás, már nem korlátozódott a tapasztalat díjazására, hanem azonos tapasztalat mellett, a tapasztalat megszerzésekor betöltött életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósított meg.

Vagyis önmagában, pusztán a szolgálati időn alapuló megkülönböztetés nem elegendő a diszkrimináció megállapításához, utóbbi csak akkor helyezhető kilátásba, ha a szolgálati időhöz életkori előírás is kapcsolódik, és ennyiben az első hipotézis megdől(ni látszik). A RAB – ZACCARIA szerzőpáros szerint „az életkor és a szakmai tapasztalat nem függ össze feltétlenül egymással, legalábbis utóbbi nem feltételezi az előbbit"[768]. Ez persze teljesen védhető álláspont, ugyanakkor azon el lehet gondolkodni, hogy például bizonyos szolgálati idő vagy szakmai tapasztalat megszerzését előíró, de életkori előírást *expressis verbis* nem tartalmazó intézkedés mennyiben hordozza magában mégis az életkori faktort.

Véleményem szerint mind a szakmai tapasztalat, mind a szolgálati idő összefüggésben áll az életkorral, még ha valóban nem is szükségszerűen feltételezi azt. A szakmai tapasztalat és a szolgálati idő megszerzéséhez ugyanis időre van szükség, ami az általam vizsgált terület nyelvére lefordítva életkort jelent. Így nem gondolom, hogy egy – a fenti példával élve – bizonyos szolgálati idő vagy szakmai tapasztalat megszerzését előíró, de életkori előírást *expressis verbis* nem tartalmazó intézkedés ne vezethet(ne) végeredményben mégis – jellegére tekintettel elsősorban inkább közvetett – hátrányos megkülönböztetésre.

Ugyanakkor – ha a védett tulajdonság körében nem is, de – a második alhipotézist illetően, azt igazolva, a fenti körülmények értelmezhetőek olyan látszólag semleges előírásokként is, amelyek bizonyos életkorú személyt hátrányos helyzetbe hoznak, azaz – újfent – a közvetett diszkrimináció megnyilvánulásaiként. Azonban ezek, kiemelésük révén, igazolási okként lényegülnek át. Így pedig végeredményben, noha az egyenlő bánásmód, és ezen belül az életkori alapú diszkrimináció az uniós jog egyik zászlóshajójának nevezhető, tulajdonképpen maga a szabályozás, illetve az ezzel párhuzamos jogértelmezési tendencia fogja ki a szelet a hátrányos megkülönböztetés közvetett változatának vitorlájából.

[767] C-49/18. sz. Escribano Vindel-ügyben, 2019. február 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:106, 57–60. pont
[768] RAB – ZACCARIA (2017): i.m. 54., 35. sz. lábjegyzet

6.5. További, nem nevesített kérdések és válaszok, esetleges, de lege ferenda javaslatok

A dolgozat megírása és a kutatás során igyekeztem a fókuszt végig az előzetesen felvázolt szerkezetnek megfelelően fenntartani, de a korkép mutatta kórképet szemlélve láthatóvá váltak olyan addicionális kutatási irányvonalak, amelyek mindenképpen említésre, mi több, továbbgondolásra érdemesek. Ezek közül kifejezetten a többszörös diszkrimináció és az interszekcionalitás jelenségeit emelném ki, melyek tágabb keretbe, szélesebb kontextusba helyezik az életkori alapú hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem fontosságát, így úgy vélem, hogy helytálló az elhelyezésük az értekezés végén, mintegy új távlatokat nyitva a kutatás tárgyában. Az említett kérdéskörről a dolgozat 5.3.3.3. alfejezetében írok hosszabban, e körben csupán az esszenciális tartalmi elemeket említem.

A többszörös diszkrimináció jelenségének és vizsgálatának alapja annak felismerése, hogy minden ember egyidejűleg több védett tulajdonsággal bírhat, és a hátrányos megkülönböztetést egyidejűleg több védett tulajdonsága alapján szenvedheti el. A megértést azonban nehezíti, hogy a jelenség leírására nincs egy állandó terminológia, az egyes források eltérő fogalmakkal operálnak, ezeket a kutatók és a jogalkalmazók is gyakran felcserélik,[769] annak ellenére, hogy azok között lényegi eltérések vannak.[770]

Az elmúlt időszakban az a trend látszik körvonalazódni, hogy a szakmai és a jogalkalmazói érdeklődés fókusza a többszörös diszkrimináció legkomplexebb típusa, az interszekcionalitás felé mozdul el, amely érdeklődésnek immár az uniós jogalkotásban is érzékelhetőek a nyomai,[771] sőt a nemek közötti bértranszparencia vonatkozásában irányelvi szintű védelmet is kapott.[772] Az uniós jogalkalmazás palettájára viszont még nem igazán

[769] LUKOVICS: i.m. 7. – Ugyanerre a problémára mutat rá az Európai Bizottság is: SHOBEN összetett diszkriminációként *(compound discrimination)* utal arra az esetre, amikor faj és a nemek kölcsönhatását írja le a foglalkoztatási diszkrimináció tekintetében az Egyesült Államokban. Az összetett diszkrimináció *(multiple discrimination)* kifejezésre pedig néha az összeadódó diszkrimináció *(additive, accumulative discrimination)* kifejezést használják, vagy általános kifejezésként használják a különböző formák helyett. – Lásd: European Commission: *Tackling Multiple Discrimination…* i.m. 17., SHOBEN: i.m. 793–835.

[770] *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*: i.m. 64.

[771] Lásd: Az Európai Parlament 2022. július 6-i állásfoglalása az interszekcionális megkülönböztetésről az Európai Unióban: az afrikai, közel-keleti, latin-amerikai és ázsiai származású nők társadalmi-gazdasági helyzete. Továbbá az interszekcionalitást a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, a Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) is rögzíti: „a részes államok kötelesek törvényesen elismerni és tiltani a megkülönböztetés interszekcionális formáit és azok érintett nőkre gyakorolt összetetten negatív hatását."

[772] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről. Lásd különösen a (25) preambulumbekezdést, illetve a 3. cikk (2) bekezdés e) pontja szerinti fogalommeghatározást, miszerint „interszekcionális megkülönböztetés (…) a

került fel ez az új szín, az EUB az elé kerülő diszkriminációs ügyek eldöntése során általában egydimenziós szemléletet követ, és egy védett tulajdonságra fókuszál.[773] Noha több olyan ügy is detektálható, ahol több védett tulajdonság szimultán állt fent,[774] de a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálata sajnos minden alkalommal elmaradt. A legeklatánsabb példát erre a C-443/15. sz. Parris-ügy szolgáltatta.[775]

A főtanácsnoki indítványt adó KOKOTT maga is felhívja a figyelmet arra, hogy az EUB még egy ügyben sem tett az említett kérdéskör kapcsán megállapításokat. A jelenség ismert jellegére, illetve a szabályozásba való egyre szignifikánsabb begyűrűzése ellenére a főtanácsnok szerint meglepő, hogy az Európai Bizottság a tartózkodott attól, hogy a témában állást foglaljon. Ebből azonban nem vonható le elhamarkodottan az a következtetés, hogy a 2000/78/EK irányelv nem tartalmaz iránymutatást az eltérő bánásmód alapjául szolgáló több tényező együttes vonatkozásában. Az irányelvből ugyanis több ponton kitűnik, hogy alkotói teljes mértékben az említett probléma tudatában voltak, és azt feltételezték, hogy az megfelelően megoldható az irányelv által biztosított eszköztárral. Szemléletes példaként szolgál erre az irányelv 6. cikk (2) bekezdése, mely lehetővé teszi bizonyos korhatárok kikötését és bizonyos életkori szempontok figyelembevételét, „feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést."[776]

Véleményem teljes mértékben egybeesik a főtanácsnok megállapításaival, miszerint „az eltérő bánásmód alapjául szolgáló két vagy több tényező együttese olyan sajátosság, amely (…) új vetületet ad, és amelyet az uniós jogi értékelés során kellőképpen figyelembe kell venni. Nem felelne ugyanis meg a hátrányos megkülönböztetés (…) tilalmának az, ha egy olyan ügy, mint a jelenlegi történeti tényállását szétválasztanánk, és azt elszigetelten kizárólag az eltérő bánásmód alapjául szolgáló egyik vagy másik tényező szempontjából vizsgálnánk. Az irányelv főszabályának (…) azokra az esetekre is ki kell terjedni,

---

nem és bármely más, a megkülönböztetés alapját képező, a 2000/43/EK vagy a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonság vagy tulajdonságok kombinációján alapuló megkülönböztetés."

[773] LUKOVICS: i.m. 8., Lásd még: FREDMAN, Sandra: *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*. European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2., 12–19.

[774] Pl. a C-356/09. sz. Kleist-ügyben 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:703 – életkor és nem, vagy a C-152/11. sz. Odar-ügyben 2012. december 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:772 – életkor és fogyatékosság

[775] C-443/15. sz. Parris-ügyben 2016. november 24-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:897

[776] Lásd továbbá, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolására az egyházi vagy politikai céllal működő vállalatok érdekében bevezetett különös igazolási indokot az uniós jogalkotó a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten ahhoz a feltételhez köti, hogy azzal „nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés". Az irányelv (3) preambulumbekezdése pedig különösen hangsúlyozza, hogy „a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai". Egyébként 2014. január 17-i jelentésében érintőlegesen a Bizottság is azt az álláspontot fejezi ki, hogy az irányelv alapján bizonyos mértékben már megengedett „az egységes fellépés kettő vagy több megkülönböztetési ok kombinációjával szemben"; Lásd: COM(2014) 2 végleges, 11. (a magyar változatban 10.)

amelyekben az esetleges hátrányos megkülönböztetés több említett okon együttesen alapszik."[777]

Az ítélet azonban nem emelte át az indítványban foglaltakat. Az EUB arra az – eléggé merev és szűk látókörű – álláspontra helyezkedett, hogy bár valamely hátrányos megkülönböztetés alapulhat több okon is, annak nincs egyetlen olyan új kategóriája sem, amely több ok együttesén alapul, és amelynek megvalósulása megállapítható lenne, miközben külön-külön az említett okokon alapuló diszkrimináció nem állapítható meg.[778] Vagyis a luxemburgi ítélkezés nem törte át a többszörös diszkrimináció gátját, amit az eset nyomán kelt irodalmi források fel is róttak,[779] de a Parris-ügyben állt talán ezidáig a legközelebb ehhez az EUB.

KOKOTT főtanácsnok előremutató és mérvadó javaslatokkal operál, bár hozzá kell tenni, hogy a többszörös diszkrimináció közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi köre alá vonására vonatkozó álláspontját nem osztom. Véleményem szerint a fogalmi határok egyértelmű kijelölése érdekében *sui generis* kategória alkalmazására lenne szükség, hiszen, bár maga az indítvány is utal az irányelv azon pontjaira, amelyek a többszörös diszkrimináció fogalomkörével hozhatóak összefüggésbe, az EUB ítélete pont az önálló kategória nem létére tekintettel vetette el annak vizsgálatát. A közvetett diszkrimináció – a fentebb írtakra tekintettel mondhatni – kiüresedő kategóriája pedig nem „tölthető fel" a többszörös diszkriminációval. Ekképp a Parris-ügyben a főtanácsnok által javasolt megoldás csupán a többszörös diszkrimináció közvetett hátrányos megkülönböztetés jelentette „szőnyeg alá söprése" lenne, ami nem jelent valódi megoldást.

A Parris-ügyben képviselt bírósági álláspont több okból is megérett az újragondolásra, ahogy azt HOWARD is hangsúlyozza.[780] Egyrészt maga az ügy tényállásából adódóan, másrészt azért, mert az interszekcionális diszkriminációval szembeni védelem immáron irányelvben rögzített cél, illetve ez illeszkedne az Európai Bizottság, a Tanács és a Parlament fejleményeihez, mint ahogy a 2000/78/EK irányelv tág értelmezési keretei közé is. Végül pedig az EUB esetjogában a megkülönböztetés csoporton belüli összehasonlítása felé történő elmozdulás megkönnyítheti az összehasonlítást az interszekcionális megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben.

[777] 153. pont
[778] Lásd az ítélet 79–82. pontját.
[779] Lásd pl.: ATREY: i.m. 278–296., TRYFONIDOU: i.m. 83–95., SCHIEK (2017): i.m. 407–417., MÖSCHEL: i.m. 1835–1852., MOIZARD: i.m. 267–268.
[780] HOWARD, Erica: *Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris*. International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 24(4,), 292–312.

Szintén ez az egyfókuszú tendencia olvasható ki a – jelenlegi – hazai jogalkalmazói fórumok és az EJEB gyakorlatában is. Kivételt az egykori EBH jelent, amely gyakorlatában találunk olyan ügyeket,[781] ahol több védett tulajdonság egyidejű fennállását illetően merült fel diszkrimináció, sőt kifejezett utalást a többszörös diszkrimináció megvalósulására, valamint fogalmi meghatározására,[782] illetve – elméleti jelleggel – egy, a kérdést behatóan vizsgáló kiadvány is született.[783] Ezzel szemben a hazai bírósági gyakorlatot áttekintve nem igazán mutatkozik meg a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálata. Még ha a kapcsolat a védett tulajdonságok között – melyek egyike nagyrészt a női nem – sokszor nyilvánvaló is, a többszörös diszkrimináció azonosítására nem kerül sor az EJEB részéről sem.

A többszörös megkülönböztetés így a mai napig „mostohagyereknek" számít. Megítélésem szerint az első lépés a jelenség jogszabályi szintű rögzítése lenne. Ennek ugyanakkor alapvető előfeltétele a pontos fogalmi lehatárolás, a különböző formák, altípusok közötti egzakt elhatárolás. Egyszersmind – más aspektusból vizsgálva – épp a hiányzó szabályozás segíthetne eloszlatni a fogalmi anomáliákat és az eltérő elnevezések használatát övező ködöt. A szabályozás módját tekintve véleményem szerint a többszörös diszkrimináció a hátrányos megkülönböztetés *sui generis* formájaként kaphatna helyet az antidiszkriminációs szabálytömegben, ami nem lenne merőben idegen a jelenlegi struktúrától.

Szükségszerűen felmerül a *sui generis* kategória elhelyezésének dilemmája. Logikusnak tűnhet a többszörös diszkriminációt a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés mellett szerepeltetni mint az egyenlő bánásmód megsértésének további formáját, ugyanakkor mivel a többszörös diszkrimináció is megvalósulhat közvetlen vagy közvetett formában, mereológiai szempontból ez véleményem szerint nem lenne ideális. A probléma feloldását így abban a megoldásban látom, ha a többszörös diszkrimináció – így annak típusai, vagyis az interszekcionalitás is – a védett tulajdonságokkal egy sorban lennének nevesítve a szabályozásban. A 2000/78/EK irányelv 1. cikke taxatív listát alkalmaz, így itt kifejezetten ez lenne célszerű. A hazai jogban az Ebktv. nyílt végű, az egyéb helyzetet, mint védett tulajdonságot is elismerő listája viszont lehetőséget teremt egy

[781] Lásd az alábbi ügyeket: EBH/67/2015. (roma nemzetiség, társadalmi származás és vagyoni helyzet), EBH/88/2016. (nemi identitás, szexuális irányultság és politikai vélemény), EBH/168/2016. (nemi identitás és nem), EBH/349/2016. (roma származás és bőrszín), EBH/467/2016. (női nem, nemzetiség és egyéb helyzet – közfoglalkoztatotti státusz), EBH/29/2017. (roma nemzetiséghez tartozás és bőrszín), EBH/114/2017. (egyéb helyzet – kölcsönzött munkavállalói státusz és életkor), EBH/130/2017. (nem és anyaság), EBH/166/2017. (roma nemzetiség, társadalmi származás és vagyoni helyzet)

[782] LUKOVICS: i.m. 12.

[783] Lásd a már hivatkozott forrást: LUKOVICS Adél (szerk.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018.

alternatív megoldási opcióra, vagyis a többszörös diszkriminációnak mintegy az egyéb helyzet sajátos, nevesített formájaként történő elhelyezésére.

Persze utóbbi kapcsán felmerülhet az alábbi kritika: mi értelme több – egyébként más, nevesített – védett tulajdonság összekapcsolódását önálló, további kategóriaként szerepeltetni, mikor a több, védett tulajdonság külön-külön önállóan is felhívható. A válasz az, hogy pontosan ezért, ugyanis az összekapcsolódó védett tulajdonságok önállóan, külön-külön nem felhívhatók többszörös diszkrimináció, vagyis az interszekcionalitás esetén. Így lesz „kétszer kettő néha öt", vagyis jelen esetben a kettő vagy több védett tulajdonság, összefonódása hordozza azt a többletelemet, addicionális jelentést, amit értékelnie kell a szabályozásnak is.

További kérdést vet fel a komparator azonosítása a többszörös diszkrimináció esetén, vagyis az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport meghatározása. Véleményem szerint, mivel az egyes – jelen esetben összefonódó – védett tulajdonságok külön-külön nem vezetnének hátrányos megkülönböztetésre, így szükségszerű elvárás a komparatort illetően is a többletelem fennállta, itt is valamennyi védett tulajdonság együttes jelenléte.

A normatív keret megalkotása mindenképpen indokolt, a hiány pótlása nem várható el pusztán a jogalkalmazótól. Már csak arra tekintettel sem, hogy a bíróságok több ízben – például épp a Parris ítéletben – is pontosan amiatt vetik el a többszörös diszkrimináció megállapítását, hogy az nem önálló kategória a szabályozásban, külön-külön pedig az egyes védett tulajdonságok alapján nem diszkriminatív az érintett intézkedés.

Nem ignorálható ugyanakkor az interszekcionalitás dogmatikai beemelésének kockázata sem, mindez ugyanis további bizonytalanságokat idézhet elő egy olyan joggyakorlatban, amely jelenleg sem tekinthető maradéktalanul kiforrottnak. A fentiek alapján láthattuk, hogy az életkori diszkrimináció megítélése már önmagában is jelentős értelmezési nehézségekkel terhelt, különösen az igazolhatóság tág mozgástere miatt. E környezetben egy új, a védett tulajdonságok összefonódására építő kategória megjelenítése könnyen a jogalkalmazás gyakorlati érvényesíthetőségének és előreláthatóságának rovására mehet. Következésképpen a kérdés nem merül ki abban, hogy az interszekcionális megközelítés elméletileg mennyiben tekinthető megalapozottnak, legalább ilyen súllyal vetődik fel az is, hogy a jelenlegi joggyakorlat képes-e azt koherens, egységes és következetes módon kezelni.

Összességében elmondható, hogy a többszörös diszkrimináció ezidáig mérsékelt visszhangra talált, egyúttal komoly kihívások elé állítja az antidiszkriminációs jog alkotóit,

alkalmazóit és értelmezőit egyaránt. Ugyanakkor az emberi sokszínűség elismerése, és ennek védelmeként a védett tulajdonságok tágabb körű interpretációjának tendenciája egyre nagyobb teret enged az egyes védett tulajdonságok közötti kapcsolatok kibontakozásának, így a többszörös diszkrimináció jelenségével való szembenézés és a felmerülő kérdések megválaszolása mindinkább elkerülhetetlenné válik. Az ilyen megközelítés hozzájárulhat egy komplexebb, több dimenziót egyidejűleg kezelő szabályozási és jogértelmezési keret kialakításához, melyben az életkori diszkrimináció elleni fellépés nem pusztán elszigetelt normatív válaszként létezik.[784] Az anomáliák feloldása minden valószínűség szerint a szabályozásra vár majd, megadva ezzel a „kezdőlökést", az eljáró jogalkalmazó szervek „keze" ugyanis mindaddig kötve van, ameddig ilyen új kategória nem létezik.

6.6. Záró gondolatok

„Jogunk van tehát az öregedés külső tüneteit a veszélyezettség szorongása nélkül szemlélni." – írja ILLYÉS.[785] Majd hozzáteszi: „Mint annyi más baljós küzdelemben, a fő támasz a helyzetismeret az öregedés csatamezején is. A tudósítás." A fentiekben igyekeztem én is minél jobban megismerni, illetve tudósítani az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció helyzetéről. Fontos ugyanakkor tudatosítanunk, hogy bár az életkori alapú diszkrimináció szempontjából a leginkább veszélyeztetett korcsoport az idősebb generáció, ami a szabályozás egyes elemeiben, illetve a vonatkozó joggyakorlatban és az ügyek megoszlásában is megmutatkozik, az életkor mint védett tulajdonság a fiatalabbakat érintő hátrányos megkülönböztetés kapcsán egyaránt felhívható. Sőt az eltérő életkori érdekekre és a sajátos, szélesebb körű kimentési szabályokra tekintettel gyakran találkozunk a fiatalabb korosztály érdekeinek szem előtt tartásával az időseket érintő hátrányos megkülönböztetés igazolhatósági okaként.

Az életkoron mint védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az életkori skála két pólusa között megjelenő, szembenálló érdekek mellett további, a dolgozatban sorra vett sajátosságok is tarkítják, árnyalva, illetve mind komplexebbé téve a korkép mutatta kórképet. Mindamellett a fiatalság nem érdem, az időskor pedig nem

[784] Az interszekcionális megközelítés uniós jogba történő aktív és releváns beépítése alapvető feltétele annak, hogy minden egyén teljes körű jogi védelemben részesüljön. – fogalmaz ezzel párhuzamosan UJVÁRI. Lásd: UJVÁRI Blanka: *Az interszekcionális diszkrimináció szabályozása az Európai Unióban*. Közjogi szemle, 2025/1., 30-34., 34.
[785] ILLYÉS Gyula: *Kháron ladikján. Esszéregény*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Budapest, 1982., 44–45.

betegség, vagyis nem az életkorunk ellen, hanem az előítéletek ellen szükséges küzdeni.[786] A címben szereplő kórkép ekként nem elsődlegesen az öregedés okozta sztereotípiákra, illetve problémákra utal, bár azok kétségkívül hatással vannak a szociális, illetve munkaerőpiaci folyamatokra is,[787] hanem sokkal inkább azokra az anomáliákra, amelyek az életkori alapú foglalkoztatási diszkriminációval szembeni védelmet jellemzik, mintegy „repedések a pajzson".

Dolgozatomban igyekeztem a korkép mutatta kórképet egy módszertani „kaleidoszkópon" keresztül megvizsgálni, teret engedve az általános, leíró és elemző aspektusokon túl az empirikus eszköztárnak. Megfogadva és követve a GYULAVÁRI által hangsúlyozott követelményt a világos meghatározásokat illetően, a téma elméleti, terminológiai és jogdogmatikai vonulatait elemeztem. Ezután az életkori alapú foglalkoztatási egyenlő bánásmód szabályozási hátterét vázoltam fel, külön hangsúlyt fektetve a speciális bizonyítási struktúrára, vagyis az osztott bizonyítási teher és az *exculpatio*, azaz kimentési klauzula intézményeire. A kutatás központi eleme azonban egyértelműen a vonatkozó joggyakorlat, ezen belül is kifejezetten az EUB által szolgáltatott és elemzett esetjog volt. Utóbbi analízise révén tudtam megfogalmazni az ítélkezéshez fűzött különvéleményt, válaszaimat a munkám kezdetén felvázolt kérdésekre, végül pedig leszűrni a konklúzióban summázott következtetéseket.

A kutatás fő üzenete, hogy először is elengedhetetlen alappillér a fogalmak pontos lehatárolása, és világos meghatározása. E felelősség alapvetően a jogalkotót terheli, de a következetes jogalkalmazás igényével is társul. A munkajog alapelvei közül a joggal való visszaéléstől való elkülönítésre lenne a legnagyobb szükség, és bár e körben az Mt. 2023-as módosítása mindenképpen üdvözlendő, minden bizonnyal még több időre van szükség, hogy a distinkció – amely eddig jobbára csak a védett tulajdonság meglétére korlátozódott – a joggyakorlatban is kikristályosodjon.

Ami a normatív hátteret mint az elsődleges védelmi vonalat illeti az életkori alapú hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemben, sajnos több ponton is megjelennek repedések. Majd negyed évszázad távlatából mindenképpen szükség volna a jelenlegi szabályozási struktúra, elsősorban a 2000/78/EK irányelv „korszerűsítésére". Az aktuális munkaerőpiaci és társadalmi folyamatok újfajta kihívásokat generálnak, úgy, mint az

[786] Ugyanerre mutat rá TISZA is: „nem az életkorunkat kell elutasítani (…), hanem az életkori alapú előítéletet" – TISZA: i.m. 55.
[787] E körben lásd: JAKAB Nóra: *Social and labour perspective of elderly people in Hungary – changing role of elderly at the workplace*. Central European Researchers' Blog, Jun 22 Paper: DKYP7401, 2025.

atipikus munkaviszonyok begyűrűzése vagy a többszörös diszkrimináció, illetve az interszekcionalitás jelensége, melyekkel a jogalkotónak lépést kell tudni tartania.

Ezzel párhuzamosan a jogalkalmazó szerveknek is meg kell újulniuk e téren, azaz el kell mozdulni a konvencionális vizsgálati sémáktól, nyitva a közvetett hátrányos megkülönböztetés vagy a már említett többszörös diszkrimináció alkalmazása felé. Ebben a folyamatban az EUB-nek kell élen járnia, hiszen jelenleg itt van az elv érvényesülésének primer terepe, e szerv képez hidat az EJEB, illetve a tagállami bíróságok ítélkezése között. Fontos viszont, hogy a változás nem járhat a Mangold-ügy óta mára terjedelmessé duzzadt esetjog és abban foglalt megállapítások révén megszilárdult jelenlegi védelmi szint erodálódásával. A magyar hatósági igényérvényesítési fórumrendszert érintő módosítás utóbbira lehet példa, de az anomáliák azonosítása által egyúttal a lehetőség is megnyílik azok orvoslására. A jelenlegi „korkép” átformálása így válik a „kórkép” gyógyításává.

BIBLIOGRÁFIA

Szakirodalom, tanulmányok, folyóiratok

1) ADAMS, John A. – PIMENTEL, Jay D.: *Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978: Tension Between Congress and the Courts.* Brigham Young University Law Review, 1980, 1980(2), 355–384.

2) AMBRUS Mónika: *A bizonyítási teher megosztása a diszkriminációs panaszok elbírálásakor*. Fundamentum, 2007/2, 78–86.

3) ASZTALOS Zsófia: *Az uniós polgárok diszkrimináció tilalmához és egyenlő bánásmódhoz való joga*. Miskolci Jogi Szemle, 2007/2, 56–71.

4) ATREY, Shreya: *Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v Trinity College Dublin*. Industrial Law Journal, 47(2), 2018, 278–296.

5) BABBIE, Earl: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi, Budapest, 2008.

6) BALOGH Lídia: A magyar női érdekérvényesítő szövetség közpolitikai ajánlásai a nőket érintő többszörös diszkrimináció és interszekcionális hátrányok elleni fellépés területén. In: JUHÁSZ Borbála (szerk.): *A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai*. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest, 2016, 24–31.

7) BANKÓ Zoltán: *A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban*. Jura, 2015/2., 5–11.

8) BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi tárgyú ítéleteiből – Egyenlő bánásmód elve.* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2003.

9) BARAKONYI Eszter: *Az életkor szerepe a munkajogi szabályozásban.* HR & Munkajog, 2013/10., 47–52.

10) BATES, Ed: *The Evolution of the European Convention on Human Rights: From Its Inception to the Creation of a Permanent Court of Human Rights*. Oxford University Press, New York, 2010.

11) BAZELEY, Pat: Issues in mixing qualitative and quantitative approaches to research, In: BUBER, Renate – GADNER, Johannes – RICHARDS, Lyn (eds.): *Applying Qualitative Methods to Marketing Management Research.* Palgrave Macmillan, 141–156.

12) BECKER, Gary Stanley: *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, 2nd edition, Chicago & London, 1971.

13) BENDICK, Marc: *Situation Testing for Employment Discrimination in the United States of America*. Horizons stratégiques, 2007/3., 17–39.

14) BERDE Éva – MÁGÓ Mánuel László: *Életkori diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon*. Közgazdasági szemle, 2021/4., 399–420.

15) BERKE Gyula: *Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben.* Lex HR Munkajog, 2013/11., 8–14.

16) BÉKY Ágnes Enikő: *A szerződési szabadság értelmezése a modern polgári jogban.* Debreceni Jogi Műhely, 2007/4., 1–7.

17) BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁDÁR András Kristóf – KÁRPÁTI József: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*. Másság Alapítvány, Budapest, 2006.

18) BISOM-RAPP, Susan – FRAZER, Andrew D. – SARGEANT, Malcolm: *Decent work, older workers and vulnerability in the economic recession: a comparative study of Australia, the United Kingdom, and the United States.* OUW Law Papers, 2011, 43–121.

19) BLACKHAM, Alysia: Age Discrimination and Mandatory Retirement. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian – LESTER, Gillian (szerk.): *The Oxford Handbook of the Law of Work*. Oxford University Press, Oxford, 2024., 605–615.

20) BLUTMAN László: *A fordított diszkrimináció kezelése: szerteágazó magyar gyakorlat*. Közjogi Szemle, 2020/3., 11–18.

21) BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*. Debreceni Jogi Műhely, 2012/4., 13–21.

22) BÓDIG Mátyás – ZŐDI Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna*. MTA TK JTI – Opten, Budapest, 2016.

23) BODROGI Bea: *A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei*. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 2011.

24) BRONSTEIN, Arturo: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*. Palgrave Macmillan – ILO, Basingstoke, New York – Geneva, 2009.

25) CRAPO, Richley H.: *Cultural Anthropology, Understanding Ourselves & Others*. Dushkin Pub Group, 2nd edition, Guilford, Connecticut, 1990.

26) CSINK Lóránt: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírói hivatás felső korhatárának szabályairól. Az elmozdíthatatlanság alkotmányjogi fogalma*. Jogesetek Magyarázata, 2012/4., 8–18.

27) CUNNINGHAM, Naomi: *Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof.* Industrial Law Journal, 35(3), 2006, 272–278.

28) DAJNOKI Krisztina - BALÁZS-FÖLDI Emese: *Diszkrimináció a munkaerőpiacon*, Közép-Európai Közlöny, 2016/3., 150–165.

29) DAVITT, Joan K. – LI, W. Lydia – RASTIGUE, Kerry A.: Policies to protect the rights of older adults and support family caregivers. In: BERKMAN, Barbara – D'AMBRUOSO, Sarah (eds.): *Handbook of Social Work in Health and Aging*. Oxford University Press, New York, 2010, 671–681.

30) DESMETTE, Donatienne – VILLOTTI, Patrizia: *Discrimination liée à l'âge et burnout : des effets différenciés selon l'âge à travers la perspective temporelle future professionnelle*. Le travail humain, 2022/4, Vol. 85, 289–313.

31) DORON, Israel: *Older Europeans and the European Court of Justice*. Age and Ageing, Volume 42, Issue 5, September 2013, 604–608.

32) DURÓ Edit: *A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében.* Debreceni Jogi Műhely, 2014./3-4.

33) FARKAS Lilla: *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case.* European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15., 23–33.

34) FARKAS, Lilla – O'FARELL, Orlagh: *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*, European Comission, 2015.

35) FERENCZ Jácint: A nemek közötti egyenlő bánásmódról – másképp. A nemek közötti egyenlő bánásmód szerepe az egyéni elégedettségben. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 70–80.

36) FERSHTMAN, Chaim – GNEEZY, Uri: *Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach*. The Quarterly Journal of Economics, Volume 116, Issue 1, 2001., 351–377.

37) FRANKE, Michael E.: *Age discrimination under the Age Discrimination in Employment Act: A two-way street blocked in one direction.* Brandeis Law Journal, 2004, 42, 673–702.

38) FREDMAN, Sandra: *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*. European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2., 12–19.

39) FREDMAN, Sandra: *Reforming Equal Pay Laws.* Industrial Law Journal, 2008/3., 193–218.

40) FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah: Introduction. In: FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives.* Hart, Oxford, 2003., 16–22.

41) GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: *The appointment and removal of judges in Hungary: efforts, reforms and constitutional controversies.* Przeglad Prawa Konstytucyjnego, 2015/6., 81–103.

42) GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: *From Equal Treatment to Positive Actions Through Non-discriminative Obstacles — Regarding the Free Movement of Persons*. ELTE Law Journal, 2018/2., 101–125.

43) GIOABA, Irina – KRINGS, Franciska: *Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants?*. Frontiers in Psychology, 2017, Vol. 8, Article 770.

44) GOLDBERG, B. Suzanne: *Discrimination by Comparison*. Yale Law Journal, 2011/4., 728–812.

45) GOOSEY, Stuart: *Is Age Discrimination a Less Serious Form of Discrimination?.* Legal Studies 39.3 (2019): 533–549.

46) GRIFFIN, Barbara – BAYL-SMITH, Piers – HESKETH, Beryl: *The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees*. Work, Aging and Retirement, 2016, Vol. 2, No. 4, 415–427.

47) GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?*. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1., 1–25.

48) GYULAVÁRI Tamás: *A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?, Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban*. Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11.

49) GYULAVÁRI Tamás: A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése. In: GYEKICZKY Tamás: *Határtér. Digitális kihívások a jogban*. Patrocinium, Budapest, 2021., 119–157.

50) GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

51) GYULAVÁRI Tamás: Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége. In: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában.* Osiris, Budapest, 2001., 57–83.

52) GYULAVÁRI Tamás: Általános magatartási követelmények. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog.* (Második, átdolgozott kiadás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.

53) GYULAVÁRI Tamás: *Burden of Proof: Differing ways of shifting the obligations?*. The Hungarian Labour Law in the Light of the European Labour Law – Development, Compulsion and Opportunity (Conference), University of Pécs Facultuy of Law, MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employement Policy and Labour Law, Pécs, 2014. október 9.

54) GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója.* (Második, átdolgozott, bővített kiadás), OFA Kht., Budapest, 2004.

55) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*. LIGA Szakszervezetek, Budapest, 2003.

56) GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. *A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*. MüM Egyenlő Esélyek Titkársága, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997.

57) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek.* Humán Szaldó, 2009/2., 34–38.

58) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (2. rész).* Humán Szaldó, 2009/3., 79–82.

59) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész).* Humán Szaldó, 2009/4., 100-103.

60) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (4. rész).* Humán Szaldó, 2009/5., 135–137.

61) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (5. rész).* Humán Szaldó, 2009/6., 177–179.

62) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (6. rész).* Humán Szaldó, 2009/7–8., 207–210.

63) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (7. rész).* Humán Szaldó, 2009/9., 241–245.

64) GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*. Humán Szaldó, 2009/10., 263–265.

65) GYULAVÁRI Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*. Esély, 2007/3., 3–35.

66) GYULAVÁRI Tamás: *Próbaper a diszkriminatív álláshirdetések ellen.* Munkaügyi Szemle, 1998/4., 17–19.

67) GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett: *Retirement of Hungarian judges, age discrimination and judicial independence: a tale of two courts*. Industrial Law Journal, 42(3), 2013., 289–297.

68) GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.

69) HAAS, Ernst B.: *The Uniting of Europe: Political, Social and Economic Forces 1950–1957*. University of Notre Dame Press, London, 1958.

70) HALMAI Gábor: *The Application of European Constitutional Values in EU Member States, The Case of the Fundamental Law of Hungary*. European Journal Of Law Reform, 2018/2–3., 10–34.

71) HALMAI Gábor: The Early Retirement Age of the Hungarian Judges, in EU Law Stories: Contextual and Critical Histories of European Jurisprudence. In: NICOLA, Fernanda – DAVIES, Bill (szerk.): *EU Law Stories Contextual and Critical Histories of European Jurisprudence.* Cambridge University Press, Cambridge, 2017., 471–488.

72) HALMOS Szilvia: Az „egyéb helyzet" alapján történő diszkrimináció a foglalkoztatásban – a magyar gyakorlat elemzése az elmélet, a nemzetközi jog és az alkotmánybírósági gyakorlat tükrében. In: ÁBRAHÁM Márta (szerk.): *Mailáth György Tudományos Pályázat – Díjazott dolgozatok*. OBH, 2016., 603–672.

73) HALMOS Szilvia: Bizonyítás az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos munkaügyi perekben az új Pp. alapján. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 21–71.

74) HALMOS Szilvia: Minden relatív? Az összehasonlítás szerepe az egyenlő bánásmód munkajogi követelményében. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020, 81–104.

75) HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014.

76) HANNET, Sarah: *Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination*. Oxford Journal of Legal Studies, 2003/1., 65–86.

77) HANSEN, Scott W.: *The Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978: A legal and economic analysis.* Pepperdine Law Review, 1979, 7(1), 85–123.

78) HAVIGHURST, Harold C.: *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981.

79) HARRIS, Seth D.: *Increasing employment for older workers with effective protections against employment discrimination.* Cornell Journal of Law and Public Policy, 2020, 29(3), 575–620.

80) HEPPLE, Bob: Age Discimination in Employement: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC. In: FREDMAN, Sandra – SPENCER, Sarah (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives.* Hart, Oxford, 2003., 78–82.

81) HERDON István: *Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről*. Munkajog, 2021/2., 62–72.

82) HERDON István – TAKÁCS Dóra: *Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában*. Debreceni Jogi Műhely, 2022/1-2., 57–79.

83) HÉRA Gábor – LIGETI György: *Módszertan. Bevezetés a társadalmi jelenségek kutatásába*. Osiris, Budapest, 2005.

84) HORTON, Rachel: Justifying age discrimination in the EU. In: BELAVUSAU, Uladzislau – HENRARD, Kristin (szerk.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*. Hart Publishing, Oxford, 2018., 273–294.

85) HORVÁTH Anna – LACZKÓ Zsuzsanna – LÁNYI Pál – MIHÁLY András – SOLTÉSZ Anikó: *Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre.* Seed Alapítvány, Budapest, 2006.

86) HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. Pro Futuro, 2021/2., 61–80.

87) HOWARD, Erica: *Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris*. International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 24(4), 292–312.

88) HŐS Nikolett: *Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában.* Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1., 50–77.

89) HŐS Nikolett: *Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13. sz. Landin-ügy elemzése*. Pázmány Law Working Papers, 2015/5., 1–7.

90) HUNGLER Sára: *A szociális integráció alapjogi kérdései: a szociális partnerek korlátozott szerepe az életkor szerinti diszkriminációval szembeni küzdelemben*. Állam- és Jogtudomány, 2021/4., 3–25.

91) HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.

92) HUNGLER Sára – KENDE Ágnes: *Nők a család- és foglalkoztatáspolitika keresztútján.* Pro Fututo, 2019/2., 100–117.

93) HURD, Laura: Ageism, Sexism and Appearance: Navigating Workplace Discrimination in Later Life. In: BROADBRIDGE, Adelina (ed.): *The Emerald Handbook of Appearance in the Workplace*. Emerald Publishing Limited, Bingley, 2023, 101–112.

94) ILLYÉS Gyula: *Kháron ladikján. Esszéregény*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Budapest, 1982.

95) ISSACHAROFF, Samuel – HARRIS, Erica Worth: *Is age discrimination really age discrimination?: The ADEA's unnatural solution.* New York University Law Review, 1997, 72(4), 780–840.

96) JAKAB Nóra: *Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései – Tankönyv a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási Mesterképzési Szak hallgatói számára.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016.

97) JAKAB Nóra: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében*. Magyar Jog, 2015/1., 18–26.

98) JAKAB Nóra: Demographic Challenges – Labour Law Responses. In: BARZÓ Tímea (szerk.) *Demographic Challenges in Central Europe. Legal and Family Policy Response*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2024., 229–251.

99) JAKAB Nóra: *Social and labour perspective of elderly people in Hungary – changing role of elderly at the workplace*. Central European Researchers' Blog, Jun 22 Paper: DKYP7401, 2025.

100) JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben*. Miskolci Jogi Szemle, 2022/5., 232–246.

101) JAKAB Nóra – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Két kodifikáció margójára - Gondolatok a munkajog magánjogi jellegéről. In: SZALMA József (szerk.): *A Magyar Tudomány napja a Délvidéken 2022.,* Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, Újvidék, Szerbia, 2024., 75–101.

102) JOHNSON, Judith J.: *Rehabilitate the Age Discrimination in Employment Act: Resuscitate the "Reasonable Factors Other than Age" Defense and the Disparate Impact Theory*. Hastings Law Journal, 2004, 55(6), 1399–1448.

103) KAHN-FREUND, Otto – DAVIES, Paul – FREEDLAND, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law*, Stevens and Sons. London, 1983.

104) KAJTÁR Edit: *Old limbs, new twigs: From classic to novel forms of protected characteristics in European anti-discrimination law*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2015/1-2., 37–52.

105) KARDOS Gábor: *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Egyezményében és az Emberi Jogok Európai Bíróságának, illetve Bizottságának gyakorlatában*. Jogtudományi Közlöny, 1992/1., 29–33.

106) KÁDÁR András Kristóf: *A bizonyítási teher megosztásának kérdései*. Fundamentum, 2006/4., 115–124.

107) KÁDÁR András Kristóf: A bőség zavara? – A magyar antidiszkriminációs fórumrendszer vázlata. In: MAJTÉNYI Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*. L'Harmattan, Budapest, 2009., 27–49.

108) KÁDÁR András Kristóf: *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről* Fundamentum, 2010/2., 98–101.

109) KÁDÁR András Kristóf – KÖRNER Júlia – MOLDOVA Zsófia – TÓTH Balázs: *Szigorúan ellenőrzött iratok. A magyar igazoltatási gyakorlat hatékonyságáról.* Kutatási jelentés, Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 2008.

110) KECSKÉS László: *Polgári jogunk alapelveinek változásáról.* Magyar Jog, 1993/1., 1–7.

111) KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 2014/2., 5–17.

112) KENNER, Jeff: *EU Employment Law (From Rome to Amsterdam)*. Hart Publishing, Oxford, 2003.

113) KIM, Lillian: *Mandatory retirement in the private sector: The reach (or inapplicability) of the Age Discrimination in Employment Act domestically and abroad*. University of Pennsylvania Journal of Business Law, 2010, 12(4), 1209–1228.

114) KISS Barnabás: *On the Constitutions of the EU Member States: Equality of Rights, Prohibition of Discrimination, and the Restriction of Fundamental Rights*. Central European Political Science Review, 2010/11., 130–158.

115) KISS György: *A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1., 105–118.

116) KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Tanácsadó Bt., Pécs, 2010.

117) KISS György: *A munkajog szabályozásának dilemmái*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 267–277.

118) KISS György: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányellenességéről.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2012/1., 141–150.

119) KISS György: *Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2., 158–178.

120) KISS György: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 105–121.

121) KISS György: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban.* Jura, 2002/1., 48–60.

122) KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.* Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 3–17.

123) KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány, 2014/1., 36–76.

124) KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.

125) KISS György: *Munkajog a közjog és a magánjog határán - egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*. Jogtudományi Közlöny, 2008/2., 70–81.

126) KISS György: *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez.* Acta Humana Studiosorum, 2006., 103–108.

127) KISS Valéria: Az élő jog koncepciójának empirikus vizsgálata. A jogtudatkutatások módszertani problémái. In: FAZEKAS MARIANNA (szerk.): *Jogi Tanulmányok 2014.* ELTE ÁJK, Budapest, 2014., 238–248.

128) KISS Valéria – GYŐRI Gábor: *Eugen Ehrlich's Work. The Living Law*. Jogelméleti Szemle, 2017/4., 57–73.

129) KOHN, Nina A.: *Rethinking the constitutionality of age discrimination: A challenge to a decades-old consensus.* U.C. Davis Law Review, 2010, 44(1), 213–293.

130) KOLTAI Júlia – SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *A kvanti-kvali áldilemmán túl*. Szociológiai Szemle, 2015/2., 31–49.

131) KOVÁCS Kriszta: *A támogató különbségtétel és az alkotmány*. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2., 5–29.

132) KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések.* L' Harmattan, Budapest, 2012.

133) KÖVÉR Ágnes (szerk.): *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában - Alapfogalmak, fejlődési trendek*. ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012.

134) KRIZAN, Viktor: *Age-based dismissals under the Slovak Labour Code: Compliance with EU and international standards*. European Labour Law Journal, Nov 11, 2025, 1–8.

135) KULISITY Mária: *A bizonyítási eljárás szabályai az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozás esetén*. In: A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról (3. melléklet), 2017.

136) KULISITY Mária: Gondolatok Tercsák Tamás tanulmányához. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 122–131.

137) KUN Attila: Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 132–142.

138) KUN Attila: Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 389–416.

139) LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része.* Dialóg Campus, Budapest – Pécs, 2002.

140) LAGACÉ, Martine – VAN DE BEECK, Lise – BERGERON, Caroline D. – RODRIGUES-ROULEAU, Philippe: *Fostering Positive Views About Older Workers and Reducing Age Discrimination: A Retest of the Workplace Intergenerational Contact and Knowledge Sharing Model*. Journal of Applied Gerontology, 2023, 42(10), 2091–2104.

141) LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Aktívan, hasznosan… és egyenlő méltósággal?. In: HORVÁTH István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Eötvös, Budapest, 2015., 281–292.

142) LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Amerikai sikertörténet – Európai változatok. A női egyenjogúság a nemzetközi joggyakorlatban. In: HALMAI Gábor (szerk.): *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig*. *A jog lehetőségei és korlátai*. AduPrint–INDOK, Budapest, 1998., 187–197.

143) LŐRINCZ György: Az egyenlő bánásmód követelménye versus a hátrányos megkülönböztetés tilalma. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 143–149.

144) LŐRINCZ György: *Munkatörvénykönyv-módosítás: új igényérvényesítési lehetőségek.* Munkajog, 2023/1., 40–51.

145) LUKOVICS Adél (szerk.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018.

146) LUONG, Binh Thanh – RUGGIERI, Salvatore – TURINI, Franco: *k-NN as an Implementation of Situation Testing for Discrimination Discovery and Prevention*. Proceedings of the 17th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining, August 2011., 502–510.

147) MADSEN, Mikael Rask – CHRISTOFFERSEN, Jonas (szerk.): *The European Court of Human Rights between Law and Politics*. Oxford University Press, Oxford, 2011.

148) MAKKONEN, Timo: *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore.* Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002.

149) MARTÍN, Nuria Eugenia Reyes: *Age Limits for Admission to Police and Security Forces, Non-discriminatory Only When Proportional and Subjected to Periodical Revision?*. International Labor Rights Case Law 11, 2, 216–220.

150) MASSON, Antoine – MICHEAU, Claire: *The Werner Mangold Case: An Example of Legal Militancy*. European Public Law, 13(4), 2007, 587–593.

151) MCDERMOTT, Edward Patrick – GOLDBERG, Caren B.: Legal issues and the aging workforce. In: MAJOR, Debra A. – BURKE, Ronald J. (eds.): *Aging and Work in the 21st Century*. 2nd ed., Routledge, New York, 2018, 147–170.

152) MCKERLIE, Dennis: *Equality and time*. Ethics, 99(3), 1989, 475–491.

153) MENYHÁRD Attila: *Diszkrimináció-tilalom és polgári jog*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2006/3., 8–15.

154) MERIAC, John P. – WOEHR, David J. – BANISTER, Christina: *Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts.* Journal of Business and Psychology, 25, 2010, 315–324.

155) MIRZA, Raza M. – MCDONALD, Lynn – TAMBLYN-WATTS Laura: It's Time to Retire Ageism against Older Workers. University of Toronto Quarterly, 2021, 90(2), 175–190.

156) MOIZARD, Nicolas: *La CJUE limite la reconnaissance de la discrimination multiple*. Revue de droit du travail, 2017/4., 267–268.

157) MORANO-FOADI, Sonia – VICKERS, Lucy (szerk.): *Fundamental Rights in the EU, a Matter for Two Courts*. Bloomsbury Publishing, London, 2015.

158) MORAVCSIK, Andrew: *The Choice for Europe: Social Purpose and State Power from Messina to Maastricht*. Cornell University Press, Ithaca, New York, 1998.

159) MORENO, Martin – NOPO, Hugo – SAAVEDRA, Jaima – TORERO, Maximo: *Gender and Racial Discrimination in Hiring: A preudo-Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima*. IZA Discussion Paper No. 979., 2004.

160) MÖSCHEL, Mathias: *If and when age and sexual orientation discrimination intersect: Parris*. Common Market Law Review, 2017/6., 1835–1852.

161) NAGY László: *A munka törvénykönyve kommentárja.* 1. kötet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.

162) NELSON, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. MIT Press, Cambridge, Massachussets, 2002.

163) NEMÉNYI Mária – SÁGVÁRI Bence – TARDOS Katalin: *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság*. *Kutatási eredmények 2019.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2019.

164) NEUMARK, David – BANK, Roy J. – VAN NORT, Kyle D.: *Sex Discrimination In Restaurant Hiring: An Audit Study.* The Quarterly Journal of Economics, Volume 111, Issue 3, 1996., 915–941.

165) NICOLA, Kountouris: *The concept of 'worker' in European labour law: fragmentation, autonomy and scope*. Industrial Law Journal, 47(2), 2018, 192–225.

166) NUMHAUSER-HENNING, Ann: *The EU ban on age-discrimination and older workers – Potentials and pitfalls*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2013/29(4), 391–414.

167) NYERGES Éva: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkabér megállapítása során. Diszkriminációs helyzetkép. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 150–164.

168) O'CINNEIDE, Colm: *Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age*. ERA Publishing, 2009.

169) O'CINNEIDE, Colm: *The Growing Importance of Age Equality.* The Equal Rights Review, 2013/11., 99–110.

170) O'CONNELL, Mary E.: *On the Fringe: Rethinking the Link Between Wages and Benefits*. Tulane Law Review, 64 (1993), 1444–1529.

171) OSSI, G. J.: *Age discrimination protection is not limited to seniors*. Coal Age, 2005, 110(5), 24–25.

172) PACZOLAY Péter: A bírói függetlenség az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában. In: KRUZSLICZ Péter – SULYOK Márton – SZALAI Anikó (szerk.): *Liber Amicorum László Trócsányi – Tanulmánykötet Trócsányi László 65. születésnapja alkalmából.* SZTE ÁJK NRTI, Szeged, 2021., 419–428.

173) PALMER, Fiona: *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*. European Anti-Discrimination Law Review, 2006/4., 23–29.

174) PAP András László – SIMONOVITS Bori: *Látható és mégsem átlátható előítéletesség a rendőri igazoltatási gyakorlatban – adalékok a rendészeti jog felülvizsgálatának kérdéséhez.* Rendészeti Szemle, 2007/5., 27–56.

175) PÁL Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quo juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest – Pécs, 2018., 335–356.

176) PECZE Mariann: *Aggizmus – sztereotípiák és előítéletek az idősekkel szemben*. Educatio, 2007/1., 160–163.

177) PERDUE, Charles W.: Ageism. In: WHITBOURNE, Susan Krauss (ed.): *The encyclopedia of adulthood and aging.* Wiley Blackwell, Malden, 2015., Vol. 1., 1–5.

178) PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés, ELTE ÁJK, Budapest, 2016.

179) PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre*. Munkajog, 2019/4., 39–46.

180) PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelemről és az egyenlő bánásmód követelményéről. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 165-178.

181) PRUGBERGER Tamás: *Kritikai adalékok az esélyegyenlőség és a diszkrimináció hazai szabályozásához*. Publicationes Universitatis Miskolcinensis, Sectio Juridica et Politica, 2024/1., 165–171.

182) PRUGBERGER Tamás – MÉSZÁROS Melinda: *A Munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése*. Munkajog, 2023/2., 49–55.

183) PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk*. Gazdaság és Jog, 2012/10., 14–17.

184) RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Elősegítheti-e a munkaerőpiaci egyensúlyt az életkori alapú diszkrimináció tilalma?*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/1., 46–58.

185) RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Élethosszig tartó foglalkoztatás?*. Jogtudományi Közlöny, 2025/1., 13–21.

186) RAYMER, Michelle – REED, Marissa – SPIEGEL, Melissa – PURVANOVA, Radostina K.: *An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism.* The Psychologist-Manager Journal, 20(3), 2017, 148–175.

187) REED, Thomas J.: *Age discrimination in employment: The 1978 ADEA amendments and the social impact of aging*. University of Puget Sound Law Review, 1978, 2(1), 15–88.

188) ROSAS, Allan: Fundamental Rights in the Luxembourg and Strasbourg Courts. In: BAUDENBACHER, Carl – TRESSELT, Per – ÖRLYGSSON, Thorgeir (szerk.): *The Efta Court: Ten Years On*. Hart Publishing, Oxford, 2005., 163–175.

189) ROSIORU, Felicia: The changing concept of subordination. In: KISS György: *Recent Developments in Labour Law*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013., 150–185.

190) SAMUELSON, Paul A. – NORDHAUS, William D.: *Közgazdaságtan*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2012.

191) SÁNCHEZ, Sara Iglesias: *The Court and the Charter: the impact of the entry into force of the Lisbon Treaty on the ECJ's approach to fundamental rights*. Common Market Law Review, 2012/49., 1565–1612.

192) SARGEANT, Malcolm (szerk.): *Age Discrimination And Diversity - Multiple Discrimination from an Age Perspective*. Cambridge University Press, Cambridge, 2011.

193) SCHIEK, Dagmar: *Intersektionelle Diskriminierung vor dem Europäischen Gerichtshof – Ein erster verfehlter Versuch?*. Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2017/10(4), 407–417.

194) SCHIEK, Dagmar: *On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the European Court of Justice (ECJ): The ECJ Rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C-188/15) as a Bermuda Triangle?*. International Journal of Discrimination and the Law, CETLS Online Paper Series, Vol 7, No. 3, 2018.

195) SCHIEK, Dagmar: Organising EU equality law around the nodes of 'race', gender and disability. In: SCHIEK, Dagmar – LAWSON, Anna (szerk.): *EU Non-Discrimination Law and Intersectionality: Organising the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Ashgate, Farnham, 2011., 12–27.

196) SCHLACHTER, Monika: *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law.* International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2011/3., 287–299.

197) SCHLACHTER, Monika: *The prohibition of age discrimination in labour relations.* Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2011., 39–40.

198) SCHUCK, Peter H.: *Age discrimination revisited.* Chicago-Kent Law Review, 1981, 57(4), 1029–1047.

199) SCIOCCHETTI, Tina E.: *Mandatory retirement of appointed state judges—age discrimination?.* Northwestern University Law Review, 1991, 85(3), 866–901.

200) SHEN, Chuangang – YANG, Jing – XIE, Julan – HE, Peixu – HU, Sanman – ZHAO, Chuqiao: *When older employees' self-view is at stake: responses to age discrimination through the lens of self-verification theory*. BMC Psychology, 2026, 14(23)

201) SHEPPARD, Colleen: *Multiple Discrimination in the World of Work*. Working Paper no. 66. International Labour Office, Programme for the Promotion of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, September 2011.

202) SHOBEN, Elaine W.: *Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination*. New York University Law Review, 1980/55., 793–835.

203) SIPKA Péter: Az egyenlő bánásmód szabályozásának nehézségei a munkajogban. In: PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 179–186.

204) SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra*. Munkajog, 2017/1., 23–30.

205) SNAPE, Ed – REDMAN, Tom: *Too old or too young? The impact of perceived age discrimination*. Human Resource Management Journal, 13, 2003, 78–89.

206) SPINDLER Zsolt: *Recenzió Bódig Mátyás – Ződi Zsolt (szerk.): A jogtudomány helye, szerepe és haszna c. könyéhez.* Állam- és Jogtudomány, 2017/3., 142–146.

207) STEELE, Iain: *Beyond Equal Pay?.* Industrial Law Journal, 2008/1., 119–124.

208) STERBA, James P.: *Defending Affirmative Action, Defending Preferences*. In: COHEN, Carl – STERBA, James P.: *Affirmative Action and Racial Preference. A Debate*. Oxford University Press, Oxford, 2003., 191–276.

209) SWIFT, Jonathan: *Pale, stale, male.* New Law Journal, 157(7269), 2007, 532–534.

210) SZAJBÉLY Katalin: *Az Alkotmánybíróság határozata a nem szerinti diszkrimináció tárgyában magánfelek közötti jogviszonyokban. A nemek egyenjogúsága szórakozóhelyeken innen és túl*. Jogesetek Magyarázata, 2016/1–2., 17–22.

211) SZENTE Zoltán: *A pozitív megkülönböztetés problémái*. Fundamentum, 2006/4., 17–44.

212) SZEMESI Sándor: *A diszkrimináció tilalma az emberi jogok európai rendszerében és a magyar jogrendben*. Kül-Világ, 2010/4., 2–13.

213) TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. ELTE, Budapest, 2003.

214) TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés - A joggal való visszaélés elmélete, bírói gyakorlata és munkajogi jelentősége.* HVG-ORAC, Budapest, 2018.

215) TERCSÁK Tamás *tanulmánya*. Pécsi Munkajogi Közlemények, IX. évfolyam, Különszám, 2016.

216) TERCSÁK Tamás: Túlzott ambíciók. Megjegyzések az egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 9–69.

217) TAKÁCS Dóra: *A foglalkozási diszkrimináció mérése. Módszertani áttekintés.* Jogtudományi Közlöny, 2022/5., 212–219.

218) TAKÁCS Dóra: *A többszörös diszkrimináció problematikája a foglalkoztatásban*. Munkajog, 2023/3., 16–22.

219) TAKÁCS Dóra: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírákat érintő diszkrimináció tárgyában. A szolgálati idő kezdő időpontjának meghatározása – a titkári idő beszámítása.* Jogesetek Magyarázata, 2022/2-3., 23–31.

220) TAKÁCS Dóra: *Az életkori alapú antidiszkrimináció szabályozási háttere*. Közjogi Szemle, 2021/3., 32–38.

221) TAKÁCS Dóra: *Bizonyítási teher(mentesítés)? – A sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége a hazai antidiszkriminációs jogban*. Miskolci Jogtudó, 2019/1., 69–80.

222) TAKÁCS Dóra: Védett tulajdonsággal vagy anélkül? A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód elvétől a munkajogban. In: TALABOS DÁVIDNÉ DR. LUKÁCS Nikolett – PAPP László (szerk.): *Tudományos Diákest Tanulmánykötet V.*, Praetor Szakkollégium, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018., 105–121.

223) TAKÁCS Dóra – ZACCARIA Márton Leó: *Hatékony és tényleges? Munkajogi irányelvek vizsgálata a Kúria joggyakorlatában, figyelemmel a munkavállalói igényérvényesítésre*. Pro Futuro, 2021/2., 193–216.

224) TARDOS Katalin: Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben. In: LANDAU Edit – VINCE Péter (szerk.): *Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitika*. *Tanulmányok és körkérdés*. Kopint-Datorg, Budapest, 2005., 69–89.

225) TER HAAR, Beryl: *Is the CJEU discriminating in age discrimination cases?*. Erasmus Law Review, 13(1), 2020., 78–91.

226) TISZA Kata: *Egyedül*. *A szerethető öregedés felé*. Scolar, Budapest, 2021.

227) TOBLER, Christa: *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*. Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2005.

228) TÓTH Kristóf: Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban a szerződési szabadság tükrében. In: CSANÁDI Viktor – FARKAS György Tamás – JAKAB-KÖVES Gyopárka – JEKI Gabriella – SEGESDI Gergő – TÓTH-GYÓLLAI Dániel: *Studia iuris, historiae et theologiae, A KRE I. Multidiszciplináris Doktori Konferenciájának Tanulmánykötete.* KRE-DOK, Budapest, 2021., 165–181.

229) TÖRÖK Éva: *A szerződési szabadság gazdaságszabályozó szerepe.* Debreceni Jogi Műhely, 2014/1-2., 14–18.

230) TRYFONIDOU, Alina: *Another failed opportunity for the effective protection of the rights of same-sex couples under Eu law: Parris v Trinity College Dublin and Others*. Anti-Discrimination Law Review, 2017/2., 83–95.

231) UJVÁRI Blanka: *Az interszekcionális diszkrimináció szabályozása az Európai Unióban*. Közjogi szemle, 2025/1., 30–34.

232) VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika: *Az Európai Unió joga*. CompLex, Budapest, 2010.

233) VÉKÁS Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez. In: KESERŰ Barna Arnold – KŐHIDI Ákos: *Tanulmányok a 65 éves Lenkovics Barnabás tiszteletére*. Eötvös József Könyv- és Lapkiadó – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest – Győr, 2015., 564–574.

234) VÉKÁS Lajos: *A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban*. Magyar Jog, 2018/7–8., 383–391.

235) VÉKÁS Lajos: *Egyenlő bánásmód polgári jogi viszonyokban?*. Jogtudományi Közlöny, 2006/10., 355–364.

236) VINCZE Attila: *Az Európai Unió Bírósága a bírói nyugdíjazásról. A diszkrimináció tilalma és a bírói függetlenség.* Jogesetek Magyarázata, 2012/4., 65–73.

237) WADDINGTON, Lisa – BELL, Mark: *Reflecting on Inequalities in European Equality Law*. European Law Review, 2003/28., 349–369.

238) WEICHSELBAUMER, Doris: *Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves*. Industrial and Labor Relations Review, 2020/3., 600–627.

239) WEILER, Joseph H. H.: *The Constitution of Europe: 'Do the New Clothes Have an Emperor?' and Other Essays on European Integration*. Cambridge University Press, Cambridge, 1999.

240) WELLER Mónika: *Emberi jogok és európai integráció*. Athenaeum, Budapest, 2000.

241) WILSON, Katy Lynn: Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA). In: ROTHWELL, William J. – PRESCOTT, Robert K. (eds.): *The encyclopedia of human resource management*. (Vol. 1.), Wiley, New York, 2012., 33–35.

242) WOOD, Stephen G. – WOOD, Mary Anne Q. – WOOD, Stephen Q. – ASBURY, Rachel A.: *The American experience with age discrimination through the lens of nine Supreme Court cases (2004–2009).* The American Journal of Comparative Law, 2010, 58 (Special Issue), 377–406.

243) ZACCARIA Márton Leó: *A joggal való visszaélés bizonyíthatósága – munkajogi fogalmi dilemmák és jogharmonizáció*. Közjogi Szemle, 2023/3., 32–38.

244) ZACCARIA Márton Leó: *A munkajogi védelem megerősítésének régi-új eszközei – Az EU újabb szociálpolitikai jogalkotásának sarkalatos pontjai.* Miskolci Jogi Szemle, 2024/1., 18–35.

245) ZACCARIA Márton Leó: *Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban.* Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/1., 29–44.

246) ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* Doktori értekezés. Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2014.

247) ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* HVG-ORAC, Budapest, 2015.

248) ZACCARIA Márton Leó: Az egyenló bánásmód elvének érvényesülése a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és az áruforgalom területén az Egyenlő Bánásmód Hatóság aktuális gyakorlatában. In: SZIKORA Veronika – ÁRVA Zsuzsanna (szerk.): *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa, Főnix Média, Debrecen, 2018., 329–348.

249) ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének fogalmi alapjai és aktuális kihívásai a munkaviszonyban. In: PÁL LAJOS (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 187–205.

250) ZACCARIA Márton Leó: *Az Európai Unió Bíróságának ítélete a munkához való jog korlátozhatóságáról és az életkoron alapuló igazolt eltérő bánásmódról. Alapjogi szempontok a foglalkozás szabad megválasztása és az életkoron alapuló egyenlő bánásmód érvényesítése során*. Jogesetek Magyarázata, 2017/4., 61–70.

251) ZACCARIA Márton Leó: *Az Európai Bíróság újabb ítélete az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmáról. A munkavégzéssel összefüggő, életkor alapján történő megkülönböztetés jogszerűségének egyes kérdései.* Jogesetek Magyarázata, 2013/2., 56–65.

252) ZACCARIA Márton Leó: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkoztatási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában*. Pro Futuro, 2015/2., 123–138.

253) ZACCARIA Márton Leó: *Egyenlő(tlen) munkáért egyenlő(tlen) bér – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvről másként.* Munkajog, 2019/2., 1–8.

254) ZACCARIA Márton Leó: *Összefoglaló - Az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről.* In: A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról (3. melléklet), 2017.

255) ZACHER, Hannes – STEINVIK, Henriette R.: Workplace age discrimination. In: WHITBOURNE, Susan Krauss (ed.): *The encyclopedia of adulthood and aging*. Wiley Blackwell, Malden, 2015., Vol. 1., 1–5.

Online elérhető források

1) AERTS, Lien: *ECtHR slavishly follows CJEU case law in Ferrero Quintana v Spain*. Elérhető: https://strasbourgobservers.com/2025/02/11/ecthr-slavishly-follows-cjeu-case-law-in-ferrero-quintana-v-spain (Letöltés: 2025. 11. 16.)

2) A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, 2017. július 12. Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

3) A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat, 2017. június 26. Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_egyenlo_banasmod.pdf (Letöltés: 2025. 11. 16.)

4) Arcanum Kézikönyvtár, A magyar nyelv értelmező szótára Elérhető: https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/v-51E41/valoszinusit-52622/?list=eyJmaWx0ZXJzIjogeyJNVSI6IFsiTkZPX0xFWF9MZXhpa29ub2tfMUJFOEIiXX0sICJxdWVyeSI6ICJ2YWxcdTAwZjNzelx1MDBlZG5cdTAxNzFzXHUwMGVkdCJ9 (Letöltés: 2025. 11. 18.)

5) Az AJBH honlapja Elérhető: https://www.ajbh.hu/ebff (Letöltés: 2025. 07. 14.)

6) Az Európai Parlament 2022. július 6-i állásfoglalása az interszekcionális megkülönböztetésről az Európai Unióban: az afrikai, közel-keleti, latin-amerikai és ázsiai származású nők társadalmi-gazdasági helyzete. 2021/2243(INI) Elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_HU.html (Letöltés: 2025. 11. 18.)

7) Bírói diszkriminációra vonatkozó kereset tárgyában hozott határozatot a Kúria (2019. július 29.) – A Kúria döntésének tájékoztatója az Mfv.II.10475/2018-as ügyben Elérhető: https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/biroi-diszkriminaciora-vonatkozo-kereset-targyaban-hozott-hatarozatot-kuria (Letöltés: 2025. 11. 11.)

8) BONNYAI Réka: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió jogrendszerében és a magyar jogrendszerben*. Jogi Fórum publikáció 2014. szeptember Elérhető:https://www.jogiforum.hu/files/publikaciok/bonnyai_reka__az_egyenlo_banasmod_elve_az_eu_es_magyar_jogrendszerben%5bjogi_forum%5d.pdf (Letöltés: 2025. 11. 18.)

9) BOSSUYT, Marc: *Prevention of Discrimination. The concept and practice of affirmative action*. United Nations, Economic and Social Council, E/CN.4/Sub.2/2002/21 Elérhető: https://digitallibrary.un.org/record/467997?v=pdf (Letöltés: 2025. 09. 02.)

10) BREMS, Eva: *In the Strasbourg Club: Discussing ageism with youngsters. A chat on Ferrero Quintana v Spain.* Elérhető: https://strasbourgobservers.com/2025/01/24/in-the-strasbourg-club-discussing-ageism-with-youngsters-a-chat-on-ferrero-quintana-v-spain (Letöltés: 2025. 11. 16.)

11) CALLEWAERT, Johan: *European harmony on age discrimination: judgment of the ECtHR in Ferrero Quintana*. Elérhető: https://johan-callewaert.eu/european-harmony-on-age-discrimination-judgment-of-the-ecthr-in-ferrero-quintana/ (Letöltés: 2025. 11. 16.)

12) European Commission: *Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007., 17. Elérhető: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4 (Letöltés: 2025. 11. 11.)

13) HORZSA Gergely – SIK Endre: A diszkrimináció mérése készen kapott kísérletek (KKK) segítségével. In: SIK ENDRE – SIMONOVITS BORI (szerk.): *A diszkrimináció mérése.* E-tankönyv, Budapest, 2012.
Elérhető: https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

14) HR Portal cikk: *Nem büdös a munka a magyar nyugdíjasoknak - aranykorát éli az idősek foglalkoztatása.*
Elérhető: https://www.hrportal.hu/hr/nem-budos-a-munka-a-magyar-nyugdijasoknak-aranykorat-eli-az-idosek-foglalkoztatasa-20251120.html (Letöltés: 2026. 03. 15.)

15) HUNGLER Sára: *A szociális partnerek szerepe az életkor szerinti diszkriminációval szembeni küzdelemben.* Online műhelyvita, 2021.07.22.
Elérhető: https://jog.tk.hu/esemeny/2021/07/muhelyvita-hungler-eletkor-szerinti-diszkriminacio (Letöltés: 2025. 11. 18.)

16) KÁDÁR András Kristóf – KÖRNER Júlia – MOLDOVA Zsófia – TÓTH Balázs: *Szigorúan ellenőrzött iratok. A magyar igazoltatási gyakorlat hatékonyságáról.* Kutatási jelentés, Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 2008.
Elérhető: https://helsinki.hu/wp-content/uploads/MHB_STEPSS_HU.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

17) Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról. Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, 2018. évi kiadás, 2020.
Elérhető: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_HUN.pdf (Letöltés: 2025. 11. 11.)

18) KOVÁCS Fruzsina: *Ombudsman: az egyenlő bánásmód non plus ultrája*. Arsboni, 2021, március 31.
Elérhető: https://arsboni.hu/ombudsman-az-egyenlo-banasmod-non-plus-ultraja/ (Letöltés: 2025. 11. 13.)

19) KUN Attila: A munkához való jog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter - JAKAB András), Budapest, 2021. Elérhető: https://ijoten.hu/szocikk/a-munkahoz-valo-jog (Letöltés: 2025. 11. 16.)

20) LOVÁSZ Anna – TELEGDY Álmos: Munkapiaci diszkrimináció – Típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.): *A diszkrimináció mérése.* E-tankönyv, Budapest, 2012. Elérhető: https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

21) Nemzeti & Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda honlapja Elérhető: https://neki.hu/ (Letöltés: 2025. 11. 13.)

22) OSI – Open Society Institute (2005): Ethnic Profiling in the Moscow Metro. New York: Open Society Institute. Elérhető: https://www.justiceinitiative.org/publications/ethnic-profiling-moscow-metro (Letöltés: 2025. 11. 13.)

23) SIK Endre – SIMONOVITS Bori: Adalékok a diszkriminációtesztelés kutatási problémáinak megértéséhez. In: SIK ENDRE – SIMONOVITS BORI (szerk.): *A diszkrimiácó mérése.* E-tankönyv, Budapest, 2012. Elérhető: https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

24) SIK Endre – SIMONOVITS Bori: A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció tesztelési módszeréről és kutatási tapasztalatairól. In: SIK ENDRE – SIMONOVITS BORI (szerk.): *A diszkrimiácó mérése.* E-tankönyv, Budapest, 2012. Elérhető: https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (Letöltés: 2025. 11. 13.)

25) Társaság a Szabadságjogokért (TASZ): Az egyenlő bánásmód védelmére hivatott hatóság működésének kritikája, 2024. március 20-án közzétett jelentés Elérhető: https://tasz.hu/cikkek/az-egyenlo-banasmod-vedelmere-hivatott-hatosag-mukodesenek-kritikaja/ (Letöltés: 2025. 07. 14.)

Jogforrások

Nemzetközi jogforrások

1) A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)), New York, 1979. december 18.
2) A 2. cikk szerinti részes államok főbb kötelezettségeiről szóló 28-as általános ajánlás (General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), CEDAW, 2010. december 16.

3) Az Európai Közösséget létrehozó szerződés (Róma, 1957. március 25.)
4) Az Európai Unió Alapjogi Kartája
5) Az Európai Unióról szóló Szerződés
6) Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés

7) Az Európai Parlament 2022. július 6-i állásfoglalása az interszekcionális megkülönböztetésről az Európai Unióban: az afrikai, közel-keleti, latin-amerikai és ázsiai származású nők társadalmi-gazdasági helyzete. 2021/2243(INI)

8) Az Emberi Jogok Európai Egyezménye

9) International Labour Organization (ILO) 100. sz. egyezmény
10) International Labour Organization (ILO) 111. sz. egyezmény
11) International Labour Organization (ILO) 156. sz. egyezmény

12) *A Tanács irányelve (1975. február 10.)* a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
13) *A Tanács irányelve (1976. február 9.)* a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról
14) *A Tanács irányelve (1978. december 19.)* a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról

15) *A Tanács irányelve (1986. július 24.)* a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásiszociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról
16) *A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.)* a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről
17) *A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.)* a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról
18) *A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.)* a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
19) *A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.)* a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról
20) *Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.)* a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról
21) *Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.)* az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
22) *Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.)* a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről
23) *A Tanács (EU) 2024/1499 irányelve (2024. május 7.)* a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a szociális biztonság, továbbá az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2000/43/EK és a 2004/113/EK irányelv módosításáról
24) *Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1500 irányelve (2024. május 14.)* a foglalkoztatás és munkavégzés terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelv módosításáról

Jogszabályok az Amerikai Egyesült Államok joganyagából

1) Age Discrimination in Employment Act of 1967 (Pub. L. 90–202, 81 Stat. 602)
2) Civil Rights Act of 1964 (Pub. L. 88–352, 78 Stat. 241)
3) Social Security Act of 1935 (Pub. L. 74–271, 49 Stat. 620)

Hazai jogforrások

1) Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

2) 1959. évi IV. törvény a Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyvéről
3) 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
4) 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról
5) 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
6) 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
7) 2007. évi LXXX. törvény a menedékjogról
8) 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
9) 2011. évi CLI. törvény az Alkotmánybíróságról
10) 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról
11) 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól
12) 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
13) 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
14) 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
15) 2019. évi CXXVII. törvény az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról
16) 2020. évi CXXVII. törvény az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról

17) T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről
18) T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről

19) 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről
20) 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről

Az Európai Unió Bíróságának (EUB) gyakorlatából

1) C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss-ügyben, 1989. október 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:383
2) C-177/88. sz. Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen-ügyben, 1990. november 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:1990:383
3) C-179/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund-ügyben, 1990. november 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:1990:384
4) C-127/92. sz. Enderby v. Frenchay Health Authority-ügyben, 1993. október 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1993:859
5) C-32/93. sz. Webb kontra EMO Air Cargo-ügyben, 1994. július 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1994:300
6) C-400/93. sz. Specialarbejderfoundet i Danmark v. Dansk Industri-ügyben, 1995. május 31-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:1995:155
7) C-476/99. sz. Lommers-ügyben, 2002. március 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:183
8) C-320/00. sz. Lawrence és társai-ügyben, 2002. szeptember 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:498
9) C-320/01. sz. Busch-ügyben, 2003. február 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2003:114
10) C-256/01. sz. Allonby-ügyben, 2004. január 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2004:18
11) C-191/03. sz. North Western Health Board kontra Margaret McKenna-ügyben, 2005. szeptember 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:513
12) C-144/04. sz. Mangold-ügyben, 2005. november 22-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:709
13) C-17/05. sz. Cadman-ügyben, 2006. október 3-án hozott ítélet ECLI:EU:C:2006:633
14) C-227/04. sz. Lindorfer-ügyben, 2007. szeptember 11-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2007:490

15) C-116/06. sz. Kiiski-ügyben, 2007. szeptember 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2007:536
16) C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben, 2007. október 16-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2007:604
17) C-506/06. Mayr-ügyben, 2008. február 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:119
18) C-267/06. sz. Maruko-ügyben, 2008. április 1-jén hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:179
19) C-54/07. sz. Feryn-ügyben, 2008. július 10-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:397
20) C-303/06. sz. Coleman-ügyben, 2008. július 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:415
21) C-427/06. sz. Bartsch-ügyben, 2008. szeptember 23-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2008:517
22) C-388/07. sz. Age Concern England-ügyben, 2009. március 5-én hozottt ítélet, ECLI:EU:C:2009:128
23) C-88/08. sz. Hütter-ügyben, 2009. június 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2009:381
24) C-229/08. sz. Wolf-ügyben, 2010. január 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:3
25) C-341/08. sz. Petersen-ügyben, 2010. január 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:4
26) C-555/07. sz. Seda Kücükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG-ügyben, 2010. január 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:21
27) C-73/08. sz. Bressol-ügyben, 2010. április 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:181
28) C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben, 2010. október 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:601
29) C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark-ügyben, 2010. október 12-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:600
30) C-250/09. és C-268/09. sz. Georgiev egyesített ügyekben, 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:699
31) C-356/09. sz. Kleist-ügyben, 2010. november 18-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2010:703
32) C-147/08. sz. Römer-ügyben, 2011. május 10-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:286

33) C-104/10. sz. Kelly v. National University of Ireland-ügyben, 2011. július 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:506
34) C-159/10 és C-160/10. sz. Fuchs és Köhler egyesített ügyekben, 2011. július 21-én hozott ítélet, EU:C:2011:508
35) C-503/09. sz. Stewart-ügyben, 2011. július 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:500
36) C-297/10. és C-298/10. sz. Hennings és Mai egyesített ügyekben, 2011. szeptember 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:560
37) C-447/09. sz. Prigge és társai-ügyben, 2011. szeptember 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2011:573
38) C-415/10. sz. Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH-ügyben, 2012. április 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:217
39) C-132/11. sz. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt-ügyben, 2012. június 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:329
40) C-141/11. sz. Hörnfeldt-ügyben, 2012. július 5-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:421
41) C-286/12. sz. Európai Bizottság kontra Magyarország-ügyben, 2012. november 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:687
42) C-152/11. sz. Odar-ügyben, 2012. december 6-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2012:772
43) C-476/11. sz. HK Danmark-ügyben, 2013. szeptember 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2013:590
44) C-546/11. sz. Dansk Jurist- og Økonomforbund-ügyben, 2013. szeptember 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2013:603
45) C-540/12. és C-541/12. sz. Specht és társai egyesített ügyekben, 2014. június 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2005
46) C-416/13. sz. Vital Pérez-ügyben, 2014. november 13-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2014:2371
47) C-529/13. sz. Felber-ügyben, 2015. január 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:20
48) C-417/13. sz. Starjakob-ügyben, 2015. január 28-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:38
49) C-515/13. sz. Landin-ügyben, 2015. február 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:115

50) C-83/14. sz. CHEZ Razpredelenie Bulgaria-ügyben, 2015. július 16-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:480
51) C-441/14. sz. DI-ügyben, 2016. április 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:278
52) C-122/15. sz. C-ügyben, 2016. június 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:391
53) C-159/15. sz. Lesar-ügyben, 2016. június 16-án hozott ítéletében, ECLI:EU:C:2016:451
54) C-548/15. sz. De Lange-ügyben, 2016. november 10-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:850
55) C-258/15. sz. Salaberria Sorondo-ügyben, 2016. november 15-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:873
56) C-443/15. sz. Parris-ügyben, 2016. november 24-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:897
57) C-201/15. sz. AGET Iraklis-ügyben, 2016. december 21-én hozott ítélet, EU:C:2016:972
58) C-539/15. sz. Bowman-ügyben, 2016. december 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:977
59) C-406. sz. Milkova-ügyben, 2017. március 9-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2017:198
60) C-190/16. sz. Fries-ügyben, 2017. július 5-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2017:513
61) C-143/16. sz. Abercrombie & Fitch Italia-ügyben, 2017. július 19-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2017:566
62) C-46/17. sz. John-ügyben, 2018. február 28-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2018:131
63) C-482/16. sz. Stollwitzer-ügyben, 2018. március 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2018:180
64) C-49/18. sz. Escribano Vindel-ügyben, 2019. február 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:106
65) C-154/18. sz. Horgan és Keegan-ügyben, 2019. február 14-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:113
66) C-24/17. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund-ügyben, 2019. május 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:373
67) C-396/17. sz. Leitner-ügyben, 2019. május 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:375

68) C-396/18. sz. Cafaro-ügyben, 2019. november 7-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2019:929
69) C-773/18. sz. Land Sachsen-Anhalt-ügyben, 2020. február 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:125
70) C-670/18. sz. Comune di Gesturi-ügyben, 2020. április 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:272
71) C-644/19. sz. Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu-ügyben, 2020. október 8-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:810
72) C-336/19. sz. Centraal Israëlitisch Consistorie van België and Others-ügyben, 2020. december 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2020:1031
73) C-16/19. sz. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie-ügyben, 2021. január 26-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:64
74) C-511/19. sz. Olympiako Athlitiko Kentro Athinon-ügyben, 2021. április 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:274
75) C-914/19. sz. Ministero della Giustizia-ügyben, 2021. június 3-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:430
76) C-795/19. sz. Tartu Vangla-ügyben, 2021. július 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:606
77) C-804/18. és C-341/19. sz. WABE egyesített ügyekben, 2021. július 15-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2021:594
78) C-587/20. sz. HK kontra Danmark és HK/Privat-ügyben, 2022. június 2-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2022:419
79) C-301/21. sz. Curtea de Apel Alba Iulia és társai-ügyben, 2022. október 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2022:811
80) C-650/21. sz. Landespolizeidirektion Niederösterreich és Finanzamt Österreich-ügyben, 2023. április 20-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2023:300
81) C-681/21. sz. BVAEB-ügyben, 2023. április 27-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2023:349
82) C-408/23. sz. Anwaltsnotarin-ügyben, 2024. október 17-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2024:901

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) gyakorlatából

1) V. C. v. Slovakia (No. 18968/07, 2011. november 8.)
2) Konstantin Markin v. Russia (No. 30078/06, 2012. március 22.)
3) N. B. v. Slovakia (No. 29518/10, 2012. június 12.)
4) B. S. v. Spain (No. 47159/08, 2012. július 24.)
5) S. A. S. v. France (No. 43835/11, 2014. július 1.)
6) Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal (No. 17484/15, 2017. július 25.)
7) J.B. and others against Hungary (No. 45434/12, 45438/12 és 375/13, 2018. november 27.)
8) Dimo Dimov and others v. Bulgaria (No. 30044/10, 2020. július 7.)
9) Šaltinytė v. Lithuania, (No. 32934/19, 2021. október 26.)
10) Executief van de Moslims van België and Others v Belgium (No. 16760/22, 2024. február 13.)
11) Ferrero Quintana v. Spain (No. 2669/19, 2024. november 26.)

Bírósági döntések az Amerikai Egyesült Államok joggyakorlatából

A Legfelsőbb Bíróság (Supreme Court) esetjogából

1) McDonnel Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973)
2) Massachussetts Board of Retirement v. Murgia, 427 U.S. 307 (1976)
3) Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989)
4) Hazen Paper Co. v. Biggins, 507 U.S. 604 (1993)
5) Kimel v. Florida Board of Regents, 528 U.S. 62 (2000)
6) General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline, 540 U.S. 581 (2004)
7) Smith v. City of Jackson, 544 U.S. 228 (2005)
8) Meacham v. Knolls Atomic Power Laboratory, 554 U.S. 84 (2008)
9) Gross v. FBL Financial Services, Inc. 557 U.S. 167 (2009)

Egyéb, alsóbb bírósági döntések

1) EEOC v. Massachussetts, 858 F.2d 52 (1st Cir. 1988)
2) EEOC v. Vermont, 904 F.2d 794 (2d Cir. 1990)

A hazai bírósági gyakorlatból

Alkotmánybírósági határozatok

1) 9/1990. (IV. 25.) AB határozat
2) 23/1990. (X. 31.) AB határozat
3) 16/1991. (IV. 20.) AB határozat
4) 61/1992. (XI. 20.) AB határozat
5) 1/1995. (II. 8.) AB határozat
6) 22/1996. (VI. 25.) AB határozat
7) 6/1997. (II. 7.) AB határozat
8) 600/B/2000. (IX. 29.) AB határozat
9) 11/2001. (IV.12.) AB határozat
10) 33/2012. (VII.17.) AB határozat
11) 42/2012. (XII. 20.) AB határozat
12) 4/2014. (I. 30.) AB határozat
13) 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat
14) 3073/2015. (IV. 23.) AB határozat
15) 3112/2016. (VI. 3.) AB határozat
16) 14/2017. (VI. 30.) AB határozat
17) 24/2018. (XII. 28.) AB határozat
18) 3535/2021. (XII. 22.) AB határozat
19) 3536/2021. (XII. 22.) AB határozat

20) 1001/2013. (II. 27.) AB TÜ. határozat az Alkotmánybíróság Ügyrendjéről

Kúriai ítéletek

1) Mfv.II.10.163/2007/2.
2) Mfv.I.10.667/2010/38.
3) Mfv.II.10.582/2011/4.
4) Mfv.II.209/2012/4.
5) Mfv.I.10.315/2012/4.
6) Mfv.I.10.702/2012/5.

7) Mfv.III.10.704/2012/4.
8) Mfv.I.10.022/2012/5.
9) Mfv.II.10.278/2013/4.
10) Mfv.II.10.671/2013/5.
11) Mfv.II.10.681/2013/5.
12) Mfv.I.10.403/2013/6.
13) Mfv.II.10.064/2014/3.
14) Mfv.I.10.517/2014/4.
15) Mfv.II.10.584/2014/5.

16) Mfv.I.10.093/2014/6.
17) Mfv.I.10.403/2014/7. (EH 2015.05.M12)
18) Mfv. II. 10.155/2015/7.
19) Mfv.10277/2017/15.
20) Mfv.II.10.475/2018/19.
21) Mfv.II.10.164/2019/4.

22) Kfv.III.37.365/2007/9.
23) Kfv.IV.37.312/2012/10.
24) Kfv.III.37.798/2015/5.

25) BDT2017. 3751.
26) BDT2018. 3821.
27) BDT2018. 3902.

28) BH 698/1995.
29) BH 14/2006.
30) BH 103/2013.
31) BH 348/2013.

32) EBH 2272/2010.
33) EBH 470/2014.
34) EBH2018. K.23.
35) EBD2019. K.2.

36) EBH2014. M.19.
37) EBH2015. M.12.
38) EBH2015. M.24.
39) EBH2016. M.16.
40) EBH2016. M.29.
41) EBH2017. M.6.
42) EBH2018. M.24.
43) EBH2019. M.14.

44) KGD 2011.10.

45) PJD 2016.9.

Egyéb, hazai bírósági döntések

1) Debreceni Ítélőtábla Pf.I.20.683/2005/7.
2) Fővárosi Törvényszék K.701748/2021/8.
3) Szegedi Ítélőtábla Pf.I.20.200/2015/4.
4) Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.91/2017/24.
5) Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.026/2018/28.

Az egykori Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából

1) Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban
2) Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. számú állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban

3) EBD2014. M.22.
4) EBH2018. M.24.
5) EBH 515/2001.
6) EBH 625/2002.
7) EBH 677/2002.
8) EBH 540/2008.

9) EBH 759/2009.
10) EBH 1869/2009.
11) EBH/67/2015.
12) EBH 192/2015.
13) EBH/168/2016.
14) EBH/349/2016.
15) EBH/467/2016.
16) EBH/29/2017.
17) EBH/114/2017.
18) EBH/130/2017.
19) EBH/166/2017.
20) EBH/450/2017.
21) EBH/456/2017.
22) EBH/HJF/146/17/2020.

Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság gyakorlatából

1) EBF-AJBH-25-5/2021.
2) EBF-AJBH-29-9/2021.
3) EBF-AJBH-36-27/2022.
4) EBF-AJBH-66-6/2022.
5) EBF-AJBH-286/2023.