

Doktori (PhD) értekezés tézisei

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

Dr. Takács Dóra

Témavezető: Dr. Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2026

1. A doktori értekezés előzményei és célkitűzései

1.1. A kutatás tárgya és célkitűzései

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 gyakorlati alkalmazása pedig olyannyira komplex, és valamennyi jogággal összefonódó, hogy szinte kiapadhatatlan forrásként szolgál az ilyen irányú kutatásokhoz, így többek között jelen disszertációhoz is.

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 diszkriminációs ok volt,¹ világszinten pedig a harmadik leggyakoribb a faj és a nem után, mégis meglehetősen csekély figyelmet kap,² különösen a hazai szakirodalomban.

Az előbb említett statisztikai adatra tekintettel az életkoron alapuló diszkrimináció munkajogi szempontú vizsgálatának aktualitása és az effektív jogi fellépés szükségessége nem lehet kérdéses. 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.

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

¹ 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.

² Említi az előszóban Nelson. – NELSON, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons.* MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 2002.

munkaviszonyok körében, ezek közül is kiemelve a munkaerő – kölcsönzést és a határozott időtartamú munkaviszonyokat.³ Napjainkban, az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésével, szintén aktuálisabbá válik az egyenlő bánásmód nemi távlatokon túli, különösen életkori aspektusból történő vizsgálata.⁴

Az életkor speciális helyet foglal el a védett tulajdonságok között. 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 foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó előírások vissza – visszatérő elemei az életkorhoz kapcsolódnak. 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, erodálásával társul.

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 nem az életkor ellen kell küzdeni, hanem az azt övező sztereotípiák és a gyakorta ebből származó hátrányos megkülönböztetés ellen.

1.2. Kutatási kérdések, hipotézisek

Az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció számos kérdést vet fel előzetesen, ezek közül az alábbi kérdéscsoportok, illetve hipotézisek köré építettem fel a dolgozatot:

1. Az első kérdés 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?

³ TOBLER, Christa: *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*. Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2005., 326–330.

⁴ E körben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

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 vizsgálat, az összehasonlító jogi megközelítés mellett szükség van az empirikus módszerek, illetve közgazdasági, szervezetszociológiai elemzésre is. Az együttes alkalmazás és a módszertani pluralizmus olyan struktúális 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 hétköznapiakban 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 előregedési tendencia? Vagyis, röviden szólva: van – e jogalkotási kényszer?

H3: Harmadik hipotézisem szerint a jelenlegi szabályozási struktúra és annak fő jogforrásai majd huszonöt éves távlatból 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 nem minden tekintetben képesek adekvát módon kezelni a munkaerőpiac elmúlt évtizedekben bekövetkezett strukturális változásait. Ebből fakadóan indokolt lehet a szabályozás célzott, korszerűsítő felülvizsgálata 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 feltevésém szerint a luxemburgi joginterpretáció árnyalja leginkább a korkép mutatta kórképet.

Az EUB által alkalmazott séma mentén haladva vizsgálendő 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? Egyenműen ítéli – e meg a fiatalabbakat és az idősebbeket érintő diszkriminációt, illetve 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 feltevésém 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. Feltevésém 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 tézishoz – 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?

1.3. Módszertani aspektusok

Markáns viták kereszttüzeiben áll az a kérdés, hogy mennyiben lehet helye a klasszikus jogi tudományos munkákban az ettől a területtől viszonylag távolabb álló, elsősorban multidiszciplináris kutatómódszertani eszköztárnak. A dolgozatban a foglalkoztatási diszkrimináció relációjában kísértem meg feltérképezni az empirikus módszertani megközelítések létjogosultságát, illetve alkalmazhatóságát. 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 kutatómódszertani keretek közül, és a társadalomtudomány eszköztárához nyúlni.

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 szembeűnő az életkor esetében, ahol a hátrányok sokszor nem nyílt kizárás, hanem látszólag racionális, semleges vagy üzleti szükségszerűségként megjelenő döntési mintázatok révén realizálódnak. Az 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 fentiekből az következik, hogy az életkori alapú diszkrimináció tilalmának elemzése csak interdiszciplináris nyitottsággal lehet kellően megalapozott. A formális keretek önmagukban nem elegendők 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, amely a jogi normák belső szerkezetének feltárását összekapcsolja a társadalmi valóságban működő kizárási mechanizmusok empirikus feltérképezésével.

1.4. A disszertáció felépítése, strukturális áttekintés

Az értekezés hat fő szerkezeti egységből áll, ezek a fejezetek kisebb alfejezetekre, pontokra, alpontokra tagolódnak tovább, amelyeket a dolgozat logikai vezérfonalára fűztem fel. 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 keríték egy, az egyenlő bánásmóddal a gyakorlatban sokszor összemosódó elv, a joggal való visszaélés mentén történő elhatárolásra is. Ezt követően, a 2.4. alfejezetben a jogdogmatikai szempontokra térek

át, a fejezet végén pedig 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.

A 3. fejezet ezen antidiszkriminációs joganyag bemutatását, a szabályozási háttér áttekintését célozza. A 3.1. alfejezet a nemzetközi szabályozási struktúrát vázolja fel, középpontba az uniós jogforrásokat állítva. Ezt követően, a 3.2. alfejezetben a hazai tripartit struktúra térek ki, azaz az Alaptörvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban röviden: Mt.) és a hazai antidiszkriminációs törvény, vagyis az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban röviden: Ebktv.) releváns passzusaira. A fejezetet pedig egy rövid kitekintéssel zárom, az európai szabályozás ellenpontja, 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 kellő munícióval látna el egy teljes értekezést, jelen dolgozat szerkezetében is önálló egységet képez: a 4. fejezetet e témakörnek szentelem. 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 dolgozat 5., kulcsfontos fejezete 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. A fejezet belső tagolásánál szintén a magyar és a nemzetközi felosztást követtem. Az 5.2. alfejezet elsőként a hazai jogalkalmazásba enged bepillantást, a bírósági, illetve hatósági igényérvényesítés terén.

Az 5.3. alfejezet ezt követően lép ki a nemzetközi szintérre. A nemzetközi jellegre tekintettel szerettem volna röviden kitérni az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban röviden: EJEB) ítélezésére is, hiszen itt – egyre több – életkori vonatkozású diszkriminációs ügyet találunk, még akkor is, ha az életkor az Emberi Jogok Európai Egyezményében (a továbbiakban röviden: Egyezmény) nem szereplő, nevesített védett tulajdonság, így csak az egyéb helyzet körében értelmezhető.

Ugyanakkor az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés vizsgálatának elsődleges terepe továbbra is az Európai Unió Bírósága (EUB). Erre tekintettel az értekezés 5.3.2.

alfejezetében az EUB 2005 – ös Mangold – ügytől⁵ datálható életkori alapú diszkriminációs esetjogából válogatok. Az ítéletek strukturálása kapcsán maga az EUB által alkalmazott vizsgálati sémát vettem alapul, és alapvetően erre a vázra építettem fel az elemzést. 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.

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

2. Az értekezés új tudományos eredményei

2.1. Az első kérdésre adható válasz és az első hipotézis igazolása – módszertan

A dolgozat első kérdésköre, illetve hipotézise a kutatás módszertani vetületére irányult. 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.

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

⁵ C-144/04. sz. Mangold-ügyben, 2005. november 22-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:709

ötözésével legyünk óvatosak. Valamint ne ringassuk magunkat abba az illúzióba, hogy a módszerek keverése a módszertani gondok megoldásának “csodagyógyszere”.⁶

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 háttérrel, 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.

2.2. A második kérdés(kör)re adható válasz és a második hipotézis igazolása – elméleti, terminológiai és jogdogmatikai perspektíva

A második kérdéskört az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés elméleti, jogdogmatikai és terminológiai aspektusai képezik. 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.

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, 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.

Utóbbi „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

⁶ KOLTAI Júlia – SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *A kvanti-kvali áldilemmán túl*. Szociológiai Szemle, 2015/2., 31–49., 46.

diszkrimináció szó már önmagában – jogellenes – hátrányos megkülönböztetést jelent, 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.⁷ 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,⁸ a különbségtétel – korlátokkal – elfogadható, vagyis a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros kategorizálását követve, kézenfekvőbb, valamint sokkal kevésbé vitatható és elegáns megoldás a kimentési okok egyik sajátos típusaként való értékelés.⁹

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.¹⁰

Ami pedig az életkort 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 szabályozással és a vonatkozó joggyakorlattal foglalkozó részei pedig azt is visszaigazolták számomra, hogy ez az egyedi jelleg jelenleg csak kevésbé tükröződik vissza az antidiszkriminációs jogban, így az

⁷ Az Ebkvtv. 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 Zoltán: *A pozitív megkülönböztetés problémái*. Fundamentum, 2006/4., 17–44., 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 Zsófia: *Az uniós polgárok diszkrimináció tilalmához és egyenlő bánásmódhoz való joga*. Miskolci Jogi Szemle, 2007/2., 56–71., 64. és BLUTMAN László: *A fordított diszkrimináció kezelése: szerteágazó magyar gyakorlat*. Közjogi Szemle, 2020/3., 11–18.

⁸ 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.

⁹ GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009., 67.

¹⁰ 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., 174.

életkor 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 öt egyébként megillető helyet foglalja el.

2.3. A harmadik kérdésre adható válasz és a harmadik hipotézis igazolása – szabályozás

Ahogy ZACCARIA is rámutat, érdekes és munkajogi szempontból kihívásokkal teli időszakát éljük a 2020 – as években az EU szociálpolitikájának. Az elmúlt néhány évben új szabályozási eszközök jelentek meg ezen a téren, melyek közül a 2023/970 irányelv¹¹ a legújabb fejlemény. 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. Mindamellet, 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.

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,¹² így negyed évszázad távlatából kétségtelenül időszerűvé vált a 2000/78/EK irányelv életkori alapú egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezéseinek – stílszerűen fogalmazva – korszerűsítése.

¹¹ 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

¹² RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Elősegítheti-e a munkaerőpiaci egyensúlyt az életkori alapú diszkrimináció tilalma?* Miskolci Jogi Szemle, 2017/1., 46–58., 46.

2.4. A negyedik, ötödik és hatodik kérdés(kör)re adható válasz és a negyedik, ötödik és hatodik hipotézis igazolása – joggyakorlat

A joggyakorlatot érintő vizsgálat körében az első kérdés a hazai fórumrendszert érintő módosítás hatékonyságának megítélésére irányult. 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,¹³ vagyis nem véletlenül kongatták a vészharangokat. Véleményem szerint az EBH jól és kellő effektivitással, 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 túlon túl nagy terhet jelent. Ez alatt az EBFF viszont nem képes az elv hatékonyabb érvényesülését elősegíteni.

A joggyakorlat kapcsán felvetődő második kérdéskör az Európai Unió Bíróságának vonatkozó esetjogára irányult. 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.

Az ítélezési 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 szempontjából magasabb kockázati csoportba tartoznak,¹⁴ noha egyre több ügyben merült fel a fiatalabbakat érintő hátrányos megkülönböztetéssel szembeni

¹³ „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 Biztosá 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 Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben*. Miskolci Jogi Szemle, 2022/5., 232–246., 233. és 2. sz. lábjegyzetben foglaltak.

¹⁴ Ezzel ellentétben DORON kutatása arra mutat rá, hogy az időséssel 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.

szigorú fellépés szükségessége. A fiatalabbak előnyben 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.¹⁵

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%. Az életkori specifikumok és a közvetett forma ritka felbukkanásának közös metszete véleményem szerint a kimentésben keresendő. Erre vonatkozik a következő kutatási kérdésem, illetve hipotézisem.

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.

Feltevésemet, 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.

¹⁵ Lásd: TER HAAR, Beryl: *Is the CJEU discriminating in age discrimination cases?*. Erasmus Law Review, 13(1), 2020., 78–91.

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 megnyilvánulásaiént. Azonban ezek, kiemelésük révén, igazolási okként lényegülnek át. Így pedig végeredményben, noha az egyenlő bánásmód, és 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.

2.5. További, nem nevesített kérdések és válaszok, esetleges, de lege ferenda javaslatok

A dolgozat megírása és a kutatás során igyekeztem a fókuszot végig az előzetesen felvázolt szerkezetnek megfelelően fenntartani, de a kórkép 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.

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,¹⁶ annak ellenére, hogy azok között lényegi eltérések vannak.¹⁷

Az elmúlt időszakban az a trend látszik körvonalazódni, hogy a szakmai és a jogalkalmazói érdeklődés fókusza a többszörös diszkrimináció legkomplexebb típusa, az

¹⁶ LUKOVICS Adél (szerk.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában*. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018., 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 összeadó diszkrimináció (*additive, accumulative discrimination*) kifejezést használják, vagy általános kifejezésként használják a különböző formák helyett. – Lásd: 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/flf6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4> (Letöltés: 2025. 11. 11.) és SHOBEN, Elaine W.: *Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination*. New York University Law Review, 1980/55., 793–835.

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_discr_law_HUN.pdf (Letöltés: 2025. 11. 11.), 64.

interszekcionalitás felé mozdul el, amely érdeklődésnek immár az uniós jogalkotásban is érzékelhetőek a nyomai,¹⁸ sőt a nemek közötti bértranszparencia vonatkozásában irányelvi szintű védelmet is kapott.¹⁹ 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.²⁰ Noha több olyan ügy is detektálható, ahol több védett tulajdonság szimultán állt fent,²¹ de a többszörös diszkrimináció érdemi vizsgálata sajnos minden alkalommal elmaradt. A legeklektánsabb példát erre a C – 443/15. sz. Parris – ügy szolgáltatta.²²

Az indítványt jegyző KOKOTT főtanácsnok előremutató és mérvadó javaslatokkal operál, bár 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 az EUB ítélete pont az önálló kategória nem létére tekintettel vetette el a vizsgálatot. 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 többszörös megkülönböztetés 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.

¹⁸ 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). A CEDAW Bizottság a 2010-ben kiadott, a 2. cikk szerinti részes államok főbb kötelezettségeiről szóló 28-as számú általános ajánlás 18. pontja rögzíti: „a részes államok kötelesek törvényesen elismerni és tiltani a megkülönböztetés interszekcionális formáit és azok érintett nőkre gyakorolt összetett negatív hatását.”

¹⁹ 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) preambulumbekendést, illetve a 3. cikk (2) bekezdés e) pontja szerinti fogalom meghatározást, 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.”

²⁰ LUKOVICS: i.m. 8., Lásd még: FREDMAN, Sandra: *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*. European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2., 12–19.

²¹ 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 fogyatékoság.

²² C-443/15. sz. Parris-ügyben 2016. november 24-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2016:897

A szabályozás módját tekintve 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 a védett tulajdonságokkal egy sorban lennének nevesítve a szabályozásban.

Persze utóbbi kapcsán felmerülhet az alábbi kritika: mi értelme több védett tulajdonság összekapcsolódását önálló, további kategóriaként szerepeltetni, mikor azok külön – külön, önállóan is felhívhatóak. A válasz az, hogy pontosan ezért, ugyanis az összekapcsolódó védett tulajdonságok többszörös diszkrimináció, vagyis az interszekcionalitás esetén önállóan, külön – külön nem felhívhatóak. 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 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, valamennyi védett tulajdonság együttes jelenléte.

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 mozgásteré 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. 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.

2.6. Záró gondolatok

„Jogunk van tehát az öregedés külső tüneteit a veszélyezettség szorongása nélkül szemlélni.” – írja ILLYÉS.²³ Majd hozzáteszi: „Mint annyi más baljós küzdelemben, a fő támasz a helyzetismeret az öregedés csatamezején is. A tudósítás.” A dolgozat elkészítése és a kutatás során igyekeztem én is minél jobban megismerni, illetve tudósítani az életkori alapú foglalkoztatási diszkrimináció helyzetéről.

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 betegség, vagyis nem az életkorunk ellen, hanem az előítéletek ellen szükséges küzdeni.²⁴ 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,²⁵ 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

²³ ILLYÉS Gyula: *Kháron ladikján. Esszéregény*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Budapest, 1982., 44–45.

²⁴ Ugyanerre mutat rá TISZA is: „nem az életkorunkat kell elutasítani (...), hanem az életkori alapú előítéletet” – TISZA Kata: *Egyedül. A szerethető öregedés felé*. Scholar, Budapest, 2021., 55.

²⁵ 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.

struktúrára, vagyis az osztott bizonyítási teher és az *exculpato*, 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 ítélezéshez 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 háttérrel 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 atipikus munkaviszonyok begyűrűzése vagy a többszörös diszkrimináció, illetve az interszekcionalitás jelensége, melyekkel a jogalkotónak lépést kell tudni tartania.

Ezzel párhuzamosan a jogalkalmazó szervezeteknek 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 ítélezése 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 erodálásával. 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 „korkép” gyógyításává.



Nyilvántartási szám: DEENK/142/2026.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Takács Dóra
Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
MTMT azonosító: 10072098

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (7)

- Takács, D.:** A többszörös diszkrimináció problematikája a foglalkoztatásban.
Munkajog. 2023 (3), 16-22, 2023. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
- Takács, D.:** A foglalkozási diszkrimináció mérése. Módszertani áttekintés.
Jogtudományi Közöny. 77 (5), 212-219, 2022. ISSN: 0021-7166.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
- Takács, D.:** Az Alkotmánybíróság határozata a bírakat érintő diszkrimináció tárgyában: a szolgálati idő kezdő időpontjának meghatározása : a titkári idő beszámítása.
Jogesetek Magyarázata (JeMa). 2022 (2-3.), 23-31, 2022. ISSN: 2061-4837.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
- Takács, D.:** Az életkori alapú antidiszkrimináció szabályozási háttere.
Közjogi Szemle. 2021 (3), 32-38, 2021. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
- Takács, D., Zaccaria, M. L.:** Hatékony és tényleges?: Munkajogi irányelvek vizsgálata a Kúria joggyakorlatában, figyelemmel a munkavállalói igényérvényesítésre.
Pro futuro. 11 (2), 193-216, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10242>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
- Takács, D.:** Bizonyítási teher(mentesítés)?: A sérelmet szenvedett fél valószínűsítés kötelezettsége a hazai antidiszkriminációs jogban.
Miskolci Jogtudó. 2019 (1), 69-80, 2019. ISSN: 2630-9505.
- Takács, D.:** Védett tulajdonsággal vagy anélkül?: A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód elvétől a munkajogban.
In: Tudományos Diákest Tanulmánykötet V. / (szerk.) Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 105-121, 2018, (ISSN 2630-8738)





További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (7)

8. Herdon, I., **Takács, D.**: Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában.
Debreceni jogi műhely : évkönyv. 19 (1-2.), 57-79, 2022. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/4>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
9. **Takács, D.**, Varga, D.: Recenzió Kártyás Gábor "Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban" című könyvéről.
Pro futuro. 12 (1), 209-220, 2022. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2022/1/11161>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
10. **Takács, D.**: The Regulatory Background of Age Discrimination.
Lex et Scientia International Journal. 29 (1), 75-88, 2022. ISSN: 2066-1886.
11. Kiss, G. Á., **Takács, D.**, Varga, D.: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.
Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
12. Székely, B., **Takács, D.**, Tóth, K.: Beszámoló a "Pontignano XXXVII" Seminar of Comparative Labour Law című nemzetközi tudományos konferenciáról.
Külügyi Műhely. 2021 (2), 255-265, 2021. EISSN: 2677-0288.
13. **Takács, D.**, Varga, D.: Gondolatok az Európai Parlament és a Tanács megfelelő minimálbérekre vonatkozó irányelvjavaslatának margójára.
Munkajog. 2021 (1), 35-42, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B





14. **Takács, D.:** "Csöbörből vödörbe?": A munkaviszony helyreállítása mint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye, különös tekintettel az egyenlő bánásmód elvének megsértésére.
In: Tavaszi Szél 2019 Konferencia, Spring Wind 2019. Konferenciakötet I. / (szerk.) Bihari Erika, Molnár Dániel, Szikszai-Németh Ketrin, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 377-387, 2020. ISBN: 9786155586606

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 5, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 4

„B” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 4, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 1

A DEENK a Jelölt által a Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2026.04.02.



University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

From the portrait of age to the diagnosis of discrimination – The prohibition of age-based discrimination in employment

Dr. Dóra Takács

Supervisor: Dr. Márton Leó Zaccaria PhD
habilitated associate professor



UNIVERSITY OF DEBRECEN
Géza Marton Doctoral School of Legal Studies

Debrecen, 2026

1. Background and objectives of the dissertation

1.1. Subject and objectives of the research

The issue of the requirement for equal treatment has been addressed by many in various ways in the past, but in my opinion, there is no indication that this research topic will become outdated in the foreseeable future. The fight against discrimination is constant, and the regulation and practical application of this field are so complex and intertwined with all branches of law that they serve as an almost inexhaustible source for research in this area, including, among others, this dissertation.

Age as a protected characteristic is a significantly underrepresented topic in both international and domestic anti-discrimination literature. This is reflected to some extent in our everyday attitudes toward age, in that – especially after a certain age – we tend to want to pay less and less attention to it. Yet the numbers don't lie. In Hungary, age as a protected characteristic was the leading cause of discrimination throughout the previous decade,²⁶ and globally it is the third most common after race and gender,²⁷ yet it receives relatively little attention, particularly in domestic literature.

Given the aforementioned statistical data, the relevance of examining age-based discrimination from a labor law perspective and the need for effective legal action cannot be questioned. At the same time, in my view, the topic will become increasingly crucial in labor law in the near future, as the age structure of European societies is gradually reshaped in line with current demographic changes, and the impact of this on legal regulations is perhaps most pronounced in the field of employment, which certainly justifies an examination from the perspective of labor law.

The diversification of employment relationships further complicates the picture. Differences may also arise between various types of employment relationships regarding the issue of discrimination, since in the context of “typical” employment relationships in the classical sense, the greatest risk is posed by the original form of discrimination, namely gender-based discrimination. Other forms of discrimination, particularly age-based discrimination, are more pronounced in so-called atypical employment relationships, notably in agency working

²⁶ 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.

²⁷ Mentioned in the foreword by Nelson. – NELSON, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 2002.

and fixed-term employment contracts.²⁸ Today, with the rise of atypical forms of employment, it has also become increasingly relevant to examine equal treatment beyond the gender perspective, particularly from the perspective of age.²⁹

Age occupies a special place among protected characteristics. One of the distinctive features of age is that, unlike other protected characteristics, it changes dynamically; age is not a static state but, like a perpetuum mobile, is in constant motion and is therefore non-binary in nature. Moreover, its perception is often ambiguous, as negative and positive stereotypes surrounding age frequently intertwine. Furthermore, its embedded nature within the legal system is noteworthy, as recurring elements of regulations concerning employment relationships are linked to age. At the same time, this carries the risk that age-based discrimination will be viewed as less severe compared to discrimination based on other protected characteristics; a lenient, indulgent attitude, and a higher “threshold of sensitivity,” which increases latency and is associated with the marginalization and erosion of the fight against age-based discrimination.

My aim is to provide as comprehensive a picture as possible of the prohibition of age-based discrimination in employment, that is the portrait of age to the diagnosis of discrimination. It is important to note that age – especially old age, which is most vulnerable to discrimination – is not a disease, and it is not age itself that must be fought, but rather the stereotypes surrounding it and the discrimination that often arises from them.

1.2. Research questions and hypotheses

Age-based employment discrimination raises numerous questions; I have structured this thesis around the following research questions and hypotheses:

1. The first question relates to methodological considerations and addresses whether the research methods of the multidisciplinary school can be applied in a classical legal study. If the answer to this question is affirmative, what results and conclusions can be drawn after applying these methods?

²⁸ TOBLER, Christa: *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*. Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2005., 326–330.

²⁹ See: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

H1: Based on the foregoing, my first hypothesis can be formulated as follows: the broader the range of methodological approaches employed in legal research – in this case, in the examination of age-based employment discrimination – the more diverse the conclusions that can be drawn.

To specify the methodological approaches to be integrated into the study, in addition to classical legal-dogmatic analysis, case law analysis, and the comparative legal approach, there is also a need for empirical methods as well as economic and organizational-sociological analysis. The combined application of these methods and methodological pluralism enables the exploration of structural relationships that could not be captured through normative, legal-dogmatic analysis alone. In other words, the use of an interdisciplinary approach in the study of age-based discrimination demonstrably shades or modifies the conclusions that can be drawn from purely legal-dogmatic analysis.

2. The second question relates to the theoretical, terminological, and legal-dogmatic aspects of the research. This is a complex field, and the question itself is therefore complex.
 - 2.1. What is the difference between equal treatment and discrimination?
 - 2.2. What does the term “positive discrimination” mean, which is often mentioned in everyday conversation? Is this term accurate in its own right?
 - 2.3. An important research question is how to distinguish between the requirement of equal treatment and another key principle of labor law: the prohibition against the abuse of rights. Are the two principles really as similar as they might seem at first glance, or do the differences run deeper than we might think?
 - 2.4. Do legal-theoretical aspects play a role in the assessment of equal treatment, and if so, in what way and to what extent?
 - 2.5. Does age differ from other protected characteristics that serve as grounds for discrimination?

H2: The structural characteristics of age as a protected characteristic – particularly its dynamic and non-binary nature, as well as the broader scope of justifiability – make age-based discrimination an atypical category compared to other protected characteristics. My hypothesis is that these characteristics manifest in legal practice through varying degrees of protection and standards of proof, which may lead to the emergence of an implicit hierarchy among protected characteristics.

3. The third issue concerns equal treatment, specifically the assessment of regulations relating to age as a protected characteristic. To what extent can the current structure be considered effective and sufficiently stable, while also being flexible enough in light of the complex nature of age and current labor market trends such as the transformation of employment forms and the rise of atypical forms? Can it adapt to evolving labor market needs? Is the changing age composition of society, the trend toward an aging population, a growing threat? In short: is there a need for legislative reform?

H3: My third hypothesis is that, viewed from a twenty-five-year perspective, the current regulatory framework and its primary legal sources have – for the most part – become obsolete, meaning they are unable to keep pace with the changing demands of the labor market. My assumption is that the current EU and domestic regulatory framework governing age-based discrimination is fundamentally coherent; however, certain structural elements of it are not capable of adequately addressing the structural changes that have occurred in the labor market over the past decades in every respect. Consequently, a targeted, modernizing review of the regulations may be appropriate in order to better align the normative framework with the transformation of employment forms and the specific complexities of age.

4. The fourth issue relates to the area of legal practice that forms the backbone of the study.
 - 4.1. In light of the 2021 amendment concerning the domestic legal enforcement forum system, – which, as indicated by the title of the underlying law, aimed to ensure more effective enforcement of the principle of equal treatment – the question naturally arises as to what extent this has been achieved in light of the experiences of the past four years.

H4: My hypothesis is that the dissolution of the Equal Treatment Authority (hereinafter referred to as the ETA) and the transfer of its responsibilities to the Directorate-General for Equal Treatment (hereinafter referred to as the DGET, established within the Office of the Ombudsman for Fundamental Rights (hereinafter referred to as the OOFR) did not achieve the stated goals of increasing efficiency; and thus, to put it somewhat sharply, it can be characterized as an attempt at reform of the domestic legal system that is open to criticism from a professional point of view.

4.2. With regard to the international forum system, I am primarily interested in the case law of the Court of Justice of the European Union (hereinafter referred to as the CJEU), as I believe that the interpretation of the law in Luxembourg best reflects the portrait of age and the diagnosis of discrimination.

Following the scheme applied by the CJEU, the question to be examined is how the CJEU interprets the scope of Directive 2000/78/EC, whether it adopts a broad or narrow approach. How does it interpret age as a protected characteristic? How and where does it draw the lines between different age groups? Does it treat discrimination affecting younger and older people uniformly, and how does the distribution of cases vary by age?

What picture does the examined body of cases paint regarding the forms of discrimination, that is, the relative proportions of direct and indirect discrimination?

H5: According to my hypothesis, the number of judgments related to indirect discrimination lags drastically behind those involving direct discrimination. At the same time, I assume that, particularly with regard to age-based discrimination and given its specific characteristics, a more frequent classification as indirect discrimination would be highly justified.

4.3. A central element in the practical implementation of equal treatment based on age is the interpretation and application of the exemption clause. Thus, a key question is how the CJEU interprets the exemption clause in the Directive, and whether there has been a change or a shift in emphasis toward a stricter or broader interpretation. Does the Luxembourg court apply it consistently across all types of cases, or, conversely, are there demonstrable contradictions that could even undermine the effective enforcement of the principle? How do the various grounds for exemption relate to one another, and which ones does the CJEU apply most frequently?

H6: My sixth hypothesis refers back to the previous, fifth hypothesis, but is primarily linked to the specific, age-based exemption clause. My assumption is that the deficit in classifying age-based distinctions as indirect discrimination arises precisely from the broad scope of justifications. In this regard, I outline two “sub-hypotheses”:

- A) First, the CJEU interprets age as a protected characteristic in an almost overly broad manner – to the detriment of indirect discrimination – thereby ultimately expanding the scope of direct causation and eroding the concept of indirect causation.
- B) The other hypothesis relates to the definition of indirect discrimination in connection with an apparently neutral measure, or more precisely, to the marginalization of this measure, in that the apparently neutral measure appears in practice much more frequently during the justification process, as the grounds for exemption can be interpreted as specific examples of the seemingly neutral measure.

Although the above hypotheses point to several parallel lines of research, they are fundamentally linked to – and subordinate to – a single, comprehensive, central thesis. The implicit main question of this thesis can thus be summarized as follows: Does the specific nature of age as a protected characteristic justify a different dogmatic, legal interpretive, and regulatory approach in the field of employment discrimination?

1.3. Methodological aspects

A question at the center of intense debate is to what extent there is a place in classical legal scholarship for a set of research methodological tools – primarily multidisciplinary in nature – that are relatively distant from this field. In this paper, I have attempted to explore the validity and applicability of empirical methodological approaches in the context of employment discrimination. I believe that, given the specific regulatory nature and practical implementation of the subject matter in question, it serves as an appropriate “testing ground” for assessing the applicability of empirical approaches. Discrimination is, after all, fundamentally a social phenomenon; thus, in my view, when studying it, it may be particularly justified to step outside the conventional methodological frameworks of political science and legal scholarship and reach for the tools of the social sciences.

The prohibition of age-based discrimination in employment cannot be fully explored within the framework of traditional legal dogmatic analysis alone. Economic models, various forms of discrimination testing, observation, qualitative approaches, survey studies, and experimental methods all confirm that discrimination is a multi-layered social phenomenon in which there is often a significant gap between the normative prohibition and the empirical reality.

The latter is particularly striking in the case of age, where disadvantages are often realized not through obvious exclusion, but through decision-making patterns that appear to be rational, neutral, or driven by business necessity. One of the most important contributions of empirical approaches is their ability to reveal mechanisms that often remain hidden to purely normative analysis. Economic models of preference-based and statistical discrimination highlight that discrimination is not solely the result of declared biases, but can also be the result of decision-making logic based on group averages, stereotypical assumptions, or cost-minimizing considerations.

This recognition is significant for legal dogmatics because it clarifies the interpretation of the categories of discriminatory motive, objective justification, and comparable situations. Empirical findings therefore do not merely serve an illustrative function, but can also contribute to refining legal assessment and help identify the structural interrelationships through which formally neutral decisions actually disadvantage a specific age group.

It follows from the above that an analysis of the prohibition of age-based discrimination can only be sufficiently grounded through interdisciplinary openness. Formal frameworks alone are insufficient to reduce age-based discrimination, as social attitudes, stereotypes, socio-psychological factors, and broader labor market dynamics also play a key role in the persistence of age-based discrimination. This is why we need an approach that combines an analysis of the internal structure of legal norms with an empirical mapping of the exclusion mechanisms at work in social reality.

1.4. Structure of the dissertation: an overview

The dissertation has six main chapters, which are further divided into smaller sections, points, and subtopics, all organized according to the logical thread of the thesis. At the end of each chapter, where it was appropriate in terms of the thesis's structure, I have included part conclusions summarising the content of that section; the purpose of these was to improve clarity and to facilitate the drawing of conclusions in the concluding chapter.

Following the introductory remarks, I begin the analysis by establishing the theoretical, terminological, and dogmatic foundations. Among the dilemmas arising in the use of terminology, I address the negative versus positive approach, namely the relationship between equal treatment and discrimination, then I examine the meaning behind the concept commonly referred to in everyday language as “positive discrimination,” and I also address the distinction based on the principle of abuse of rights, which is often conflated with equal treatment in

practice. Subsequently, in subsection 2.4, I turn to legal-theoretical considerations, and at the end of the chapter, I examine the unique characteristics surrounding age as a protected attribute, which highlight – or, at times, obscure – this characteristic and the anti-discrimination legal framework built upon it, thereby making them worthy of substantive analysis.

Chapter 3 aims to present this body of anti-discrimination law and provide an overview of the regulatory framework. Subsection 3.1 outlines the international regulatory framework, focusing on EU legal sources. Subsequently, in Subsection 3.2, I discuss the domestic tripartite structure, namely the Fundamental Law, Act I of 2012 on the Labor Code (hereinafter abbreviated as LC) and the relevant provisions of the domestic anti-discrimination law, namely Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities (hereinafter abbreviated as ETPEO). I conclude this chapter with a brief overview of the regulation in the United States of America, which serve as a contrast to European regulations.

In my opinion, the special structure of proof applied in the field of equal treatment – particularly in relation to age as a protected characteristic – deserves a full dissertation in its own right and would provide sufficient ammunition for one; within the structure of this thesis, it also forms a separate unit: I dedicate Chapter 4 to this topic. Following the principle of the allocation of the burden of proof, I first examine the obligation to establish a presumption on the part of the aggrieved party, and then address the burden of exemption that falls on the other party. This is especially relevant with regard to age, as the requirement of justifiability applies more broadly here than under general rules.

Chapter 5, a key chapter of the thesis, addresses the practice of age-based employment discrimination. In my view, while a theoretical and regulatory foundation for the topic is essential, the true picture – the portrait of age and the diagnosis of discrimination – can only be fully understood in the light of legal practice. In the internal structure of the chapter, I also followed the Hungarian and international division. Subsection 5.2 first provides an insight into domestic legal practice, specifically in the context of enforcement by courts and administrative authorities.

Subsection 5.3 then moves to the international level. Given the global nature of the topic, I also wanted to briefly touch upon the case law of the European Court of Human Rights (hereinafter referred to as the ECtHR), as we find an increasing number of age-related discrimination cases there, even though age is not listed as a protected characteristic in the European Convention on Human Rights (hereinafter referred to as the Convention), and thus can only be interpreted in the context of “other grounds.”

At the same time, the Court of Justice of the European Union (CJEU) remains the primary forum for examining age-based discrimination. With this in mind, in subsection 5.3.2 of this dissertation, I draw on the CJEU's case law on age-based discrimination dating back to the 2005 Mangold case.³⁰ In structuring the judgments, I based my approach on the analytical framework used by the CJEU itself and essentially built my analysis upon this structure. I have summarized the contradictions and anomalies encountered while studying legal practice, as well as my opinion regarding the points expressed in the case law, in a separate subchapter, which I have named a "votum separatum" – that is, a kind of dissenting opinion – in light of the adopted judicial scheme.

In the final, sixth chapter, I attempt to provide answers to the questions posed in the dissertation as well as to further questions raised by the subject of the research, and to prove or disprove the hypotheses formulated. The summary crystallizes the essential elements of the findings and partial conclusions of each chapter. In other words, it is here that the portrait of ageism revealed by the case study, along with the diagnosed solutions, becomes clearly visible in detail.

2. New academic findings of the dissertation

2.1. Answering the first research question and testing the first hypothesis – *methodology*

The first research question and hypothesis of this dissertation focused on the methodological aspects of the research. During the methodological analysis, it came as a pleasant surprise to discover how relevant and well-suited for research the field of discrimination is from a social science perspective and using its tools, as well as the diverse and extensive body of findings that can be found in the literature on this topic.

At the same time, I believe that, in order to maintain the proper balance, empirical research is most useful when it serves to supplement the traditional legal toolkit and illustrate its application. I fully agree with the views of the expert SIMONOVITS, whom I have cited several times in my paper, who urges caution in the selection and combined application of methods, recommending that we not mix qualitative and quantitative methods, but rather combine them to ensure that the disadvantages of the two types do not accumulate but are balanced out. When

³⁰ Judgment of 22 November 2005 in Case C-144/04 Mangold, ECLI:EU:C:2005:709

applying methods in combination, we should use each one precisely for – and only for – what it is suitable for, and therefore we should be cautious about integrating them. Furthermore, we should not delude ourselves into believing that mixing methods is a “miracle cure” for methodological problems.³¹

Overall, I believe that multidisciplinary research methods have a place in a fundamentally legal work and can make it more complex and colourful, meaning that, in my view, the proposed hypothesis is valid. At the same time, the illustrative examples and empirical research findings necessarily presuppose a stable theoretical and regulatory framework, which only traditional legal dogmatics and its toolset can guarantee. In other words, as far as the methodological dichotomy is concerned, the ultimate goal in this case is also to strive for the golden mean and the right balance. In my opinion, the methodological kaleidoscope metaphor used in the dissertation illustrates this goal well, but at the same time expresses the realization that the portrait of age reveals different patterns from various perspectives, and the pattern of discrimination becomes visible only when these patterns are intertwined.

2.2. The answer to the second question (set) and the validation of the second hypothesis – a theoretical, terminological, and legal-dogmatic perspective

The second set of question concerns the theoretical, legal-dogmatic, and terminological aspects of age-based discrimination. First, I focused on the precise definition and clarification of the terms. It is important to recognize that while the requirement of equal treatment and the prohibition of discrimination can be described as two sides of the same coin, a closer examination of their content and scope reveals that they are by no means synonymous terms that fully overlap; so it is not irrelevant from the perspective of legislation or the application of the law whether a positive or negative approach is adopted.

The paradigm shift was brought to Hungarian law by EU law and, specifically, Directive 2000/78/EC. The introduction of the positive approach is not merely of formal significance, as there is a substantial difference in meaning, content, and scope between the two concepts – namely, equal treatment and the prohibition of discrimination – since the requirement of equal treatment is a broader category than the prohibition of discrimination.

This “excessive scope” is most strikingly evident in connection with measures aimed at eliminating inequalities and compensating for disadvantages, specifically regarding the concept

³¹ KOLTAI Júlia – SIK Endre – SIMONOVITS Bori: *A kvanti-kvali áldilemmán túl*. Szociológiai Szemle, 2015/2., 31–49., 46.

commonly referred to in everyday language as “positive discrimination” The term is the subject of lively debate in legal literature; some sources consider it explicitly inappropriate, given that the word “discrimination” in itself already implies unlawful disadvantageous distinction; it is therefore more appropriate to use the term “affirmative action” for measures aimed at increasing opportunities for marginalized social groups and thus at achieving substantive equality.³² I fully agree with the latter consideration, even if direct discrimination appears to occur in these measures as well.³³ At the same time, since these cases involve measures to promote equal opportunities, the distinction – with certain limitations – is acceptable; that is, following the categorization proposed by GYULAVÁRI and KÁDÁR, it is a more obvious, far less controversial, and elegant solution to classify them as a specific type of exemption.³⁴

It is also of cardinal importance to draw a clear distinction between the abuse of rights and the requirement of equal treatment. In ZACCARIA’s words, the blurring of these two principles is the result of a sort of “forced marriage,” since the two fundamental principles have no connection to one another from either a theoretical or practical perspective, and in many cases they merely appear together, whether at the level of claims, judgments, or decisions. Nevertheless, we can detect no substantive differences, but rather only minor variations and shifts in emphasis in legal interpretation; court rulings rarely attempt to draw a distinction.³⁵

As for age, I am convinced that it possesses a distinct nature compared to other protected characteristics that sets it apart from them; thus, the fight against age discrimination necessarily requires different types of legal instruments. In this way, my stated hypothesis is confirmed. The sections of the thesis dealing with legislation and relevant case law also convinced me that this unique nature is currently reflected only to a limited extent in anti-discrimination law, so

³² Section 11 of the ETPEO also uses the term “preferential treatment,” while Article 7 of Directive 2000/78/EC refers to “positive and special measures.” This further demonstrates that the terminology is not uniform. Interestingly, SZENTE also includes another term in this category: reverse discrimination. – See: SZENTE Zoltán: *A pozitív megkülönböztetés problémái*. Fundamentum, 2006/4., 17–44., 18.; For more details and additional terms, see: Ibid., pp. 23–24. The ambivalent nature of these concepts is also evident in the fact that other sources use the term “reverse discrimination” to refer to a quite different phenomenon, namely when Member States place their own citizens at a disadvantage or subject them to less favorable treatment than citizens from other Member States. – See: ASZTALOS Zsófia: *Az uniós polgárok diszkrimináció tilalmához és egyenlő bánásmódhoz való joga*. Miskolci Jogi Szemle, 2007/2, 56–71., 64. and BLUTMAN László: *A fordított diszkrimináció kezelése: szerteágazó magyar gyakorlat*. Közjogi Szemle, 2020/3., 11–18.

³³ SZENTE also emphasizes this: “In all such cases, the purpose of affirmative action is to provide preferential treatment to members of disadvantaged groups, that is, to level the playing field, the goal is thus precisely to promote genuine equality, but through methods that go beyond traditional anti-discrimination measures (i.e., ensuring formal equality, or the prohibition of discrimination)” – SZENTE: op. cit. 23.

³⁴ GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009., 67.

³⁵ 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., 174.

that age is forced to suffer a kind of particular "disadvantage" among the protected characteristics; in other words, there is indeed a certain unspoken hierarchy in which, in my opinion, age does not occupy the place it otherwise deserves.

2.3. Answering the third question and validating the third hypothesis – *regulation*

As ZACCARIA points out, the 2020s represent an interesting and, from a labor law perspective, challenging period for EU social policy. In recent years, new regulatory instruments have emerged in this area, of which Directive 2023/970³⁶ is the most recent development. The question inevitably arises regarding the rethinking of age-based anti-discrimination regulations: can we speak of legislative pressure in this context?

In my opinion, even if we cannot yet speak of a legislative pressure, a review of the current regulations is certainly in order. I do not believe that a radical and complete recodification of age-based anti-discrimination regulations is necessary, as the existing framework has now been filled with a stable body of case law through the effective application of the law, and it would not be worthwhile to disrupt this functioning system. Nevertheless, the CJEU should not be left entirely on its own with this task. This is also vital because if the CJEU cannot provide guidance based on solid foundations regarding the questions submitted to it – primarily in the form of preliminary rulings – this could increase the burden and responsibility placed on individual Member States and their legislators.

Overall, therefore, we can say that the prohibition of age-based discrimination has far surpassed both the “model” of gender-based discrimination and its own body of rules in recent years,³⁷ and so, from the perspective of a quarter of a century, the modernization of the provisions of Directive 2000/78/EC concerning equal treatment on grounds of age has undoubtedly become timely.

³⁶ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance)

³⁷ RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: *Elősegítheti-e a munkaerőpiaci egyensúlyt az életkori alapú diszkrimináció tilalma?*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/1., 46–58., 46.

2.4. Answers to the fourth, fifth, and sixth (set of) questions and the validation of the fourth, fifth, and sixth hypotheses – case law

In the context of the examination of legal practice, the first question focused on assessing the effectiveness of the amendment concerning the domestic forum system. The anomalies examined paint a rather bleak picture of the DGET's operations. All these concerns surrounding the Directorate-General's operations run sharply counter to the original legislative intent. Thus, in my opinion, the sceptical views that arose even at the dawn of the changes – and which experts on the subject also voiced³⁸ – have been vindicated; in other words, the alarm bells were not sounded in vain. In my opinion, the ETA operated well and with sufficient effectiveness, solely and exclusively, it could be said, at full capacity, to promote equal treatment. Its abolition and the merging of its functions into the OOFR – which has a much broader scope of responsibilities, is thus inevitably forced to divide its attention, and was not originally part of the administrative structure – would place an excessive burden on the OOFR. Meanwhile, the DGET is unable to promote the more effective enforcement of the principle.

The second set of issues raised in connection with case law concerned the relevant case law of the Court of Justice of the European Union. We have seen that the CJEU interprets the scope of the directive broadly, in terms of time, persons, and subject matter. In contrast, the assessment of the protected characteristic – that is, age – is much narrower; the CJEU consistently rejects grounds that cannot be based even indirectly on age, emphasizing that the list of grounds mentioned in Article 1 is exhaustive.

In case law, we do not find any explicit remarks drawing a line between specific age groups or defining cohorts; however, as far as the distribution of cases by age group is concerned, it remains evident that it is primarily members of the older age group who belong to a higher-risk group in terms of discrimination,³⁹ although an increasing number of cases have highlighted the need for strict action against discrimination affecting younger people. Giving preference to younger people and the “rejuvenation” of certain professions are objectives

³⁸ “For our part, we are not entirely convinced that abolishing the Equal Treatment Authority and transferring its cases to the jurisdiction of the ombudsman for fundamental rights would be a positive change. For now, it remains to be seen to what extent the ombudsman for fundamental rights will follow the practices previously established by the Equal Treatment Authority. Another problem is that we are integrating him into the administrative structure even though he does not belong there.” – See: JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben*. Miskolci Jogi Szemle, 2022/5., 232–246., 233. and footnote 2.

³⁹ In contrast, DORON's research indicates that the number of CJEU cases involving the elderly is quite limited; in the period examined, between 1994 and 2010, only 12% of cases directly concerned older people, and these primarily relate to pensions rather than termination of employment. – See: DORON, Israel: *Older Europeans and the European Court of Justice*. Age and Ageing, Volume 42, Issue 5, September 2013, 604–608.

reflected in numerous decisions and are factors considered in the context of justification. With regard to age – which is in itself a complex and contradictory phenomenon, given the differing interests and characteristics of cohorts at opposite ends of the age spectrum – it is quite a challenge to assess age-based discrimination affecting different generations according to general rules that fall under the scope of age as an undivided protected characteristic. According to some sources, the CJEU does not always succeed in this; indeed, it may even discriminate between age groups.⁴⁰

This type of “discrimination” also applies to indirect discrimination. My hypothesis has been clearly confirmed here by the proportions broken down by the cases analyzed. Indirect discrimination occurs exceptionally rarely, appearing in only 3 of the 62 age-based discrimination decisions I examined in depth. In terms of numbers, this means that the ratio of direct to indirect discrimination is more than 95% “versus” less than 5%. In my opinion, the common ground between age-specific factors and the rare occurrence of indirect discrimination lies in the exemption clause. This is the subject of my next research question and hypothesis.

The exemption clause is a key element in discrimination cases, as it is the dividing line along which the assessment of a legal violation stands or falls. This is particularly true in the context of age as a protected characteristic, since here, broader, special exemption rules compared to the general ones allow for even greater discretion, thereby further emphasising the importance of justifiability. This “normative relativity” differs structurally from cases involving other protected characteristics, and it leads to a shift in the focus of analysis regarding age-based distinctions toward an examination of justifiability and proportionality, pushing the dogmatic construct of indirect discrimination into the background.

My hypothesis is that the broad scope of justifiability is one of the main reasons for the conceptual and practical deficit in the application of direct discrimination. In this regard, I have outlined two sub-hypotheses. To illustrate the first sub-hypothesis, I have taken Article 6(1)(b) of the Directive as my basis. According to this provision, it does not constitute discrimination to make access to employment or to certain benefits related to employment dependent on professional experience or length of service. The latter two characteristics may be regarded, on the one hand, as inextricably linked to age, and the interpretation followed by the CJEU, in light of Case C-499/08 Andersen, brings them within the extended scope of age as a protected characteristic and a form of direct discrimination.

⁴⁰ See: TER HAAR, Beryl: *Is the CJEU discriminating in age discrimination cases?*. Erasmus Law Review, 13(1), 2020., 78–91.

Regarding the second sub-hypothesis, the above circumstances can be interpreted as seemingly neutral provisions that place persons of a certain age at a disadvantage, that is – once again – as manifestations of indirect discrimination. However, by being highlighted, they are transformed into grounds for justification. Thus, ultimately, although equal treatment and age-based discrimination can be considered one of the flagships of EU law, it is in fact the regulation itself, along with the parallel trend in legal interpretation, that takes the wind out of the sails of this indirect form of discrimination.

2.5. Additional, questions and answers, and potential de lege ferenda proposals

While writing the thesis and conducting the research, I endeavored to maintain the focus in accordance with the structure outlined in advance; however, upon examining the portrait of the age discrimination, additional research directions became apparent that are certainly worth mentioning and, moreover, deserve further consideration. Among these, I would specifically highlight the phenomenon of multiple discrimination and intersectionality, which place the importance of protection against age-based discrimination within a broader framework and wider context.

The basis for the recognition and examination of the concept of multiple discrimination lies in the understanding that every person may possess multiple protected characteristics simultaneously and may suffer discrimination based on several of these characteristics at the same time. However, understanding this is complicated by the fact that there is no consistent terminology to describe the issue, as different sources use varying concepts, and even researchers and legal practitioners often confuse these terms,⁴¹ despite the fact that there are significant differences between them.⁴²

⁴¹ LUKOVICS Adél (ed.): *EBH-füzetek 5. A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában*. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2018., 7. – The European Commission also highlights this same issue: SHOBEN, it refers to “compound discrimination” when describing the interaction between race and gender in the context of employment discrimination in the United States of America. The term “multiple discrimination” is sometimes used interchangeably with “additive or cumulative discrimination,” or as a general term to encompass various forms of discrimination. – See: European Commission: *Tackling Multiple Discrimination – Practices, Policies and Laws*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007., 17.; Access: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/flf6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4> (Date of download: 2025. 11. 11.) and SHOBEN, Elaine W.: *Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination*. New York University Law Review, 1980/55., 793–835.

⁴² Handbook on European Anti-Discrimination Law. European Court of Human Rights and European Union Agency for Fundamental Rights, 2018 edition; Access: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-non-discrimination-law-2018-edition> (Date of download: 2026. 04. 15.)

In recent times, a trend appears to be emerging in which the focus of professional and legal practice is shifting toward the most complex form of multiple discrimination, known as intersectionality, a trend whose traces are now also visible in EU legislation,⁴³ and which has even received protection at the directive level regarding gender pay transparency.⁴⁴ However, this new dimension has not yet truly been incorporated into the EU's legal framework; the CJEU generally adopts a one-dimensional approach when adjudicating discrimination cases brought before it,⁴⁵ focusing on a single protected characteristic. Although there are several cases where multiple protected characteristics were simultaneously present,⁴⁶ a substantive examination of multiple discrimination has, unfortunately, been absent in every instance. The most striking example of this was provided by the C-443/15 Parris case.⁴⁷

Advocate General KOKOTT, who drafted the opinion, offers progressive and relevant suggestions, although I do not share her view that multiple discrimination should be brought under the concept of indirect discrimination. In my opinion, in order to clearly define the conceptual boundaries, it would be necessary to apply a *sui generis* category, since the CJEU's judgment rejected the analysis precisely because of the absence of such a separate category. The category of indirect discrimination – which, in light of the above, is becoming increasingly hollow – cannot be “filled” with multiple discrimination. Thus, in the Parris case, the solution proposed by the Advocate General would merely amount to “sweeping multiple discrimination under the rug” by treating it as indirect discrimination, which does not constitute a genuine solution.

To this day, multiple discrimination remains a “stepchild” of the law. In my view, the first step would be to codify the phenomenon at the legislative level. A fundamental precondition for this, however, is a precise conceptual definition and an exact distinction

⁴³ See: European Parliament resolution of 6 July 2022 on intersectional discrimination in the European Union: the socio-economic situation of women of African, Middle-Eastern, Latin-American and Asian descent and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 contains in point 18 that „States parties must legally recognize such intersecting forms of discrimination and their compounded negative impact on the women concerned and prohibit them.”

⁴⁴ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. See in particular preamble, paragraph 25, and the definition set forth in Article 3(2)(e), which states that „intersectional discrimination, which is discrimination based on a combination of sex and any other ground or grounds of discrimination protected under Directive 2000/43/EC or 2000/78/EC.”

⁴⁵ LUKOVICS: *op. cit.*, 8. and FREDMAN, Sandra: *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*. European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2., 12–19.

⁴⁶ See: Case C-356/09 Kleist, delivered on November 18, 2010, ECLI:EU:C:2010:703 – age and sex, or the judgment in Case C-152/11 Odar, delivered on December 6, 2012, ECLI:EU:C:2012:772 – age and disability.

⁴⁷ Judgment of 24 November 2016 in Case C-443/15, Parris, ECLI:EU:C:2016:897

between the various forms and subtypes. At the same time – viewed from another perspective – it is precisely the lack of regulation that could help eliminate conceptual anomalies and dispel the fog surrounding the use of differing terms.

When considering means of regulation, the dilemma of how to classify the *sui generis* category arises. It may seem logical to include multiple discrimination alongside direct and indirect discrimination as an additional form of violation of equal treatment; however, since multiple discrimination can also occur in direct or indirect forms, from a mereological perspective, this would not be ideal in my opinion. I see the solution to this problem in listing multiple discrimination alongside the protected characteristics in the legislation.

Of course, the following criticism may arise regarding the latter: what is the point of listing the combination of multiple protected characteristics as a separate, additional category when they can be invoked separately and independently? The answer is precisely this: because in cases of multiple and intersectional discrimination the intersecting protected characteristics cannot be invoked independently, each separately. This is how “two plus two sometimes equals five”, in this case, the intertwining of two or more protected characteristics carries that added element, that additional meaning, which the regulation should also take into account.

Another issue arises regarding the definition of a person or group in a comparable situation. In my opinion, since each of the protected characteristics – which in this case are intertwined – would not individually lead to discrimination, it is a necessary requirement that the comparator also possess the additional element of the simultaneous presence of all protected characteristics.

At the same time, the risk of dogmatically incorporating intersectionality cannot be ignored, as this could give rise to further uncertainties in a legal practice that cannot yet be considered fully established. Based on the above, we have seen that the assessment of age discrimination is in itself subject to significant interpretive difficulties, particularly due to the broad scope of justifiability. In this context, the introduction of a new category based on the interaction of protected characteristics could easily come at the expense of the practical enforceability and predictability of legal application. Consequently, the question is not merely to what extent the intersectional approach can be considered theoretically well-founded, but equally important is whether current legal practice is capable of addressing it in a coherent, uniform, and consistent manner.

Overall, it can be said that multiple discrimination has received only moderate attention to date, while at the same time posing serious challenges for those who draft, apply, and interpret anti-discrimination law as well. At the same time, the recognition of human diversity

and the tendency toward a broader interpretation of protected characteristics as a means of ensuring its protection are increasingly allowing for the unfolding of connections between individual protected characteristics; therefore, facing the phenomenon of multiple discrimination and answering the questions it raises is becoming increasingly inevitable. Such an approach may contribute to the development of a more complex regulatory and legal interpretive framework that addresses multiple dimensions simultaneously, in which action against age discrimination does not exist merely as an isolated normative response. Resolving these anomalies will in all likelihood require regulatory action, thereby providing the “initial impetus,” as the “hands” of the adjudicating bodies remain tied until such a new category exists.

2.6. Concluding thoughts

“We therefore have the right to observe the external signs of aging without the anxiety of vulnerability,” writes ILLYÉS.⁴⁸ He then adds: “As in so many other perilous battles, the main source of strength on the battlefield of aging is an understanding of the situation. Reporting.” While writing the dissertation and throughout my research, I have tried to learn as much as possible about and report on the situation regarding age-based employment discrimination.

Discrimination based on age as a protected characteristic is accompanied by conflicting interests at the two ends of the age spectrum, as well as by additional factors discussed in this dissertation, which further complicate and shade the portrait of ageism. Nevertheless, youth is not a virtue, and old age is not a disease; in other words, we must fight not against our age, but against prejudice.⁴⁹ The diagnosis of age discrimination in the title thus does not primarily refer to stereotypes or problems caused by aging, although these undoubtedly influence social and labor market processes as well,⁵⁰ but rather to the anomalies that characterize protections against age-based employment discrimination, like “cracks in the shield.”

In my dissertation, I have attempted to examine the diagnosis of ageism through a methodological “calendoscope,” making room for empirical tools in addition to the general, descriptive, and analytical aspects. Adhering to the requirement emphasized by GYULAVÁRI regarding clear definitions, I analyzed the theoretical, terminological, and legal-dogmatic aspects of the topic. I then outlined the regulatory framework for age-based equal treatment in

⁴⁸ ILLYÉS Gyula: *Kháron ladikján. Esszéregény*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Budapest, 1982., 44–45.

⁴⁹ TISZA makes the same point: “It is not our age that we must reject (...), but age-based prejudice.” – TISZA Kata: *Egyedül. A szerethető öregedés felé*. Scolar, Budapest, 2021., 55.

⁵⁰ See in details: 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.

employment, placing special emphasis on the specific proving structure, namely the institutions of shared burden of proof and exculpatio, i.e., the exemption clause. However, the central element of the research was clearly the relevant case law, specifically the case law provided and examined by the CJEU. Through the analysis of the latter, I was able to formulate the dissenting opinion attached to the judgment, provide answers to the questions outlined at the beginning of my work, and finally summarize the results in the conclusion.

The main message of the research is that, first and foremost, the precise definition and clear description of concepts are essential pillars. This responsibility falls primarily on the legislature, but it is also linked to the need for consistent application of the law. Among the fundamental principles of labor law, the distinction from abuse of rights is the most vital, and while the 2023 amendment to the Labor Code is certainly welcome in this regard, it will certainly take more time for the distinction – which has so far been largely limited to the existence of a protected characteristic – to crystallize in legal practice.

As for the normative framework as the primary line of defense in the fight against age-based discrimination, unfortunately, cracks are appearing in several areas. Looking back over nearly a quarter-century, there is certainly a need to “modernize” the current regulatory framework, primarily Directive 2000/78/EC. Current labor market and social trends are generating new challenges, such as the expansion of atypical employment relationships, multiple discrimination, and the phenomenon of intersectionality, with which the legislature must keep pace.

At the same time, judicial bodies must also adapt in this area, moving away from conventional investigative frameworks and becoming more open to the application of indirect discrimination or the aforementioned multiple discrimination. The CJEU must take the lead in this process, as this is currently the primary arena for the application of the principle, and this body serves as a bridge between the rulings of the ECtHR and those of the courts of the Member States. It is important, however, that this change not lead to an erosion of the current level of protection, which has been consolidated through the case law – now extensive since the Mangold case – and the findings contained therein. The amendment concerning the Hungarian system of administrative enforcement proceedings is an example of the latter, but identifying these anomalies also opens up the possibility of remedying them. Like this, redrawing the current “age portrait” leads to the diagnosis.



Registry number: DEENK/142/2026.PL
Subject: PhD Publication List

Candidate: Dóra Takács
Doctoral School: Géza Marton Doctoral School of Legal Studies
MTMT ID: 10072098

List of publications related to the dissertation

Articles, studies (7)

- Takács, D.:** A többszörös diszkrimináció problematikája a foglalkoztatásban.
Munkajog. 2023 (3), 16-22, 2023. ISSN: 2560-1687.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B
- Takács, D.:** A foglalkozási diszkrimináció mérése. Módszertani áttekintés.
Jogtudományi Közlöny. 77 (5), 212-219, 2022. ISSN: 0021-7166.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Takács, D.:** Az Alkotmánybíróság határozata a bírakat érintő diszkrimináció tárgyában: a szolgálati idő kezdő időpontjának meghatározása : a titkári idő beszámítása.
Jogesetek Magyarázata (JeMa). 2022 (2-3.), 23-31, 2022. ISSN: 2061-4837.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Takács, D.:** Az életkori alapú antidiszkrimináció szabályozási háttere.
Közjogi Szemle. 2021 (3), 32-38, 2021. ISSN: 1789-6991.
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Takács, D., Zaccaria, M. L.:** Hatékony és tényleges?: Munkajogi irányelvek vizsgálata a Kúria joggyakorlatában, figyelemmel a munkavállalói igényérvényesítésre.
Pro futuro. 11 (2), 193-216, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10242>
Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A
- Takács, D.:** Bizonyítási teher(mentesítés)?: A sérelmet szenvedett fél valószínűsítés kötelezettsége a hazai antidiszkriminációs jogban.
Miskolci Jogtudó. 2019 (1), 69-80, 2019. ISSN: 2630-9505.





7. **Takács, D.:** Védett tulajdonsággal vagy anélkül?: A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód elvétől a munkajogban.

In: Tudományos Diákest Tanulmánykötet V. / (szerk.) Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 105-121, 2018, (ISSN 2630-8738)

List of other publications

Articles, studies (7)

8. Herdon, I., **Takács, D.:** Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában.

Debreceni jogi műhely : évkönyv. 19 (1-2.), 57-79, 2022. ISSN: 1787-775X.

DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/4>

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B

9. **Takács, D.,** Varga, D.: Recenzió Kártyás Gábor "Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban" című könyvéről.

Pro futuro. 12 (1), 209-220, 2022. ISSN: 2063-1987.

DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/profuturo/2022/1/11161>

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: A

10. **Takács, D.:** The Regulatory Background of Age Discrimination.

Lex et Scientia International Journal. 29 (1), 75-88, 2022. ISSN: 2066-1886.

11. Kiss, G. Á., **Takács, D.,** Varga, D.: "Csillagok háborúja": A platform-munkavégzés értékelési mechanizmusának munkajogi aspektusairól.

Munkajog. 5 (4), 47-53, 2021. ISSN: 2560-1687.

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B

12. Székely, B., **Takács, D.,** Tóth, K.: Beszámoló a "Pontignano XXXVII" Seminar of Comparative Labour Law című nemzetközi tudományos konferenciáról.

Külügyi Műhely. 2021 (2), 255-265, 2021. EISSN: 2677-0288.

13. **Takács, D.,** Varga, D.: Gondolatok az Európai Parlament és a Tanács megfelelő minimálbérekre vonatkozó irányelvjavaslatának margójára.

Munkajog. 2021 (1), 35-42, 2021. ISSN: 2560-1687.

Level of HAS Committee on Legal and Political Sciences: B





14. **Takács, D.**: "Csöbörből vödörbe?": A munkaviszony helyreállítása mint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye, különös tekintettel az egyenlő bánásmód elvének megsértésére.
In: Tavaszi Szél 2019 Konferencia, Spring Wind 2019. Konferenciakötet I. / (szerk.) Bihari Erika, Molnár Dániel, Szikszai-Németh Ketrin, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 377-387, 2020. ISBN: 9786155586606

By the directives of HAS Committee on Legal and Political Sciences:

Publications in periodicals level „A”: 5, related to the dissertation: 4.

Publications in periodicals level „B”: 4, related to the dissertation: 1.

The Candidate's publication data submitted to the Tudóstér have been validated by DEENK on the basis of the Journal Citation Report (Impact Factor) database.

02 April, 2026

