

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

dr. Zaccaria Márton Leó

Debrecen

2014

DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI
DOKTORI ISKOLA

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK
ÉRVÉNYESÜLÉSE A MUNKAJOG
TERÜLETÉN A MAGYAR
JOGGYAKORLATBAN

Készítette:

dr. Zaccaria Márton Leó

Témavezető:

Dr. Nádás György

PhD egyetemi docens

A doktori program címe: Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-
Európában

A doktori iskola vezetője: Dr. Szabó Béla egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2014.08.30.

DEBRECEN

2014

TÉMAVEZETŐI AJÁNLÁS

Dr. Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban c. doktori dolgozatához

A szerző a munkahelyi vitán kapott észrevételeket megfogadta, dolgozatát azoknak megfelelően alakította át. A dolgozat ennek megfelelően új szerkezetet kapott, és így a javasolt tartalmi változások is átvezetésre kerültek. A műhelyvitán elhangzott kritikák elsődlegesen a dolgozat strukturális átalakítását szorgalmazták arra tekintettel, hogy a jelölt által feldolgozott jogeseteken keresztül a dolgozat fő mondanivalója és a szerző tudományos eredményei jobban kidomboríthatók ebben a formában.

Ennek megfelelően – bár az értekezés az egyenlő bánásmód elvét kizárólag a foglalkoztatással összefüggésben vizsgálja – az értekezés szerkezete és szemléletmódja az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) olyan szabályozási csomópontjain alapszik, melyek kétségtől a legtöbb értelmezési és alkalmazási problémát hordozzák a joggyakorlatban. E mellett a dolgozat tagolása is sokat változott, könnyebben áttekinthető, ezáltal jóval olvashatóbb is lett.

Az észrevételek e mellett arra ösztönözték a szerzőt, hogy következtetéseit bátrabban vonja le, és azokat hangsúlyosan, rendszerezetten helyezze el a dolgozatban. A dolgozat záró fejezete érdemi összegzést, illetve a bevezetőben feltett kérdésekre tartalmaz tematikus válaszokat, amelyek alapján a szerző a joggyakorlatra és a jogalkotásra vonatkozóan egyaránt de lege ferenda javaslatokat tesz, illetőleg kiemeli a leginkább neuralgikus pontokat.

A szerkezeti változás következtében a szerző pontosította a dolgozat tartalmi fókuszát is. A bevezető gondolatok körében a témaválasztás indokolása, illetőleg a hipotézis, valamint a disszertáció struktúrájának ismertetése szerepel. A kutatás módszertana szempontjából mindenképpen említésre érdemes, hogy a dolgozat egyik legfontosabb újdonsága az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Kúria releváns döntéseinek szisztematikus vizsgálata, ugyanis ilyen módon az érdemi következtetések levonása kellően megalapozott.

A szerző a foglalkozási egyenlőség tartalmát és történetét középpontba helyező elméleti jellegű kifejtést követően az Ebktv. és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait tekinti át kritikai élel, folyamatos utalásokkal a magyar és az európai joggyakorlatra egyaránt. A határozatokat és az ítéleteket az alábbi témakörök szerint csoportosítja: az egyéb helyzet fogalma, az egyenlő díjazás elve, az Ebktv. fogalmi rendszere (közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megtorlás), az Ebktv. szerinti osztott bizonyítás szabályai és a munkáltató kimentési lehetőségei. Bár a feldolgozás metodikája alapvetően az Ebktv. struktúrájához igazodik, a szerző mindvégig – 204 hatósági határozat és 265 kúriai ítélet feldolgozása során – kizárólag az egyes kérdések munkajogi aspektusára koncentrál, és az egyes csoportokon belül kimutatja a foglalkozási diszkrimináció specialitásait. A szerző a tematikus következtetés-levonás és a joggyakorlat összehasonlítása mellett dinamikusán használja és építi be az Európai Unió vonatkozó irányelveit, illetőleg az Európai Unió

Bíróságának 85 felhasznált ítéletét munkájába. A szerző e mellett 304 szakirodalmi forrást használ, melyből 131 külföldi.

A szerző valamennyi nagyobb témakörben újszerű és fontos megállapításokat tesz, amelyekből alappal von le érdemi következtetéseket. A disszertáció talán legnagyobb érdeme éppen az, hogy olyan, az Ebktv.-vel és az Mt. 12. §-ával kapcsolatos jogi problémákat elemez, amelyek megítélése valóban nem egységes a magyar joggyakorlatban. Ennek keretei között az Ebktv. és az Mt. vonatkozásában is tesz módosítási javaslatokat, az egyéb helyzet fogalmának specialitásait vázolja fel a munkaviszonnyal összefüggésben, kifejti, hogy hogyan lehetne a magyar joggyakorlatban ténylegesen érvényt szerezni az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvnek, kimutatja a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel, a zaklatással és a megtorlással kapcsolatos fogalmi ellentmondásokat, illetve javaslatot tesz az Ebktv. bizonyítási és kimentési rendszerének felülvizsgálatára, egyúttal megalapozottan foglal állást a kifejezetten ezzel kapcsolatos gyakorlati problémák kapcsán.

Az értekezés mindebből adódóan kellően újszerű és valós tudományos értékkel bír. A szerző a témát kellő alapossággal, kreativitással és innovációval dolgozza fel, így eleget tesz a doktori értekezésekkel szemben támasztott tartalmi elvárásoknak. A dolgozat formai szempontból is tükrözi a tartalom letisztultságát, hivatkozási rendszere precíz. A dolgozat konkrét eredményei a foglalkozási egyenlőség területén jogalkotó és jogalkalmazó, illetőleg a munkajog tudománya számára egyaránt hasznos.

A dolgozat a doktori szabályzat által megkövetelt valamennyi formai követelménynek megfelel, a szerző az értekezést ellátta a szükséges irodalomjegyzékkel és tartalomjegyzékkel. Önálló kutatási eredményeit az V. fejezetben összegzi, és kellő alapossággal – megalapozottan – ki is fejté azokat. A disszertáns a jogi nomenklatúrát, a jogtudományban bevett szaknyelvet helyesen és következetesen alkalmazza, a dolgozat jól felépített, következtetései logikusak, gondolati íve világosan követhető.

Összefoglalva a fentebb leírtakat megállapítható, hogy az értekezésben foglaltak önálló kutatáson alapulnak, a kutatási eredmények hitelesek, a szerző mások tudományos eredményeit jól elkülöníthető módon jeleníti meg és dolgozza fel. A részkövetkeztetésekben és az V. fejezetben kifejtettek igazolják, hogy a dolgozat feltevései helytállóak és alátámasztottak, a dolgozat célkitűzéseinek pedig a jogtudományban elvárható metodikával tesz eleget. Az értekezést nyilvános vitára alkalmasként támogatom és a doktori fokozat odaitélését javaslom.

Debrecen, 2014. szeptember 10.

Dr. Nádas György
egyetemi docens, témavezető

NYILATKOZAT

Alulírott, dr. Zaccaria Márton Leó büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban* című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti lelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

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

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

Debrecen, 2014. szeptember 10.

aláírás

Tartalomjegyzék

I.	BEVEZETŐ GONDOLATOK	8
I.1.	PROBLÉMAFELVETÉS	8
I.2.	A DISSZERTÁCIÓ TÁRGYA, HIPOTÉZIS	12
I.3.	A KUTATÁS MÓDSZERTANA	16
I.4.	A DISSZERTÁCIÓ STRUKTÚRÁJA	19
II.	EGYENLŐ BÁNÁSMÓD A MUNKAJOGBAN	23
II.1.	JOGEGYENLŐSÉG ÉS FOGLALKOZTATÁS	23
II.2.	AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK HATÓKÖRE AZ EURÓPAI UNIÓ JOGÁBAN FOGLALTAK ALAPJÁN	25
III.	AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK TÖRVÉNYI SZABÁLYAI – STRUKTURÁLIS ÁTTEKINTÉS	37
III.1.	AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK BIZTOSÍTÁSA A MAGYAR JOGBAN	37
III.2.	AZ EBKTV. FŐBB RENDELKEZÉSEI	40
III.3.	AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE MINT MUNKAJOGI ALAPELV	43
III.4.	RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK	54
IV.	MUNKAJOGI EGYENLŐSÉG A MAGYAR JOGGYAKORLATBAN	56
IV.1.	ÁLTALÁNOS ÁTTEKINTÉS	56
IV.1.1.	<i>Munkavállalói jogegyenlőség az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában</i>	56
IV.1.2.	<i>A munkajogi egyenlőség magyar bírósági gyakorlata</i>	58
IV.2.	AZ EGYÉB HELYZET MEGKÖZELÍTÉSE A JOGGYAKORLATBAN	59
IV.2.1.	<i>Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által alkalmazott szűkítő értelmezés</i>	59
IV.2.2.	<i>Az egyéb helyzet fogalma a bírói gyakorlatban</i>	65
IV.2.3.	<i>Részkövetkeztetések</i>	73
IV.3.	AZ EGYENLŐ VAGY EGYENLŐ ÉRTÉKŰKÉNT ELISMERT MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉR ELV ÉRTELMEZÉSE	74
IV.3.1.	<i>Az Egyenlő Bánásmód Hatóság irányadó gyakorlata</i>	74
IV.3.1.1.	<i>Az elv megjelenése a hatósági gyakorlatban és az erről szóló állásfoglalás</i>	74
IV.3.1.2.	<i>Az egyenlő díjazás elvének főbb elemei a hatósági határozatokban</i>	83
IV.3.2.	<i>Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülése a magyar bírósági gyakorlatban</i>	88
IV.3.2.1.	<i>Általános áttekintés – problémafelvetés</i>	88
IV.3.2.2.	<i>Az elv alkalmazási köre</i>	89
IV.3.2.3.	<i>Az egyenlő értékű munka fogalma</i>	92
IV.3.2.4.	<i>Az egyenlő értékű munka megítélése figyelemmel az összehasonlíthatóság követelményére</i>	104
IV.3.2.5.	<i>A bérezésbeli differenciálás indokai és a munkáltatói kimentés</i>	112
IV.3.3.	<i>Részkövetkeztetések</i>	120
IV.4.	A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FORMÁI A JOGGYAKORLATBAN	120
IV.4.1.	<i>Közvetlen hátrányos megkülönböztetés</i>	123
IV.4.1.1.	<i>Jellemző esetek az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában</i>	126
IV.4.1.2.	<i>Közvetlen hátrányos megkülönböztetés a kúriai joggyakorlatban</i>	138
IV.4.2.	<i>Közvetett hátrányos megkülönböztetés</i>	144
IV.4.2.1.	<i>Közvetett hátrányos megkülönböztetés az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban</i>	147
IV.4.2.2.	<i>A közvetett hátrányos megkülönböztetés megjelenése a kúriai ítéletekben</i>	149
IV.4.3.	<i>Zaklatás</i>	151
IV.4.3.1.	<i>Zaklatás az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában</i>	152
IV.4.3.2.	<i>Zaklatás a Kúria jogértelmezésében</i>	161
IV.4.4.	<i>Megtorlás</i>	163
IV.4.4.1.	<i>A megtorlás fogalmi elemei az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban</i>	164
IV.4.4.2.	<i>A megtorlás megjelenése a bírói gyakorlatban a foglalkoztatás terén</i>	168
IV.4.5.	<i>Részkövetkeztetések</i>	169
IV.5.	A SPECIÁLIS BIZONYÍTÁSI SZABÁLYOK ÉRVÉNYESÜLÉSE A JOGGYAKORLATBAN	170

<i>IV.5.1. A bizonyítási teher megosztásának szigorú értelmezése az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában</i>	173
<i>IV.5.2. A bizonyítási teher egyensúlyának fenntartása a kúriai gyakorlatban</i>	176
<i>IV.5.3. Részkövetkeztetések – tekintettel az európai bírósági gyakorlat újabb fejleményeire</i>	188
IV.6. AZ EBKTV. SZERINTI KIMENTÉSI SZABÁLYOK ALKALMAZÁSA A GYAKORLATBAN	194
<i>IV.6.1. A munkáltató kimentési lehetőségei az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban</i>	201
IV.6.1.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés	201
IV.6.1.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés	205
IV.6.1.3. Kimentés életkori alapú diszkrimináció esetén	207
<i>IV.6.2. Munkáltatói kimentés a kúriai joggyakorlatban</i>	210
IV.6.2.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés	211
IV.6.2.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés	216
IV.6.2.3. Kimentés életkori alapú diszkrimináció esetén	220
<i>IV.6.3. Részkövetkeztetések</i>	223
V. ÖSSZEGZÉS ÉS KONKLÚZIÓ	227
V.1. A HIPOTÉZISBEN MEGFOGALMAZOTT FŐBB KÉRDÉSEKRE ADHATÓ VÁLASZOK	227
<i>V.1.1. Megfelelő szinten garantálja-e az Ebktv. és az Mt. az egyenlő bánásmódot?</i>	228
<i>V.1.2. Az egyéb helyzet lehetséges értelmezése a munkaviszonyban</i>	229
<i>V.1.3. Egyenlő munkáért egyenlő bér – elmélet vagy gyakorlat?</i>	230
<i>V.1.4. Hogyan értelmezendők az Ebktv. kulcsfogalmai a joggyakorlatban?</i>	234
<i>V.1.5. Bizonyítás – kinek a terhe a valójában?</i>	237
<i>V.1.6. Az Ebktv. szerinti kimentési szabályok ellentmondásai</i>	238
<i>V.1.7. A joggyakorlat metszéspontja – az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatainak bírósági felülvizsgálata</i>	239
V.2. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	242
V.3. ZÁRÓ GONDOLATOK	249
BIBLIOGRÁFIA	251
FELHASZNÁLT SZAKIRODALMAK	251
FELHASZNÁLT JOGSZABÁLYOK, BÍRÓSÁGI ÍTÉLETEK ÉS TOVÁBBI FORRÁSOK JEGYZÉKE	273

„Hátrányos megkülönböztetést olyan meghatározott társadalmi csoportok tagjai szenvedhetnek el, akiket munkáltatójuk valamilyen olyan diszkriminatív döntéssel sújt, amely objektív szempontok alapján nem igazolható. Az ilyen döntések a munkáltató előítéleteinek, vagy meghatározott csoportokkal szembeni negatív sztereotípiáinak eredménye.”¹

I. BEVEZETŐ GONDOLATOK

I.1. Problémafelvetés

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajog egyik legfontosabb alapelvének tekinthető, egyúttal olyan jogelvnek, amely nem kizárólag a foglalkozási viszonyok körében értelmezendő. Témaválasztásomat éppen az ebből adódó szerteágazóság, sokszínűség indokolja, ugyanis az elv sajátos természete számos értelmezési, illetve olyan gyakorlati problémához is vezet, amelyek jelentős mértékben megnehezítik annak helyes interpretálását, illetőleg ellentmondásos helyzeteket eredményez a mindennapi életben. Ezen elv alapvetően a jog – és egyúttal a munkajog – talán legérzékenyebb területét fejezi ki, hiszen fókuszában annak tilalma áll, hogy valamely személyt olyan módon érjen bárminemű jogsérelem, hogy azt jellemzően az ő másokkal szembeni megkülönböztetése okozza, a megkülönböztetés pedig valamely védett tulajdonságára vezethető vissza.

Munkajogi szempontból² ugyanakkor azért is nevezhető kifejezetten érzékenynek ez a terület, mert az egyenlőség biztosítása szükségszerűen kógens jogszabályokon vagy kollektív szerződéses előírásokon alapszik, ami jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szerződéses szabadság elvébe,³ tekintve, hogy azok kontraktuális pozíciójukat

¹ Savita KUMRA – Simonetta MANFREDI, *Managing Equality and Diversity*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 6.

² Előzetesen megjegyzendő, hogy munkaviszony és munkaviszony között is különbségek mutatkozhatnak a diszkrimináció problematikája kapcsán, hiszen a klasszikus értelemben vett („tipikus”) munkajogviszonyok vonatkozásában a legnagyobb veszélyt a diszkrimináció eredeti formája, vagyis a nemi alapú megkülönböztetés jelenti, hiszen erre lényegében valamennyi diszkriminációs probléma visszavezethető. A diszkrimináció más – például életkori – formái sokkal markánsabban jelennek meg az úgynevezett atipikus munkaviszonyok körében, ezek között is kiemelve a munkaerő-kölcsönzést és a határozott időtartamú munkaviszonyokat. Lásd: Christa TOBLER, *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersntia, Antwerpen – Oxford, 2005, 326-330.

³ GYULAVÁRI Tamás, *Általános magatartási követelmények*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog (Második, átdolgozott kiadás)*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 88-89.

tekintve nem egyenlők.⁴ Mindezt betetőzi az a sajátos jelenség is, miszerint a diszkrimináció – vagyis az egyenlő bánásmód elvének megsértése – nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik, hiszen a felek a munkaszerződésbe természetesen nem foglalhatnak bele olyan rendelkezéseket, amelyek diszkriminatívak.⁵ Ebből következően a hátrányos megkülönböztetés bármely formája nem valamilyen szerződéses „hiba” formájában érhető tetten, hanem az egyik fél – a munkáltató – egyoldalú aktusában, illetőleg annak eredményében.⁶ Vagyis elképzelhető, hogy a munkáltató például belső szabállyal rendelkezik az egyenlő bánásmód biztosításáról,⁷ de a törvényi kógenciáktól – végeredményben mindenfajta diszkrimináció tilalmától – természetesen nem térhetnek el jogszerűen a felek. Ezért van álláspontom szerint különös jelentősége annak, hogy a munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) alapelvi szinten tárgyalja ezt a kérdést.

Más szempontból azonban a munkajogi szabályozás sajátos módon mintegy „sikertelenségre” van ítélve az egyenlőség biztosítása kapcsán, ugyanis bár a jogszabály előírása szerint az egyenlő bánásmód elvét meg kell tartani, és annak sérelme esetén orvosolni kell a jogsérelmet, az Mt. – lényegében egy kivételtől eltekintve⁸ - nem tartalmaz olyan jogkövetkezményeket, amelyek alkalmasak lennének ezen előírásnak megfelelően orvosolni a munkavállalói jogsérelmeket.⁹ Az említett kivétel mellett persze külön megítélés alá esik álláspontom szerint az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv, hiszen ennek megsértése esetén természetesen bíróság előtt követelhető a felmerülő bérkülönbözlet. Ugyanakkor gondoljunk bele abba a gyakori esetben, amikor a jelentkezőt diszkriminatív módon utasítja el a potenciális munkáltató akár az álláspályázat tartalma, akár az állásinterjú diszkriminatív

⁴ Harold C. HAVIGHURST, *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981, 107., 113. és 122-124.

⁵ Más kérdés, hogy megfogalmazástól függően vezethetnek persze indirekt módon diszkriminációhoz a gyakorlatban.

⁶ TOBLER, *i.m.*, 41-43.

⁷ Jó példája lehet ennek az Mt. 17. §-ában szabályozott munkáltatói szabályzat, amelyben tipikusan lehetséges ilyen tartalmú intézkedések megfogalmazása. Ugyanakkor az ilyen egyoldalú rendelkezések egyúttal sérelmesek is lehetnek a munkavállalókra nézve. Ezzel összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban*, Magyar Jog, 2012/3, 157-170.

⁸ Az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, a bíróság a munkavállaló kérelmére helyreállítja azt, ha a jogviszony az egyenlő bánásmód megsértésével szűnt meg.

⁹ Szem előtt tartva azt, hogy az Ebktv. generálisan, keretjelleggel ugyan, de tartalmaz szankciókat, bár ezek az esetek többségében aligha orvosolják a munkavállalók jogsérelmét azok közigazgatási természete miatt.

lebonyolítása miatt. Ilyen esetben tényleges munkajogi jogorvoslattal nem tud élni az egyenlőségében megsértett személy. Így – visszaulva – a bekezdés elején említett „sikertelenségre” – azzal a veszéllyel is számolni kell az egyenlő bánásmód elvének szabályozása kapcsán, hogy a többnyire preventív jellegű garanciális szabályok¹⁰ lex imperfectává válnak azok kikényszeríthetatlensége miatt, és ezáltal csökken a jogvédelem szintje.

Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy ezen a helyzeten érdemben változtatni kívánt a jogalkotó akkor, amikor megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (a továbbiakban: Ebktv.),¹¹ ugyanis e jogszabály – bár általánosan és keretjelleggel –, de tartalmazza azon fogalmakat, előírásokat, elveket, amelyek mentén az egyenlőség elve valóban érvényre juttatható lenne a jogrendszerben. Így – szem előtt tartva az Ebktv. generális jellegét – a munkaviszonyokban is könnyebben, hatékonyabban megvalósítható a munkavállalók egyenlősége, hiszen az Mt. alapelvi szabályán túl az Ebktv. gyakorlatilag teljes körűen megkísérli védeni a személyeket egyenlőségükben, ráadásul speciális szabályokat is megfogalmaz a munkavállalókra nézve. Vagyis az Ebktv. leginkább az Európai Unió szerteágazó előírásai mentén juttatja érvényre a munkajogi egyenlőséget, és fontos, hogy az Mt. és az Ebktv. alkalmazása során a gyakorlatban ezeknek összhangban kell lenniük.¹² Természetesen a már többször említett „sikertelenségen” nem biztos, hogy az Ebktv. szabályai és az azokat követő joggyakorlat segíteni tud, de a munkajogi egyenlőség előmozdításában és fejlesztésében mindenképpen kulcsszerepet játszik, és jelen disszertáció tárgyát éppen az a kérdés képezi, hogy az Ebktv. – kiegészítve az Mt. alapelvi szabályával – mennyiben tudja garantálni a gyakorlatban a munkavállalók egyenlőségét.

A fentebb idézett mottó is arra utal, hogy a diszkrimináció bekövetkezése koránt sem szükségszerű vagy természetes, azt mindenképpen valamilyen – negatív tartalmú – előfeltevésnek, cselekménynek kell megelőznie.¹³ A dolgozat tárgyát képező foglalkozási kérdések kapcsán ez kétségtől a munkáltató oldalán jelentkezik, ugyanis

¹⁰ Lásd a törvényjavaslat általános indokolásának 4., 5. és 7. pontjait.

¹¹ A törvényjavaslat általános indokolásának 1. pontjában foglaltak szerint az akkori jogi környezet nélkülözötte az egységes fogalomhasználatot, illetőleg nem biztosított hatékony eszközöket a jogsértésekkel szemben, így az Ebktv. megalkotásakor a két legfontosabb vezérelv a koherencia és a szabályozás hatékonysága volt.

¹² Ebktv. 2. §.

¹³ Helen MEENAN, *Introduction*, in: Helen MEENAN (ed.), *Equality Law in an Enlarged European Union – Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, 18-21.

ő van olyan helyzetben, neki vannak olyan jogai és lehetőségei, amelyekkel – akár szándékosan, akár nem szándékosan – hátrányosan megkülönböztetheti munkavállalóit. Látszik az is, hogy a megkülönböztetett személy szükségképpen valamilyen hátrányt szenved el, ez pedig egyúttal az emberi méltósághoz való alapjogban bekövetkező sérelmet is jelent.¹⁴ Látni kell azt is továbbá, hogy a diszkriminációval sújtott személy vagy személyek védett tulajdonságuknál fogva egy jól körülhatárolható csoport tagjai,¹⁵ vagyis a diszkrimináció alanyai között a másik oldalon a valamilyen védett tulajdonsággal rendelkezők állnak.¹⁶ Ugyanakkor nem minősül valamennyi megkülönböztetés diszkriminációnak, hiszen az objektív módon igazolható megkülönböztetés jogszerű,¹⁷ azonban a dolgozat tárgyát képező jogi problémák egyik forrását éppen az adja, hogy a jogszerű és jogszerűtlen megkülönböztetést gyakran nehéz egymástól elhatárolni.

Az elv történeti előzményei az általános jogegyenlőség kialakulásáig vezethetők vissza, amely elv első intézményesített megjelenései a nagy francia forradalom időszakához, illetve az Amerikai Egyesült Államok Alkotmányának megszületéséhez köthetők.¹⁸ A védett tulajdonságok katalógusa igen bő, és a legtipikusabbak – nem, kor, faj, bőrszín, származás, egészségi állapot – felsorolása mellett azt is látni kell, hogy hátrányos megkülönböztetést gyakorlatilag bármilyen tulajdonság alapján el lehet szenvedni, és az ilyen sérelem okozója bárki lehet.¹⁹

¹⁴ ÁDÁM Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 62-64.

¹⁵ Kérdés azonban, hogy mit tekintünk védett tulajdonságnak, ugyanis nem biztos, hogy célravezető a túlságosan a széleskörű megközelítés e tekintetben, vagyis, hogy a személyiség valamennyi jellemzőjét védett tulajdonságnak minősítse a szabályozás. Amennyiben elfogadjuk, hogy diszkriminációról akkor beszélünk, ha az a sértett személy vonatkozásában a társadalmi kirekesztettség érzetét kelti, akkor indokolt lehet megkülönböztetni a védett tulajdonságokat a lehetséges jogsérelem súlya, jellege, orvosolhatósága szerint. Lásd bővebben: Hugh COLLINS, *Discrimination, Equality and Social Inclusion*, The Modern Law Review, 2003/1, 16-19.

¹⁶ TOBLER, *i.m.*, 43-45.

¹⁷ TOBLER, *i.m.*, 183-184.

¹⁸ François FURET, *A francia forradalom története*, Osiris Kiadó, Budapest, 1996, 84., Charles SELLERS – Henry MAY – Neil R. McMILLEN, *Az Egyesült Államok története*, Maecenas Könyvkiadó, Budapest, 1995, 65. és Martin ROBERTS, *Európa története I. 1789-1914. Az ipari forradalom és a liberalizmus kora*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1992, 234-235.

¹⁹ FREDMAN arra mutat rá ezzel kapcsolatban, hogy a védett tulajdonságok köre semmilyen szabályozással nem korlátozható, ugyanis valamennyi ember különbözik egymástól, így védett tulajdonságaik is különböznek, egyidejűleg többel is bírhatnak. A tagállamokkal szemben egyébként is alapvető elvárás, hogy kibontsák az irányelvekben foglaltakat, így a diszkrimináció tilalmát kiterjesszék valamennyi potenciális védett tulajdonságra. Lásd: Sandra FREDMAN, *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*, European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2, 16-18.

I.2. A disszertáció tárgya, hipotézis

Jelen disszertáció tárgyát az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati kivételése képezi, méghozzá azon a jogterületen vizsgálva, ahol talán a legevidensebbnek tekinthető a diszkrimináció jelenléte, ráadásul ezen jelenségek előfordulása kifejezetten gyakori. A foglalkoztatással összefüggésben ugyanis fokozott veszélynek vannak kitéve azon személyek – a munkavállalók –, akiket a jogviszonyuk struktúráját tekintve fölöttük álló személy – a munkáltató – valamilyen módon és mértékben megkülönböztethet. És bár a megkülönböztetésnek létezik természetesen jogszerű formája is, a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy szinte bármilyen típusú munkaviszonyban és bármilyen típusú munkáltatónál gyakran találkozhatunk ilyen jellegű jogsérelemmel.

Céлом többek között az, hogy az egyenlő bánásmód elvét tárgyaló hatósági és bírósági döntéseket rendszerezem, hiszen ezen rendszerezés képezi az alapját a későbbi következtetéseknek. A rendszerezés alapjául az az előfeltevés szolgál, miszerint a magyar jogi megoldások alapvetően megfelelnek az Európai Unió alapvető elvárásainak, de kérdés lehet, hogy a szabályozás vajon tényleg kellően biztos hátteret, alapot szolgáltat-e a jogalkalmazók számára, ugyanis a disszertációban igyekszem feltárni azon főbb ellentmondásokat, esetleg hiányosságokat, melyek az Ebktv. és az Mt. szabályozása és a joggyakorlat között megfigyelhetők. Maga a kategorizálás és az ehhez kapcsolt feldolgozás az Ebktv. struktúráját és logikáját követi, mely megoldás akár meglepőnek, rendhagyónak is hathat, de a részletes kidolgozás során igyekszem igazolni e rendszerezés helytállóságát.

Követve a dolgozat gondolati ívét, a következő főbb csomópontok tartoznak a disszertáció hipotézisébe.

Megválaszolandó kérdésként merül fel álláspontom szerint a jelenleg hatályos szabályozás helytállósága és célszerűsége is, értve ez alatt az Ebktv-t, az Mt-t, illetve a közszféra munkajogát szabályozó törvényeket egyaránt. Nézetem szerint ugyanis az Ebktv. még kellően friss ahhoz,²⁰ hogy kérdésként merüljön fel a törvény egészének, de akár egyes részeinek szabályozási koncepciója, szigorúan a releváns joggyakorlat mentén haladva. E mellett a munkajogi szabályozás – tekintettel arra is, hogy az 1992-es Mt. szabályai folyamatosan és többnyire jelentős mértékben változtak az egyenlő

²⁰ A törvény 2004. január 27-én lépett hatályba.

bánásmód kérdését tekintve²¹ - is felvet bizonyos problémákat,²² amelyek a joggyakorlat alapján megválaszolásra várnak.²³

Az Ebktv. a védett tulajdonságok körében nevesíti az egyéb helyzetet, mely lényegében azt a célt szolgálja, hogy a 8. § taxatív felsorolásán kívül eső további tulajdonság is minősülhessen védett tulajdonságnak, vagyis ne mentesülhessen a diszkriminációt előidéző fél kizárólag azon az alapon, hogy a másik fél védett tulajdonsága nem kategorizálható az Ebktv. felsorolása alapján. Ugyanakkor a joggyakorlatban két eltérő nézőpont áll egymással szemben, ugyanis egyik oldalról nem zárható ki a széleskörű, kiterjesztő értelmezés sem, hiszen ebben az esetben a rendelkezés elérheti valódi célját,²⁴ és valóban kellően széles körben biztosíthatna védelmet a hátrányos megkülönböztetés bármely formájával szemben. Másik oldalról azonban a túlzottan kiterjesztő értelmezés ahhoz vezetne, hogy a bizonyítás szabályai részben kiüresednek,²⁵ részben pedig az Ebktv. védett tulajdonságokról szóló felsorolása is értelmét vesztené, hiszen nem is lenne szükség védett tulajdonságot valószínűsíteni, hanem lényegében elegendő lenne ezt egy bármilyen tulajdonságra korlátozni. Ezen eltérő álláspontok kapcsán a dolgozat további kérdése az is, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság hogyan értelmezhető a munkaviszonnyal összefüggésben.

Önálló, ugyanakkor nem is kizárólag az egyenlő bánásmód követelményéhez kapcsolódó jogi problémákat vet fel az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv gyakorlati megjelenése is, ugyanis a szabályozás oldaláról szemlélve e gyakran felmerülő problémát akár rendezettnek is tekinthetnénk a magyar jogban.²⁶ Ugyanakkor hipotézisem részét képezi az is, hogy a magyar bírói gyakorlat

²¹ A III. fejezet keretei között erről még lesz szó, de érdemes megemlíteni, hogy az Mt. többször is módosításra került az elv vonatkozásában, és e változások a részletes szabályozás és a jelenlegi normaszöveggel szinte megegyező, kizárólag az elv kimondására szorító megoldás között mozogtak.

²² A korábbi jogi helyzet kapcsán megjegyzendő, hogy éppen az Mt. volt az a jogszabály, amely a legátfogóbb és legrészletesebb módon tartalmazta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét. Lásd: KISS Barnabás, *Az egyenlő bánásmód elvének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának jogi szabályozása*, Acta Universitatis Szegediensis – Acta Juridica et Politica, 2003, 20-22.

²³ A disszertáció témájában a kézirat lezárásáig nem született még kúriai ítélet a 2012. évi Mt. rendelkezései alapján.

²⁴ Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész)*, Humán Szaldó, 2009/4, 100-103.

²⁵ Hiszen ebben az esetben a védett tulajdonságra vonatkozó valószínűsítés mindenképpen sikeres lenne. A GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros szerint szükséges korlátok közé szorítani az egyéb helyzet fogalmát, ugyanis ellenkező esetben e fogalom, illetőleg a jogvédelem képlékeny, bizonytalanná válna. Lásd: GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 57-58.

²⁶ Ezzel kapcsolatosan lásd részletesen jelen disszertáció III.3. és IV.3. alfejezeteit.

nem mutat kellő következetességet e területen, hiszen a munkabér fogalma, az egyenlőségi szempontok, az összehasonlítás alanyai, de akár az igazolt eltérő bánásmód kérdésében is kimutathatók bizonyos ellentmondások, ezekre pedig megkísérlek rávilágítani a későbbiekben. A következtetések levonása szempontjából pedig fontos vizsgálni azt is, hogy bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata többnyire következetesnek tűnik, vajon hogyan és milyen mértékben integrálhatók az abban kifejtettek a bírósági gyakorlatba. Az egyenlő díjazással összefüggésben pedig összességében arra a kérdésre keresem a választ, hogy valóban az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv kerül-e alkalmazásra a magyar joggyakorlatban, vagy annak eredeti, szűkebb formája, vagyis az egyenlő munkáért egyenlő bér elv.

A dolgozat tárgyát képezi továbbá az Ebktv. fogalmi rendszerének átfogó vizsgálata, mely során következtetések levonása szükséges a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés éles elhatárolása kapcsán, illetve a vonatkozásban is, hogy indirekt diszkriminációra a gyakorlatban kevés példát találunk, aminek elsősorban az Ebktv. megfogalmazása az oka. A közvetett hátrányos megkülönböztetés a vonatkozó irányelvek szerint²⁷ gyakorlatilag kiegészíteni hivatott a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmát azokban az esetekben, amikor az nem állapítható meg, de a hátrányt szenvedett felet mégis diszkrimináció éri a munkáltatói intézkedés eredményeképpen.²⁸ Vagyis kérdésként tehető fel, hogy a joggyakorlatban hogyan kerülnek értelmezésre az Ebktv.-ben tárgyalt konjunktív feltételek, illetve, hogy mi valójában a két törvényileg egymástól elhatárolt tényállás egymáshoz való viszonya a gyakorlatban.

Hipotézisem utolsó nagyobb gondolati csomópontja az Ebktv. bizonyítási, illetve ehhez köthető kimentési szabályaival kapcsolatos. A jogszabály talán legbonyolultabb, a gyakorlatban legnehezebben alkalmazható és legtöbb vitára okot adó része ugyanis ez, hiszen az Ebktv. a sérelmet szenvedett fél szemszögéből nézve kedvezményesen osztja meg a bizonyítási terhet, gyakorlatilag megfordítva azt, ezzel hozva jóval előnyösebb helyzetbe a munkavállalót. A bizonyítás egyúttal több lehetőséget kínál arra, hogy a sérelmet okozó fél kimentse magát, de ezek a kimentési esetek a gyakorlatban nem feltétlenül különülnek el egymástól, miközben ezek jogi megítéléséről az Egyenlő

²⁷ MEENAN, *Introduction*, 18-21.

²⁸ TOBLER, *i.m.*, 57.

Bánásmód Tanácsadó Testület már részletesen állást foglalt korábban.²⁹ Ugyanígy érdemes feltárni azt is, hogy a Hatóság által követett – és az Ebktv-n nyugvó – merev, szigorú megközelítésnek kell-e a bizonyítás kapcsán érvényesülnie a gyakorlatban, vagy a bírói gyakorlatban gyakran megjelenő, éppen a panaszost – felperest – nehezebb helyzetbe hozó kevésbé szigorú jogértelmezésnek. Kritikai élel szükséges arról is szólni, hogy az Ebktv. nem építette be saját rendszerébe a 2000/78/EK keretirányelv szerinti életkori diszkriminációhoz kötődő speciális kimentési szabályokat, amelyek e miatt a gyakorlatban nem is jelennek meg. E mellett a munkajogi kérdésekben alkalmazandó speciális kimentési szabály helytállóságát is vizsgálom a joggyakorlat alapján, ugyanis a jogszabály szövege alapján nem látszik egyértelműen, hogy miért indokolt azt fenntartani az általános kimentési szabályok mellett.

Tekintettel arra, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataival szemben bírósági felülvizsgálatnak lehet helye,³⁰ ezért indokolt röviden áttekinteni a Kúria ilyen tárgykörben meghozott ítéleteit is, ugyanis kérdésként tehető fel, hogy a Kúria a felülvizsgálat során mennyiben ítéli meg az egyes, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdéseket azonos vagy eltérő módon a Hatóság joggyakorlatához képest. Előzetesen feltételezhető, hogy leginkább az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok interpretálásában mutatkoznak különbségek a döntések között, de ebből természetesen más eltérések is következnek. A vizsgálat abból a szempontból mindenképpen indokolt, hogy a bírói felülvizsgálat gyakorlatilag az egyetlen olyan metszéspont, melynek kapcsán a bírósági és hatósági gyakorlat közvetlen kapcsolatba kerül egymással, ilyen módon a hatósági gyakorlat könnyebben befolyásolhatja a bírói jogértelmezést.

Az értekezés gondolati íve ezek alapján a következőképpen vázolható fel. A disszertációban egy elméleti jellegű áttekintéstől jutok el konkrét, a joggyakorlat feldolgozása alapján megfogalmazott következtetéseikig, ennek során pedig a munkajogi egyenlőség alapelve, illetve az elv hatóköre és az Ebktv. és az Mt. vázlatos áttekintése jelenti a szabályozási kérdések ismertetését. Ezen elméleti és szabályozási alapok után a következő lépcsőfokot a joggyakorlat tematikus, már említett öt alfejezetre tagolt elemzése adja, mely elemzés alapján pedig az egyes fő kérdések tekintetében külön-külön, illetőleg egymásra vonatkoztatva is kifejtésre kerülnek a következtetések és a de lege ferenda javaslatok. Ez utóbbi rész képezi a gondolati ív utolsó állomását,

²⁹ 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

³⁰ A 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól (a továbbiakban: Ket.) 109. §-a szerint.

ugyanis ilyen módon az elméleti jellegű előfeltevések igazolást nyerhetnek a gyakorlat-orientált feldolgozás folyamányaként.

I.3. A kutatás módszertana

Disszertációm egyik meghatározó jellemzője módszertani szempontból a problémaközpontú megközelítés, ami kifejezetten a joggyakorlatra fókuszáló nézőponttal egészül ki. Ezek alapjaiban határozzák meg a téma feldolgozásának arculatát és metodikáját, ugyanis dolgozatomban nem általában véve az egyenlő bánásmód elvét, vagy nem annak struktúráját, fejlődéstörténetét dolgozom fel, hanem a foglalkoztatással összefüggésben azokat a tipikus elemeket, amelyeknek a gyakorlatban is kiemelkedő jelentőségük van, és megítélésük jellemzően nem egységes a magyar joggyakorlatban.

Így a leíró módszer segítségével hívásával röviden áttekintem a hatályos magyar szabályozást, vagyis az Ebktv. védelmi rendszerét és az Mt-ben foglaltakat is. A disszertáció lényegét azonban az adja, hogy az Ebktv. és az Mt. szabályozásához hozzárendelem a vonatkozó joggyakorlat legfontosabb szegmenseit, így ezek szintézise és kritikai tárgyalása adja a dolgozat mondanivalóját, ezzel mintegy „működés közben” vizsgálva az egyenlő bánásmód elvének legfontosabb törvényi szabályait. A szabályok ismertetésén túl azonban az egyes normák gyakorlati értelmezése jelenik meg központi helyen a dolgozatban, így a jelenleg hatályos szabályozás nem csupán statikájában, hanem dinamikájában is feldolgozásra kerül a dolgozat központi fejezetében.

A joggyakorlat feldolgozása nem a részletes elemzés – leírás – talaján áll, hiszen az egyes esetek tényállásai csak a szükséges mértékben kerülnek ismertetésre. Ezen túlmenően egyes hatósági és bírósági döntések feldolgozása során csak azon tényállási elemeket fejtem ki részletesebben, amelyek ismertetése nélkülözhetetlen az adott döntéssel érintett kérdéskör – így például egyenlő munkáért egyenlő bér elv – feldolgozásához. A feldolgozás fókuszában a rendszerező elemzés szerepel, ugyanis disszertációm előfeltevése szerint az alapvetően megfelelő törvényi szabályok egy része elvész a gyakorlatban, vagy legalábbis nem úgy jelenik meg, mint ahogyan az európai standardok alapján ez elvárható lenne. Így – a szükséges következtetések levonásán keresztül – igyekszem feltárni a joggyakorlat legfontosabb pontjait.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság, illetve a Kúria joggyakorlatát elemző fejezetben logikailag az egyes döntéseket csoportokba rendezve tárgyalom és hasonlítom össze, a csoportokat pedig az egyenlő bánásmód elvének értelmezésével összefüggő neuralgikus kérdések – egyéb helyzet értelmezése, egyenlő díjazás elve, az Ebktv. fogalmi rendszere, sajátos bizonyítási szabályok és a munkáltató kimentési lehetőségei – alapján alakítottam ki. A feldolgozásbeli eltérések alapvetően az eltérő eljárásokból, illetve az ügyek számának és jellegének különbségeiből adódnak, azonban a kettős elemzés mindenképpen adekvát, hiszen mind a Hatóság, mind pedig a munkaügyekben eljáró bíróságok feladata az, hogy a diszkrimináció valamennyi formájával szemben tényleges és hatékony jogvédelmet nyújtsanak a munkavállalóknak. A hatósági gyakorlat alapos feldolgozása céljából személyesen is végeztem kutatást az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál,³¹ illetőleg a bírói gyakorlat, az „élő jog” elemzéséhez szintén igénybe vettem személyes segítséget, méghozzá munkaügyekben ítélező bírakkal történő személyes konzultáció formájában.

A gyakorlati szempontú feldolgozás következménye az is, hogy mivel a bírósági és hatósági joggyakorlat elemzését párhuzamosan végzem, ezért az egyes fejezeteken belül a kettő összefüggéseinek feltárására, részleges összehasonlítására is sor kerül. A dolgozat zárásaképpen szereplő összegzésben pedig a két, gyakran eltérő joggyakorlati megközelítés szintézisét kívánom adni, ugyanis álláspontom szerint a magyar jogban a foglalkozási egyenlőséggel kapcsolatos kérdések, illetve annak érvényesülése csak együttes vizsgálattal érthető meg, és gondolható tovább.

Ebben a témában ilyen feldolgozási módszerrel ezidáig nem született átfogó munka a magyar jogtudományban,³² ugyanakkor mindenképpen indokoltnak tűnik ennek elkészítése. Az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati megjelenése, illetőleg a magyar

³¹ A dolgozat mondanivalója és következtetései szempontjából lényeges valamennyi határozatot fel tudtam ilyen módon dolgozni, hiszen a dolgozatban érintett határozatok jelentős része vagy nem tartalmaz érdemi következtetéseket, álláspontokat a tárgyalta kérdések kapcsán, vagy szimplán megerősíti a korábban kimondottakat. Ilyen módon nem került valamennyi – közel háromszáz – ügy általam személyesen feldolgozásra, de a csomópontokat képező hatósági döntések közül valamennyinél lehetőségem nyílt a részletes vizsgálatra. Így a IV. fejezet keretei között az általam leglényegesebbnek tartott határozatok kerülnek alaposan elemzésre, a többi pedig – gyakran csak említés szintjén – mintegy megerősíti, alátámasztja az adott kérdés szempontjából releváns mondanivaló lényegét.

³² A GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros már idézett műve tematikusan, az Ebktv. rendszerét követve tárgyalja a Hatóság egyes határozatait, de a feldolgozás természetesen nem kizárólag a foglalkoztatással összefüggő diszkriminációt veszi alapul. Meg kell említeni továbbá a következő munkát is: GYULAVÁRI Tamás, *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*, Esély, 2007/3, 3-35. Ez utóbbi írás szintén komplex módon, koncepcionálisan tekinti át az Ebktv. hatályba lépése után közvetlenül követő időszak antidiszkriminációs jogi fejleményeit, érintve természetesen a foglalkozási kérdéseket is.

egyenlőségi jog már több szempontból is feldolgozásra került, és bár ezek a feldolgozások érintették a munkaviszonnyal összefüggésben megvalósítandó egyenlőség kérdéseit, mégis úgy gondolom, hogy szükséges kifejezetten a kérdés munkajogi oldalára koncentrálni, ugyanakkor megtartva az általános elv struktúráját vizsgálat tárgyává tenni ezt a kérdést.

Ennek megfelelően a gyakorlati szempontú vizsgálat során szükségszerűen találkozunk elmélet és gyakorlat, hiszen az egyes döntések elemzése során végig tekintettel vagyok az egyenlő bánásmód területén használatos fogalmakra, európai standardokra és konkrét uniós követelményekre. Ezáltal megkísérlem feltárni a főbb hiányosságokat, ugyanakkor mivel a dolgozat kizárólag a joggyakorlatra fókuszáló fejezetei rendszerező jellegűek is egyben, ezért ez teljes körű vizsgálatot tesz lehetővé.

Ezek alapján a dolgozat legfőbb újdonsága az, hogy arra a kérdésre keresi a választ, hogy az Ebktv. hatályba lépése óta eltelt tíz éves időszakban milyen főbb fejlemények mutathatók ki az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatosan a foglalkozás területén, ugyanis kellő idő telt már el ahhoz az Ebktv. hatályba lépése óta, hogy egy ilyen típusú, átfogó vizsgálat indokolt legyen. Az Ebktv. hatályba lépése természetesen a munkajogi joggyakorlatra is nagy hatással volt és van, ezek a hatások pedig lépten-nyomon tetten érhetők mind az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, mind pedig a bírói gyakorlatban. Megjegyzendő persze, hogy a vizsgálat során szükségképpen megjelennek 2004 előtti bírósági döntések és joganyagok is, ennek pedig az az oka, hogy a bírói gyakorlatban már 1992-től számos olyan elv, megoldás is kikristályosodott, amelyek valamilyen formában tovább élnek napjaink joggyakorlatában is. Természetesen azokon a helyeken, ahol a jogszabályi háttérből adódó különbségek jelentősek, külön megemlítem ezeket.

Módszertani sajátossága a dolgozatnak az, hogy mivel az előző bekezdésben felvázolt központi kérdés nehezen válaszolható meg komplex módon, ezért a IV. fejezeten belüli alfejezetek felosztása alapján további alkérdések kerülnek tárgyalásra, melyek az I.2. alfejezetben már ismertetésre kerültek. Így az egyes alfejezetek részkövetkeztetései mintegy a fő kérdésre, illetve az alkérdésekre adható válaszelemeket rejtik, ezekből a részválaszokból pedig az V. fejezet keretei között kerülnek megfogalmazásra a végkövetkeztetések és a de lege ferenda javaslatok.

A dolgozatban több helyen is utalás található az európai bírósági gyakorlat akár tipikus, akár újabb elemeire, azonban ezek azt a célt szolgálják, hogy a magyar jogi

helyzet könnyebben, mintegy külső szemmel is átláthatóvá váljon, illetve kritikai észrevételekre is alapot adhat egyúttal. A feldolgozás során számos európai bírósági ítélet megjelenik akár csak említés szintjén a dolgozatban, de mivel a foglalkozási egyenlőség más aspektusból kerül vizsgálatra – nevezetesen a magyar szabályozás és joggyakorlat által meghatározható legfontosabb szempontok alapján –, ezért a dolgozat keretei között nem lenne helye egy komplex, az európai bírósági gyakorlatot elemző résznek, már csak azért sem, mert az gyakorlatilag önálló értekezés tárgyát képezhetné.

Mivel a vizsgálati módszerek összetettek, ezért a várható eredmények is többértékűek; egyszerre próbálnak a jogalkotásra, illetőleg a jogalkalmazásra nézve is megalapozott következtetéseket levonni, illetőleg kritikát gyakorolni. Az eseti döntések és határozatok elemzésén keresztül ugyanis valóban az élő, mindennapi munkajogi problémákat állítom középpontba, amelyeket azonban – elméleti segítséggel, illetőleg a jogszabályok értelmezésével – absztrakt módon tárgyalok, egyszerre eleget téve valamennyi kitűzött célnak.

I.4. A disszertáció struktúrája

Jelen disszertáció öt fejezetből áll, a fejezetek alfejezetekre, pontokra, alpontokra tagolódnak tovább. A fejezetek sorrendje, illetőleg azok tartalma követi a dolgozat gondolati ívét, ez utóbbi pedig az I.2. alfejezetben kerül felvázolásra. Az egyes fejezetek és alfejezetek az érdemi kifejtésen túl tartalmazznak részkövetkeztetéseket, részkövetkeztetéseket is, ezek célja az, hogy megkönnyítse az ötödik fejezetben tárgyalt következtetések levonását, illetőleg segítse az áttekinthetőséget is, így ezek csak ott szerepelnek, ahol a dolgozat szerkezet szempontjából ez indokolt.

A dolgozat II. és III. fejezete elméleti és szabályozási kérdésekkel foglalkozik, ezek teremtik meg a háttérét a dolgozat lényegét adó IV. fejezetben foglalt gyakorlati szemléletű feldolgozásnak, illetőleg a következtetések levonásának.

A II. fejezet általában foglalkozik a foglalkozási egyenlőséggel, vagyis a dolgozat főbb irányvonalától eltérően nem kizárólag a magyar jogi helyzetet tárgyalja. Ennek keretei között röviden kifejtésre kerül, hogy mit is kell egyenlőség alatt érteni a munka világában, illetőleg ezt alátámasztandó az egyenlő bánásmód elvének tartalmát, hatókörét és főbb változásait tárgyalom az uniós jog alapján. Ennek az az egyik oka, hogy bár maga az elv a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeiben jelent

meg elsőként,³³ de annak arculatát és ma ismert tartalmát az EU-s jogban kell keresni, méghozzá egy több évtizedes fejlődési folyamat eredményeképpen.³⁴ A másik oka ennek a megoldásnak pedig az, hogy a magyar jog természetesen az uniós előírásokat követi, és bár gyakran éppen az képezheti kritika tárgyát, hogy mennyire megfelelőek a magyar normák az EU-s előírások viszonylatában, az mégis tisztán látszik, hogy a jelenlegi szabályozás – és részben gyakorlat – az uniós jogon alapszik.

A III. fejezet túllép a globális kontextuson, és immáron kizárólag a magyar jogra fókuszál, bemutatva röviden az Ebktv. és az Mt. vonatkozó legfontosabb szabályait, egyben olyan módon elemezve ezeket, hogy azok mennyiben szolgálják az egyenlő bánásmód elvének megfelelő szabályozását. E fejezetben már felvetésre kerül néhány olyan jogi probléma, amelyek elsődlegesen a szabályozásból olvashatók ki, azonban majd csak a IV. fejezetben kerülnek részletesen tárgyalásra. Így e fejezet keretei között nagyobb hangsúlyt kap az Mt., hiszen annak 12. §-a alapelvei szinten foglalkozik az egyenlő bánásmód elvével, míg az Ebktv. szabályai a IV. fejezetben, a joggyakorlat elemzése során kapnak nagyobb hangsúlyt. Ennek oka elsődlegesen az, hogy a IV. fejezet struktúrája az Ebktv.-hez igazodik, hiszen annak részletszabályait hivatott tárgyalni a joggyakorlat alapján.

Az értekezés hipotézisének lényegi kérdéseire épül a dolgozat gerincét adó IV. fejezet, melynek alfejezetei tárgyalják az egyes, a hipotézisben felvázolt főbb problémákat. Ilyen módon a IV. fejezet képezi a dolgozat tartalmi törzsét, és az alfejezetek kohéziója miatt az alfejezetek jól kivehetően – mintegy sablonszerűen – egymásra épülnek, így azok nem elválaszthatók egymástól. A IV. fejezet alfejezetei e mellett azonos nézőpont alapján kerültek kidolgozásra, ez pedig biztosítja a IV. fejezet szerkezeti és tartalmi egységét.

A IV. fejezet – miután vázlatosan bemutatásra kerülnek a hatósági és bírósági eljárás alapvető sajátosságai – öt alfejezetre bontva tárgyalja az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati megjelenését a munkajog területén, ezek pedig a következők: egyéb helyzet fogalma, egyenlő díjazás elve, a hátrányos megkülönböztetés formái, a bizonyítás speciális szabályai és a kimentési lehetőségek. Ezen öt alfejezet kiválasztási szempontja az volt, hogy öt olyan témakör mentén legyenek csoportosíthatók a döntések, amelyekből valamennyi, az Ebktv. szabályait értelmező joggyakorlatból következő

³³ Lásd az ILO 100., 111. és 156. számú egyezményeit.

³⁴ Amelyben ugyanakkor indirekt módon szerepet játszott az Európa Tanács keretei között megszületett Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta is.

tipikus probléma vizsgálható legyen, illetve a következtetések levonása is könnyebbé válik ilyen módon. A csoportosítás ezen túlmenően szem előtt tartja azt a szempontot is, miszerint mind a hatósági határozatok, mind a kúriai ítéletek közül kényegében valamennyi, a foglalkozási egyenlőség kérdésének neuralgikus pontját érintő döntés besorolható legyen, így pedig a vizsgálat kellően átfogó lehet. A csoportosítás szempontjai között az egyes fő kérdések párhuzamossága, illetve a hatósági és a bírósági gyakorlat összefüggéseinek feltárása is szerepet kap, ilyen módon tematikus kifejtés és következtetések parallel levonása is a célom.

Az egyéb helyzet fogalmi tisztázása több szempontból is indokolt, ugyanis a joggyakorlatnak mindenképpen önálló védett tulajdonságként kell erre tekintenie, azonban ehhez annak tartalmi körülhatárolása is szükséges, ami a munkaviszonnyal összefüggésben gyakran nem egyértelmű. További indoka a vizsgálat szükségességének a kiterjesztő és a szűkítő értelmezés közötti választás, illetve az ésszerű keretek közötti alkalmazás. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv elemzése különös figyelmet kell, hogy kapjon, ugyanis a foglalkozási egyenlőség központi kérdéseként joggyakorlatban történő vizsgálata több szempontból is indokolt.³⁵ Az alapfogalmak – különösen a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása – helyes interpretálása képezi az alapját a diszkrimináció megítélésnek, és ezen a ponton különös fontossággal bír az, hogy a hatósági és a bírói gyakorlat hogyan tekint az Ebktv-ben meghatározott fogalmi elemekre. A bizonyítás és a kimentés problematikája pedig talán az Ebktv. legnehezebben értelmezhető és alkalmazható szabályanyaga, így azok – bár alapvető összefüggéseket mutatnak – önálló alfejezetet képeznek. Az alfejezetek gyakorlatilag párhuzamos kidolgozásúak, ugyanis rendre előbb a hatósági, majd a bírósági gyakorlat kerül feldolgozásra, de nem elszeparáltan, hanem egymásra vonatkoztatva, utalásokkal együtt, tematikus következtetéseket levonva. E struktúra összhangban van azzal az elgondolással, mely szerint a dolgozat gerincét adó joggyakorlat elemzése a gyakorlatban leggyakrabban felmerülő kérdések mentén történik, függetlenül attól, hogy az egyes alfejezetek terjedelme az esetek számára tekintettel nincs feltétlenül egyensúlyban a többivel.

³⁵ Értve ez alatt azt, hogy az elv tiszteletben tartása és megfelelő alkalmazása a munkáltató és a munkavállalók kapcsolatrendszerében és magában az adott munkaszervezetben is pozitív hatással járhat. Lásd ezzel kapcsolatosan: VASHEGYI Zsanett, *Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv alkalmazása a gyakorlatban*, Munkaügyi Szemle, 2008/2, 41-44.

Az összegzés keretei között pedig megkísérlem megválaszolni az 1.2. alfejezet keretei között megfogalmazott kérdéseket, szintetizálva a részkövetkeztetéseket, ezáltal levonva a dolgozat legfőbb konklúziót. A következtetések körében konkrét, de legerenda javaslatok tételére is vállalkozom.

II. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD A MUNKAJOGBAN

A következő néhány oldalban érdemes röviden áttekinteni az egyenlő bánásmód elvének alapvető tartalmi és elméleti sajátosságait a foglalkoztatással összefüggésben, külön bemutatva az elv hatókörének jelentős változásait az Európai Unió jogában. Mindez kellő elméleti alapként szolgál a disszertáció III. fejezetéhez, melyben az elv magyar jogrendszerbeli főbb szabályai kerülnek vázlatosan áttekintésre. Az elméleti áttekintés a későbbiekben kiemelt figyelmet kapó kérdések – egyenlő munkáért egyenlő bér elv, védett tulajdonságok köre, a diszkrimináció formái – mentén került kidolgozásra.

II.1. Jogegyenlőség és foglalkoztatás

Az egyenlő bánásmód elve és általában véve az egyenlőség eszméje több évszázados múltra tekint vissza,³⁶ és bár a fejlődés során nem mindig volt egyértelmű, hogy mit is kell „egyenlőnek” tekinteni, az elv mára mégis általánosan elfogadottá,³⁷ szinte evidenciává, de legalábbis meghatározó jelentőségűvé vált valamennyi demokratikus társadalomban.³⁸ Ugyanakkor az egyenlőség összetett, komplex fogalom is egyben, és ezért néha olyan érzésünk támadhat, hogy az emberek többsége tisztában van jelentésével, fontosságával, gyakran mégis éppen a lényeg vesz el.³⁹ Ennek oka lehet, hogy a diszkriminációs kérdések általában „kényes” kérdésekre, problémákra épülnek.⁴⁰ Jogi oldalról szemlélve – és e disszertáció apropóját éppen ez adja – a diszkrimináció tilalmának összetettsége, a gyakran nem egyértelmű szabályok, de akár az a tény is, hogy mivel általános követelményről van szó, ezért a jogrendszer legtöbb elemével szükségszerűen kapcsolatba kerül az elv,⁴¹ mind nehezen megítélhetővé teszik az

³⁶ KARDOS Gábor, *Üres kagylóhéj*, Gondolat Kiadó, Budapest, 2003, 96.

³⁷ Ezzel összefüggésben lásd: Christopher MCCRUDDEN, *Equality in Law Between Men and Women in the European Community – United Kingdom*, European Communities, Belgium, 1994, 13.

³⁸ BALOGH Lidia – KÁDÁR András Kristóf – MAJTÉNYI Balázs – PAP András László, *Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi alapismeretek*, L'Harmattan, Budapest, 2010, 11-12.

³⁹ Evelyn ELLIS – Philippa WATSON, *EU Anti-Discrimination Law (2nd ed.)*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 1-2.

⁴⁰ Arról nem is beszélve, hogy ezek háttérben jellemzően eltérő egyéni és társadalmi preferenciák állnak, amelyek egymással csak nehezen hozhatók összhangba. A jog oldaláról szemlélve lásd részletesen a 21/1990. (X. 4.) AB határozatot.

⁴¹ KISS György, *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez*, Acta Humana Studiosorum, 2006, 103-108.

egyenlőség kérdését, még akkor is, ha a felszínen gyakran már-már túlságosan egyértelműnek tűnik.

Azt a kérdést, hogy mit vagy kit kell egyenlőnek tekinteni, gyakran fel kell tenni a mindennapi életben, ugyanis a szubjektum szerepe megkérdőjelezhetetlen a vonatkozásban, illetőleg a viszonyítás, az összemérés nehézségei az esetek jelentős részében megakadályozzák azt, hogy valakit vagy valamit „egyenlőnek” vagy éppenséggel különbözőnek lássunk. E tekintetben a jogi szabályozás lehet az, amely konkretizálhatja az egyenlőség fogalmát, ugyanis önmagában véve – pusztán társadalmi, erkölcsi értéként⁴² – nem lehet kellőképpen érvényt szerezni az egyenlőség eszméjének. Hozzá kell azonban tenni, hogy az egyenlőség megítélése és érvényesítése kapcsán egyáltalán nem biztos, hogy a jog olyan eszközöket tud kínálni, amelyek segítségével „megoldható” a megkülönböztetés mint társadalmi probléma.⁴³ Ugyanakkor mindenképpen arra kell törekedni a szabályozás kialakítása és a jogalkalmazás során egyaránt, hogy a jog megpróbáljon reflektálni az egyenlőséget és egyenlőtlenséget érintő társadalmi kérdésekre, szemléletre, problémákra, hiszen az egyenlőség a mindennapokban gyakran és olykor észrevétlenül sérül. A dolgozat tárgyát képező terület, vagyis a foglalkoztatás erre mindenképpen szemléletes példa a felmerülő jogsértések súlya, változatossága, nehéz orvosolhatósága miatt. Ezzel összefüggésben persze elkerülhetetlen, hogy jogi normákkal kísérjük meg érvényre juttatni az egyenlőséget,⁴⁴ így jelen dolgozat célja is az, hogy – segítségül hívva a vonatkozó szabályozást – a joggyakorlat szisztematikus feldolgozásával alakítson ki valamiféle álláspontot, koncepciót a hatékony érvényesítésre nézve.

Bár a jogi értelemben vett egyenlőség sem tekinthető egzakt módon definiálhatónak,⁴⁵ mégis úgy tűnik, hogy a jog által meghatározott szempontok, az ezekhez köthető eljárások, a törvények által biztosított jogvédelem mind azt a célt szolgálják, hogy végeredményben az azonos helyzetekre azonos szabályokat

⁴² Az egyenlő bánásmód elve egyszerre jelent erkölcsi és jogi kategóriát, legyen szó annak bármely területéről. Lásd: Ruth BEN-ISRAEL – Petra FOUBERT, *Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, in: Roger BLANPAIN (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics (9th and revised ed.)*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, 377-380.

⁴³ Lásd bővebben: KOVÁCS Kriszta, *Erős elv, gyenge jogvédelem*, Fundamentum, 2009/4, 29-48.

⁴⁴ TOBLER, i.m., 17. és 22-23.

⁴⁵ Vernon VAN DYKE, *Human Rights, Ethnicity and Discrimination*, Greenwood Press, London, 1985, 4.

alkalmazzunk, az eltérőekre pedig eltérőt.⁴⁶ Ha pedig ezt az egyszerű képletet jogalkotó, jogalkalmazó, jogértelmező nem megfelelően alkalmazza, akkor szükségszerűen diszkriminációról beszélünk.⁴⁷

A jogon belül értelmezett egyenlő bánásmód elve a foglalkoztatás területén jelentkezik talán a legmarkánsabban,⁴⁸ egyúttal ezen a területen a legkönnyebb azt megsérteni is. Ez egyben azt is eredményezi, hogy a foglalkozási egyenlőség fejlődése a mozgatórugója a generális diszkriminációtilalomnak.⁴⁹ Éppen ezért az egyenlő bánásmód követelményére hosszú idő óta kiemelt figyelmet fordít a széles körben értelmezett munkajog tudománya, és – érdekes módon – sohasem lehet valamifajta végső következtetést levonni, vagy abszolút igazsággal szolgálni. Az egyenlő bánásmód elve ugyanis szükségszerűen változik, fejlődik a munkajog más területeivel párhuzamosan, de ugyanígy a társadalmi, gazdasági és más jogi hatások nyomán is.⁵⁰ Így jelen disszertáció keretei között elsőként a munkajogban alkalmazandó egyenlő bánásmód elvének előzményei, illetve fogalma kerül bemutatásra.

II.2. Az egyenlő bánásmód elvének hatóköre az Európai Unió jogában foglaltak alapján

Kiindulópontként leszögezhető, hogy bár az egyenlő bánásmód elvét mai formájában leginkább az Európai Unió irányelvei és bírósági gyakorlata által kimunkált keretek között ismerjük,⁵¹ az elv eredeti megjelenése mégsem az Európai Unióhoz köthető, ugyanakkor az az úgynevezett európai munkajog egyik meghatározó összetevője.⁵² Másik oldalról pedig azt is látni kell, hogy a foglalkoztatással összefüggő egyenlő bánásmód elvének hatóköre és fogalomkészlete folyamatosan bővült az elmúlt hat

⁴⁶ KARDOS Gábor, *A nemi diszkrimináció egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága – Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 45.

⁴⁷ Michael CONNOLLY, *Discrimination Law* (2nd ed.), Sweet & Maxwell, Andover, 2011, 1-3.

⁴⁸ John J. DONOHUE, *Advocacy Versus Analysis in Assessing Employment Discrimination Law*, in: Christopher MCCRUDDEN (eds.), *Anti-Discrimination Law* (2nd series), The Cromwell Press, Trowbridge, 2004, 132-135.

⁴⁹ Alexander SOMEK, *Engineering Equality*, Oxford University Press, New York, 2011, 2-6.

⁵⁰ Bob HEPPEL – Mary COUSSEY – Tufyal CHOUDHURY, *Equality: A New Framework*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2000, 7-8.

⁵¹ Tekintettel annak az Európai Unió jogában elfoglalt kiemelten fontos helyére is. Lásd: KAZUSKA Melinda, *A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban*, Sectio Juridica et Politica Miskolc, 2011/1, 209-227.

⁵² Roger BLANPAIN, *The European Union and Employment Law*, in: BLANPAIN (ed.), *i.m.*, 164.

évtizedben,⁵³ hiszen eredetileg mindössze az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet jelentette, ráadásul azon belül is elsődlegesen a nemi alapú diszkrimináció tilalmát.⁵⁴ Ugyanakkor a diszkrimináció tilalmának fejlődése során egyértelművé vált, hogy nem kizárólag a női munkavállalók szorulnak munkajogi védelemre,⁵⁵ bár az is igaz, hogy a munkaerő-piaci pozíciókat tekintve az ő helyzetük a legnehezebb,⁵⁶ illetőleg a hátrányos megkülönböztetés ezen formája jelent meg legkorábban,⁵⁷ ebből adódóan olyan sajátosságok jellemzik,⁵⁸ amelyek miatt a diszkrimináció többi formájától eltérő jogi megoldások is jellemzik az Európai Unió jogában.^{59 60}

Vagyis az elv mai formájában egy általános követelmény, amely sokkal több mindent foglal magában, mint az elv kialakulásakor.⁶¹ Mára ugyanis gyakorlatilag a munkavégzés valamennyi fázisára, elemére, területére vonatkozik, egyúttal valamennyi védett tulajdonságra – nem, kor, faj, bőrszín, származás, vallási vagy más meggyőződés,

⁵³ GYULAVÁRI Tamás, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*, in: KISS György (szerk.), *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 57-83.

⁵⁴ MARK BELL, *Equality and the European Constitution*, Industrial Law Journal, 2004/3, 242-245.

⁵⁵ PRUGBERGER kiemeli, hogy a diszkrimináció tilalmának érvényt szerző irányelvek a munkavállalók szociális érdekeit védő normák között központi helyet foglalnak el. Lásd: PRUGBERGER Tamás, *Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire*, Európai Jog, 2009/4, 20-27.

⁵⁶ Figyelembe véve az évszázados múltra visszatekintő, már-már tradicionális előítéleteket – például, hogy a nők nem képesek nehezebb, nagyobb igénybevétellel járó vagy akár vezetői munkára –, de akár azt is, hogy a terhességénél, illetve szülésnél fogva csak a női munkavállalók kerülhetnek hátrányba a munkaerőpiacon. Ezzel kapcsolatosan lásd: NACSA Beáta, *A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jogban*, in: CSÓKA Gabriella – GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Nemek közötti esélyegyenlőség*, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2002, 185-212., GÖNDÖR Éva, *A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei a gyermekgondozási segély bevezetéséig*, Jog, Állam, Politika, 2012/1, 83-108. és Stephanie BORNSTEIN – John C. WILLIAMS – Genevieve R. PAINTER, *Discrimination against Mothers Is the Strongest Form of Workplace Gender Discrimination: Lessons from US Caregiver Discrimination Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2012/1, 45-62.

⁵⁷ Értve ez alatt azt, hogy a nemi alapú diszkrimináció leküzdése hívta életre az első olyan jogszabályokat az Európai Unióban, amelyeket jelentőségüknél fogva a mai napig fontosak a ma hatályos szabályok kialakulása szempontjából (lásd például: 75/117/EGK és 76/207/EGK irányelv). Ezzel összefüggésen lásd: Cathryn COSTELLO – Gareth DAVIES, *The Case Law of the Court of Justice in the Field of Sex Equality Since 2000*, Common Market Law Review, 2006/6, 1567-1616.

⁵⁸ Ezzel kapcsolatosan jegyzi meg ELLIS, hogy a nemi alapú diszkrimináció európai bírósági gyakorlata bizonyos időközönként megújul, és olyan újabb elvek és módszerek jelennek meg az ítéletekben, amelyek az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztő értelmezését szolgálják. Lásd részletesen: Evelyn ELLIS, *Recent developments in European Community sex equality law*, Common Market Law Review, 1998/2, 379-408. és FENWICK – Tamara K. HERVEY, *Sex equality in the single market: New directions for the European Court of Justice*, Common Market Law Review, 1995/2, 443-470.

⁵⁹ Lásd részletesen: KARDOS Gábor, *A nemi diszkrimináció egyes kérdései...*, 43-53.

⁶⁰ Mindezzel együtt az Európai Unió munkajogának központi kérdése maradt a mai napig, ami a fejlődési folyamat ismeretében nem meglepő. Lásd ezzel kapcsolatosan: GÖNDÖR Éva, *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió munkajogában*, Magyar Jog, 2004/11, 694-699.

⁶¹ Dagmar SCHIEK – Lisa WADDINGTON – Mark BELL (eds.), *Cases, Materials, Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2007, 2-4.

illetve minden olyan tulajdonság vagy jellemző, ami a személyiség meghatározó, integráns részét képezi – alkalmazni kell, és sokkal nagyobb fontossággal bír, mint egy egyszerű alapelv. Ugyanígy vonatkozik valamennyi típusú munkaviszonyra is, beleértve természetesen az atipikus foglalkoztatási formákat is.⁶²

Az elv tehát a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretei között került megfogalmazásra,⁶³ méghozzá annak 100. számú egyezményében, 1951. június 29-én.⁶⁴ Az egyezmény célja az volt, hogy leküzdje a nők és férfiak között meglévő, gyakran jelentős mértékű bérkülönbségeket, ezzel elősegítve azt, hogy az elvégzett munka ellenértékéért kapott díjazás ne lehessen diszkriminatív,⁶⁵ amivel a nők munkaerőpiaci helyzetét lehetett volna javítani.⁶⁶ Kimondva-kimondatlanul a díjazás terén érvényesítendő egyenlő bánásmód⁶⁷ a későbbiekben az egyenlő bánásmód elve többi területének kibontakozását segítette elő, így valóban ezt jelölhetjük meg első lépcsőfokként.

Ugyanakkor jelen disszertáció szempontjából az Európai Unió keretei között megvalósuló fejlődési folyamat bír igazán relevanciával; habár bizonyos megközelítésben az Európai Unió mintha maga vinné tovább és fejlesztené az ILO által lefektetett alapokat a munkavállalói jogegyenlőség területén.⁶⁸ Az egyenlő bánásmód elve már 1957-ben, a Római Szerződésben megjelent,⁶⁹ méghozzá szektorális formában, kifejezetten az egyenlő díjazás követelményét,⁷⁰ ezen belül pedig a nemi alapú

⁶² TOBLER, i.m., 326-328.

⁶³ Ezzel összefüggésben lásd részletesen: Jean-Michel SERVAIS, *International Labour Law*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2005, 142-156.

⁶⁴ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Az Európai Unió szociális dimenziója (Második, átdolgozott, bővített kiadás)*, OFA Kht., Budapest, 2004, 111.

⁶⁵ GYULAVÁRI, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai...*, 68-69.

⁶⁶ Ezzel kapcsolatosan lásd: Harriet SILIUS, *Foglalkoztatottság, egyenlő esélyek és nőtudomány (women's studies) kilenc európai országban*, in: PETŐ Andrea (szerk.), *Női esélyegyenlőség Európában*, Balassi Kiadó, Budapest, 2003, 17-22.

⁶⁷ MCCRUDDEN ugyanakkor túlságosan szélsőségesnek tartja mind az ILO „egyenlő munka”, mind pedig az Európai Unió későbbi „egyenlő érték” fogalomhasználatát, és ezek gyakorlati alkalmazhatóságának problémájára figyelmeztet. Lásd: Christopher MCCRUDDEN, *Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983*, *Industrial Law Journal*, 1982/1, 197-199.

⁶⁸ Achim SEIFERT, *The Still Complex Relationship between the ILO and the EU: The Example of Anti-Discrimination Law*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013/1, 49-52.

⁶⁹ GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *Egyenlőben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*, INDOK, Budapest, 2000, 11-12.

⁷⁰ Meg kell jegyezni, hogy a díjazás fogalmát a Bíróság már a kezdetektől fogva egyre szélesebb körben interpretálta, ezzel is elősegítve az elv hatókörének bővítését. Lásd: Evelyn ELLIS – Philip MORRELL, *Sex Discrimination in Pension Schemes: has Community Law Changed the Rules?*, *Industrial Law Journal*, 1982/1, 16-17. és 20-22.

diszkrimináció tilalmát alapul véve,^{71 72} de természetesen az elmúlt évtizedekben a nemi diszkrimináció tilalmának szabályai és gyakorlata is jelentős fejlődésen ment keresztül.⁷³ Így első megközelítésben az egyenlő bánásmód elvét az Európai Unió munkajogában azonosítani lehet az egyenlő díjazás elvével,⁷⁴ azonban ez a megközelítés természetesen később túlságosan szűkítőnek bizonyult.⁷⁵ Ráadásul maga az egyenlő díjazás elve alapvetően gazdasági motivációjú, azonban az Európai Unió Bíróságának jogértelmezésében – tekintettel elsősorban a Schröder-ítéletben kifejtettekre⁷⁶ - az elv fejlődése elvezetett oda, hogy arra már sokkal inkább szociális funkciója van, és csak másodlagos annak gazdasági fontossága.⁷⁷ Másfelől azonban az Európai Unió joga generálisan ismerte már a Római Szerződés megalkotásakor is a diszkrimináció tilalmát,⁷⁸ habár elsődlegesen a szabad mozgás alapelvével kapcsolatban tulajdonított annak jelentőséget a közösségi jog.⁷⁹ Ennek ellenére kiterjesztő értelmezés alkalmazásával megkockáztatható, hogy az elv tényleges tartalma általános érvényű.⁸⁰ Az egyenlő bánásmód követelményének fogalma – bár még mindig kizárólag a díjazás relevanciájában, de – jóval tágabb értelmezést nyert az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában,⁸¹ és bár a fejlődés, bővülés állomásai tisztán kimutathatók,⁸² mégis úgy gondolom, hogy ez a folyamat a mai napig tart. Ezzel párhuzamosan természetesen a vonatkozó irányelvek és a Bíróság gyakorlata, illetve az Alapszerződések módosult

⁷¹ KISS György, *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, Jura, 2002/1, 48-60.

⁷² Ez álláspontom szerint annak ellenére is nagy jelentőséggel bír, hogy a Bíróság korábbi nézőpontja szerint a Római Szerződésben szereplő szociálpolitikai rendelkezések mindössze elvi jelentőséggel bírnak. Lásd: HŐS Nikolett, *A közösségi szociális politika ötven éve*, Iustum, aequum, salutare: jogtudományi folyóirat, 2007/4, 103-123.

⁷³ Sacha PRECHAL, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: Achievements in three themes*, Common Market Law Review, 2004/2, 533-551

⁷⁴ GYULAVÁRI Tamás, *A nemek közötti megkülönböztetéssel kapcsolatos jogharmonizáció az EK tagországaiban*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, MŰM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 54-65.

⁷⁵ Hugh COLLINS – Keith EWING – Eileen MCCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, 361-363.

⁷⁶ C-50/96. Deutsche Telekom AG kontra Lili Schröder [2000] ECR I-0743. számú ítélet 53-57. pontjait.

⁷⁷ HŐS Nikolett, *Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 57.

⁷⁸ Bob HEPPLE – Bruno VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004, 129-130.

⁷⁹ TOBLER, i.m., 179.

⁸⁰ TOBLER, i.m., 32-35.

⁸¹ GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *Szociális jogok az Európai Unióban – Az Európai Bíróság esetjoga (1. kötet)*, AduPrint Kiadó, Budapest, 1998, 63-70.

⁸² KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs, 2010, 324-339.

rendelkezései⁸³ egyaránt bővítették az elv által lefedett esetköröket, azonban végeredményben az egyenlő bánásmód követelménye mai formájában a nők és férfiak egyenlő díjazásának premisszájaig vezethető vissza.⁸⁴

A progressziót jól mutatja, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér alapelvről szóló, ma már nem hatályos 75/117/EGK irányelv mellett e terület legfontosabb szabályozójává a ma már szintén hatályát veszített 76/207/EGK irányelv vált,⁸⁵ ami ugyan még mindig kizárólag a nemi alapú diszkriminációt tiltotta a foglalkozással összefüggésben, de a tilalmat kiterjesztette a díjazást meghaladó egyes kérdésekre is.⁸⁶ Vagyis ha nem is átfogó jelleggel, de mindenképpen kialakultak azon keretek, amelyek között az egyenlő bánásmód elve értelmezendő. A 2000-es évek jogalkotási folyamatai⁸⁷ – amelyek természetesen szem előtt tartották a Bíróság ítéleteiben kimondottakat⁸⁸ – teremtették meg az egyenlő bánásmód elvének ma ismert szabályozási arculatát, hiszen ezek alapján a diszkrimináció tilalma lényegében minden védett tulajdonságra kiterjed,⁸⁹ illetve a foglalkoztatás összes fontos kérdését magában foglalja.⁹⁰

Bár nem nyert soha jogi kötőerőt,⁹¹ mégis meg kell említeni az 1989-es Közösségi Kartát a munkavállalók alapvető szociális jogairól, melynek 16. cikke önállóan fogalmazza meg a nemi alapú diszkrimináció tilalmát a foglalkozás terén.⁹² Kimondja,

⁸³ ELLIS – WATSON, *i.m.*, 12-22.

⁸⁴ Ugyanakkor a fejlődési folyamat nem torpanhatott meg, hiszen az egyenlő bánásmód elve központi szerepet tölt be az Európai Unió szociálpolitikájában, így a jogalkotó folyamatosan arra volt kényszerítve, hogy fejlessze a már meglévő alapokat, és természetesen e vonatkozásban is a nemi alapú diszkrimináció tilalmához kapcsolódó fejlemények jártak élen. Lásd: Eberhard EICHENHOFER, *Co-ordination of social security and equal treatment of men and women in employment: Recent social security judgments of the Court of Justice*, Common Market Law Review, 1993/5, 1021-1022. és 1037-1042.

⁸⁵ GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*, Osiris Kiadó, 2000, 140.

⁸⁶ A munkához jutás, szakképzés, szakmai előmenetel és munkafeltételek vonatkozásában.

⁸⁷ Amely az Amszterdami Szerződéssel beiktatott 13. cikk alapján bontakozhatott ki, és hosszú időre meghatározza az Európai Unió e területen realizálódó jogalkotását. Lásd: Lisa WADDINGTON, *Taking Stock and Looking Forward: The Commission Green Paper on Equality and Non-Discrimination in an Enlarged European Union*, Industrial Law Journal, 2004/4, 367-369.

⁸⁸ Andrzej SWIATKOWSKI, *Age as a justifiable reason for employees' differentiation?*, in: Frank HENDRIX (ed.), *Active Ageing and Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2012, 99-113.

⁸⁹ Kérdéses ugyanakkor, hogy mit kell védett tulajdonság alatt érteni, de az uniós jogban a nevesített tulajdonságokon – nem, életkor, fogyatékoság, stb. – túl az általános diszkrimináció-tilalom miatt természetesen mindennemű megkülönböztetés ebbe a körbe tartozik, vagyis a jogvédelem nem kizárólag a védett tulajdonságokra terjed ki. Lásd: TOBLER, *i.m.*, 32-35.

⁹⁰ Krzysztof SLEBZAK, *Scope of the EU antidiscrimination law and definitions of key concepts*, http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2011_11SLEBZAK_PL.pdf (2014.02.08.).

⁹¹ Az Európa Unió Bírósága ugyanakkor jogértelmezése során folyamatosan alkalmazta ezt a dokumentumot. Lásd: GYULAVÁRI – KÖNCZEI, *i.m.*, 45-46.

⁹² MORVAI Krisztina, *A nemek közötti esélyegyenlőség – a diszkrimináció tilalma*, in: GYULAVÁRI (szerk.), *Egyenlő esélyek...* 66-81.

hogy nők és férfiak egyenlőségét biztosítani kell, és elő kell segíteni esélyegyenlőségüket, és megfogalmazza azt is, hogy nők és férfiak vonatkozásában egyaránt meg kell teremteni annak feltételeit, hogy a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztethetők legyenek.⁹³ Az egyenlőségnek ki kell terjednie továbbá a munkához jutásra, a bérezésre, a munkafeltételekre, a szociális védelemre,⁹⁴ az oktatásra, szakképzésre és a szakmai előrejutásra. Fontos tehát megjegyezni, hogy a legalapvetőbb szociális jogok körében is deklarálásra került nők és férfiak egyenlősége,⁹⁵ ugyanakkor azt is érdemes megemlíteni, hogy ezen a ponton még csak a nemi alapú diszkrimináció tilalma tartozott az Európai Unió alapvető szociális jogi elvei közé.

Az EU jogalkotási folyamataiban az egyenlő bánásmód elve egészen az Amszterdami Szerződésig kizárólag a nők és férfiak közötti egyenlőséget jelentette tehát,⁹⁶ ami egyértelműen megnehezítette e fogalom általános érvényű alkalmazását a munkaviszonyokban.⁹⁷ Eredeti tartalma szerint a nemi alapú diszkrimináció tilalma a gazdasági-társadalmi fejlődés előmozdításának alapértékeként jelent meg,⁹⁸ vagyis egyfajta eszközként. Később kétségkívül önálló követelménnyé, önállóan alkalmazandó szabállyá, politikává vált a foglalkoztatás területén,⁹⁹ de ez természetesen nem jelenti azt, hogy eredeti funkcióját elveszítette volna. Az elv tartalmának megítélése kapcsán meg kell említeni, hogy a kezdeti szűk körű megközelítés ellenére a Bíróság már korán kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód érvényesítése a Közösség szociálpolitikájának

⁹³ Ez az alapvető elvárás fontos szerepet játszott már a 76/207/EGK irányelvben is, így ez a nézőpont nem előzmény nélküli.

⁹⁴ A szociális biztonság egyik legalapvetőbb elve az egyenlő bánásmód elve. Ezzel kapcsolatosan lásd: RAB Henriett, *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 144-150. és 156-160., GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – GYULAVÁRI Tamás, *Szociálpolitika és foglalkoztatás*, Európai Tükör, 2009/különszám, 199-214. és GYULAVÁRI Tamás, *Az Európai Unió szociális joga: érdekek kereszttüzében*, Jura, 2003/2, 45-58.

⁹⁵ GYULAVÁRI – KÖNCZEI, i.m., 140-141.

⁹⁶ GYULAVÁRI – KÖNCZEI, i.m., 134.

⁹⁷ Christopher MCCRUDDEN, *Two Views of Subordination: The Personal Scope of Employment Discrimination Law in Jivraj v Hashwani*, *Industrial Law Journal*, 2012/1, 30-55. és erre reflektálva: Mark FREEDLAND – Nicola KOUNTOURIS, *Employment Equality and Personal Work Relations – A Critique of Jivraj v Hashwani*, *Industrial Law Journal*, 2012/1, 56-65.

⁹⁸ Marjolein VAN DEN BRINK – Susanne BURRI – Jenny GOLDSCHMIDT – Titia LOENEN, *European Equality Law: Losing Sight of the Wood for the Trees*, in: Frans PENNING – Yvonne KONIJN – Albertine VELDMAN (eds.), *Social Responsibility in Labour Relations: European and Comparative Perspectives*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2008, 368-370.

⁹⁹ Claire KILPATRICK, *The Court of Justice and Labour Law in 2010: A New Discrimination Law Architecture*, *Industrial Law Journal*, 2011/3, 280-301.

integráns részét képezi,¹⁰⁰ vagyis partikuláris jellege ellenére generális követelményként tekintett rá a Bíróság, ami nagyban elősegítette az elv későbbi evolúcióját.¹⁰¹ A jogalkotás szintjén természetesen a 2000-ben megszületett két irányelv,¹⁰² illetve a 2006/54/EK irányelv jelentik főként az új irányt, ugyanis ezek szemlélete és tartalma új fejezetet jelöl az Európai Unió anti-diszkriminációs joganyagában.¹⁰³

Az elv szabályozása és tartalma kapcsán ki kell térni röviden az Európai Unió Alapjogi Kartájára mint legújabb fejleményre is. A Karta 15. cikke szól a foglalkozás szabad megválasztásához és a munkához való jogról,¹⁰⁴ illetőleg az elv alapjait jelentő generális diszkriminációtílalomról (21. cikk), a 23. cikk pedig kifejezetten nevesíti a nemi egyenlőség alapelvét, ezzel párhuzamosan a 25. cikk az idősek, a 26. cikk pedig a fogyatékkal élők jogainak védelmét. Az egyenlőségi jogok biztosítása, illetve a munkaviszonnyal összefüggő diszkrimináció tilalma szempontjából álláspontom szerint fontos szerepe lehet az Alapjogi Kartának, különösen, ha a Bíróság gyakorlatában is továbbfejlesztésre kerülnek az abban deklaráltak.¹⁰⁵ Az Alapjogi Karta jelentőségét mutatja az is, hogy az abban foglalt egyenlőségi jogok terjedelme alapján a legátfogóbb módon szabályozza a diszkrimináció tilalmát, és fogalmazza meg az egyenlőséget biztosító egyes szabályokat.¹⁰⁶

Része a fogalomnak továbbá a pozitív irányú megkülönböztetés¹⁰⁷ – vagy előnyben részesítés¹⁰⁸ – is, ami fontos eleme a diszkriminációt tiltó joganyagnak, funkciója pedig

¹⁰⁰ GYULAVÁRI – KÖNCZEI, *i.m.*, 134. Alátámasztja ezt a C-149/77. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1978] ECR 365. számú ítéletben foglalt döntés 13., 15. és 16. pontja is, hiszen a Római Szerződés 119. cikkét kiterjesztően rendeli alkalmazni a Bíróság, kiemelve, hogy azt a Római Szerződés 117. cikkében foglaltakkal és a Közösség szociális elveivel összhangban kell értelmezni. Ezt azzal egészíti ki a Bíróság, hogy a 117. és 118. cikknek megfelelően a szociális rendszerek harmonizációjára is törekedni kell, ennek a rendszernek pedig része az egyenlő bánásmód elve is.

¹⁰¹ Dagmar SCHIEK, *Re-embedding economic and social constitutionalism: Normative perspectives for the EU*, in: Dagmar SCHIEK – Ulrike LIEBERT – Hildegard SCHNEIDER (eds.), *European Economic and Social Constitutionalism after the Treaty of Lisbon*, Cambridge University Press, New York, 2011, 31-32.

¹⁰² 2000/78/EK és 2000/43/EK irányelv.

¹⁰³ Karon MONAGHAN, *Multiple and intersectional discrimination in EU law*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2011/13, 22.

¹⁰⁴ Ugyanakkor e jognak is megvannak a szükségszerű korlátai. Lásd: Christine KAUFMANN, *Globalisation and Labour Rights – The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford, 2007, 19-28.

¹⁰⁵ BERKE Gyula, *Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben*, HR & Munkajog, 2013/11, 8-16.

¹⁰⁶ UITZ Renáta, *The old wine and the new cask: The implications of the Charter of Fundamental Rights for European non-discrimination law*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2013/16, 24.

¹⁰⁷ Lisa WADDINGTON – Mark BELL, *Exploring the Boundaries of Positive Action under EU Law: A Search for Conceptual Clarity*, *Common Market Law Review*, 2011/5, 1503-1504.

¹⁰⁸ Matthew C. R. CRAVEN, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. A Perspective on its Development*, Clarendon Press, Oxford, 1995, 157.

éppen bizonyos egyenlőtlenségek kiküszöbölése jogszerűen, de megkülönböztetéssel.¹⁰⁹ Ugyanakkor különös figyelmet kell szentelni annak, hogy az ilyen intézkedések indokoltak, arányosak és objektív alapúak legyenek,¹¹⁰ hiszen ellenkező esetben könnyen fordított diszkriminációhoz vezethetnek.^{111 112}

Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a munkaviszonyban különösen nagy jelentőséggel bír, hiszen a munkajogviszonyban alapvetően függő munkavégzés történik,¹¹³ vagyis a munkavállaló a munkáltató irányítása, ellenőrzése és felügyelete mellett végez önállótlanul munkatevékenységet,¹¹⁴ ezért igen nagy tere lehet az olyan munkáltatói intézkedéseknek, amelyek különbséget tesznek munkavállalók között. Hogy ez a különbségtétel indokolt avagy indokolatlan, illetve jogszerű vagy jogszerűtlen-e, ennek megítélése az egyenlő bánásmód követelménye helyes alkalmazásának feladata. Ugyanakkor bizonyos szempontból nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló mely védett tulajdonságára alapítva sújtja őt munkáltatója valamilyen diszkriminációval, hiszen a legfőbb feladat ilyenkor a jogsérelem feltárása és orvoslása. Abban a vonatkozásban természetesen van jelentősége a különbségtétel alapjául szolgáló védett tulajdonság vizsgálatának, hogy mivel az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló emberi méltósága is sérül,¹¹⁵ ezt hogy éli meg a munkavállaló,¹¹⁶ milyen hatással lehet ez a jogsértés a személyiségére, további munkavégzésére.¹¹⁷ Ezen túlmenően a munkaviszony keretei között azt is figyelembe kell venni, hogy bár az egyes védett tulajdonságok megítélése egységes kell, hogy legyen, mégis indokolt lehet adott esetben az, hogy az egyes tulajdonságokra bizonyos

¹⁰⁹ KOVÁCS Kriszta, *Az egyenlőség felé*, L'Harmattan, Budapest, 2012, 183-185.

¹¹⁰ Frank HENDRICKX, *Age and European Employment Discrimination Law*, in: Frank HENDRICKX (ed.), *Active Ageing and Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2012, 3-30.

¹¹¹ KISS Gy., *Alapjogok...*, 327.

¹¹² Utal erre WEBER is, kiemelve az arányosság és ésszerűség követelményét a nemi alapú foglalkozási kvóták kapcsán. Lásd: Günter WEBER, *Az Európai Bíróság és a nemek közti hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában*, Magyar Jog, 1996/4, 181-184.

¹¹³ KISS György, *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2, 70-81.

¹¹⁴ KISS Gy., *Alapjogok...*, 34-35.

¹¹⁵ Sandra FREDMAN, *Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2002, 19-22.

¹¹⁶ Nem biztos ugyanis, hogy azonos érzést vagy reakciót vált ki valakiből az, hogy éppen neme, életkora, vagy éppen személyes véleménye miatt érte őt hátrányos megkülönböztetés.

¹¹⁷ Itt kell emlékeztetni arra, hogy a diszkrimináció forrása elsődlegesen előítélet vagy ellenséges viszony lehet. E vonatkozásban lásd: Lásd: Larry ALEXANDER, *What makes wrongful discrimination wrong?*, University of Pennsylvania Law Review, 1992/1, 149-219.

eltérő szabályok is megfogalmazásra kerüljenek, amelyek persze nem ronthatják le a főszabály által garantált védelmi szintet.¹¹⁸

A munkaviszony sajátosságaiból és az egyenlő bánásmód elvének lényegéből¹¹⁹ következően mivel a diszkrimináció gyakorlatilag a munkavégzés során bármikor és bármilyen kontextusban felmerülhet,¹²⁰ ezért – példálózó jelleggel – az egyenlőség követelményének a munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkadíjazás, a munkaidő, a munkafeltételek, az előmenetel tekintetében is meg kell felelni, sőt az egyenlő bánásmód elvét nem kizárólag az individuális munkajog területén, hanem a kollektív munkajogi jogintézmények kapcsán is figyelembe kell venni, így például a szociális partnerek közötti egyeztetések során,¹²¹ hiszen a munkáltató és a munkavállalói közösség együttes felelőssége az, hogy alkufolyamataik eredményeként érvényt szerezzenek a diszkrimináció tilalmának.¹²²

A klasszikus munkaviszony alapvető sajátosságai – a munkáltató és munkavállaló közötti szigorú hierarchia, a munkaviszony határozatlan időtartama, a teljes munkaidő, a munkavégzés kötött helye, stb. - kevésbé jellemzik a napjainkban egyre inkább teret nyerő rugalmas munkavégzési formákat,¹²³ ennek ellenére az ilyen atipikus jogviszonyokban is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.¹²⁴ Mutatja ezt az is, hogy az Európai Unió atipikus munkavégzési formákkal kapcsolatos jogalkotási termékeiben kimondottan hangsúlyos szerepet kap az egyenlő bánásmód követelménye,¹²⁵ többek között azért, mert diszkriminációnak természetesen a

¹¹⁸ Lásd például a 2000/78/EK irányelv életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó különös szabályait a kimentés körében.

¹¹⁹ SCHIEK – WADDINGTON – BELL (eds.), *i.m.*, 191-194.

¹²⁰ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, MŰM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 11-14. és 22-23.

¹²¹ Erre hívja fel a figyelmet a 2000/78/EK irányelv Preambulumának (33) és (36) bekezdése, illetve 13. cikke. KISS György pedig úgy fogalmaz, hogy a „Az irányelv (2006/54/EK) kiemelt jelentőséget tulajdonít a szociális párbeszéd intézményeinek, jelezve, hogy az egyenlő megítélés követelményének betartása, érvényesülése jóval túlmutat a szorosabb értelemben vett jogalkotáson.” KISS Gy., *Alapjogok...*, 344. Lásd továbbá: BREHÓSZKI Márta – BÜKI Renáta Blanka – DUDÁS Katalin – FODOR T. Gábor – FUNTIG Zoltán – FÜSTHY Zsolt – GYULAVÁRI Tamás – HAJDÚ József – HANDÓ Tünde – KULISITY Mária – MOLNÁRNÉ NAGY Ágnes – NACSA Beáta – RÚZS MOLNÁR Krisztina – VARGA László, *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2008, 1421.

¹²² Ez az elv az ILO 100. számú egyezményének 4. cikkében is megjelenik.

¹²³ Silvana SCIARRA, *New discourses in labour law: part-time work and the paradigm of flexibility*, in: Silvana SCIARRA – Paul DAVIES – Mark FREEDLAND (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 20-24.

¹²⁴ A. C. L. DAVIES, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 119-120.

¹²⁵ Lásd a 97/81/EK, 1999/70/EK, 2008/104/EK, illetve a 2010/41/EU irányelveket.

hagyományos és a modern foglalkoztatási formák keretei között foglalkoztatottak relációjában sincs helye.¹²⁶ Az atipikus munkavégzési formák körében érvényesítendő diszkrimináció-tilalom feldolgozása azonban más szempontok alapján önállóan indokolt, így azok nem képezik részletes vizsgálat tárgyát jelen disszertáció keretei között.¹²⁷

Az egyenlő bánásmód elvének koncepcióját áthatja annak alapjogi,¹²⁸ illetve alapvető munkavállalói jogi jellege,¹²⁹ hiszen az egyenlő bánásmód valójában az egyenlő méltóságuként történő kezelést jelenti.¹³⁰ A foglalkoztatás területén beszélhetünk formális, tényleges és átfogó egyenlőségről,¹³¹ mely kategóriák alapvetően azokra a fogalmi sajátosságokra fókuszálnak, amelyek az Európai Unió jogalkotásában fokozatosan jutottak érvényre, és fejlődtek egészen napjainkig, kiegészítve a Bíróság gyakorlatával, illetve az ezek nyomán formálódó tagállami megoldásokkal.¹³² A formális egyenlőségkoncepció a korábban már érintett szűkebb körű megközelítést, illetőleg azt a célt helyezi előtérbe, hogy a diszkrimináció felszámolásával elérhetővé váljak a munkavállalók teljes és feltétlen egyenlősége.¹³³ A tényleges – vagy szubsztantív – egyenlőség már a munkavállalói jogvédelem szélesebb körére koncentrál, és jelentőséget tulajdonít a jogszerű megkülönböztetés egyes eseteinek is, míg az átfogó, egyben transzformálható egyenlőség a komplex szabályozást jelöli meg központi elemként, illetve az olyan esélyegyenlőségi politikákat, amelyek érdemben előmozdíthatják a diszkriminációtól mentes foglalkoztatás elérését, például

¹²⁶ A. C. L. DAVIES, *Perspectives...* 93. és BANKÓ Zoltán *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010, 34-36.

¹²⁷ Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014, BANKÓ, *Az atipikus...*, KISS György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 1-14., KISS György, *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny 2013/1, 1-14, PRUGBERGER Tamás, *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyve javaslatában*, Gazdaság és Jog, 2011/12, 18-22. és PRUGBERGER Tamás, *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban*, Magyar Jog, 2014/2, 65-71.

¹²⁸ Ezzel kapcsolatosan lásd részletesen: BRAGYOVA András, *Egyenlőség és alkotmány – az alkotmányos egyenlőségi szabály jelentése és alkalmazása*, in: LAMM Vanda (szerk.), *Van és legyen a jogban: tanulmányok Peschka Vilmos hetvenedik születésnapjára*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1999, 21-66.

¹²⁹ HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), i.m., 129.

¹³⁰ Lásd: ZOLTÁN Ödön, *Az emberi méltóságról*, Magyar Jog, 1996/9, 531-538. és GYÖRFI Tamás, *A diszkrimináció tilalma: egy különleges státuszú jog*, Jogtudományi Közlöny, 1996/7-8, 275-293.

¹³¹ HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), i.m., 134-155.

¹³² HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), i.m., 133-136.

¹³³ HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), i.m., 135-142.

foglalkoztatáspolitikai eszközökkel.¹³⁴ Ezek a koncepciók egyaránt alapvető emberi jogként tekintenek a munkavállalók egyenlőségére, és ez a megközelítés alapvetően elősegítheti az egyenlőségi jogok előmozdítását, tekintettel a jogvédelem magas szintjére.¹³⁵

Nem szabad ugyanakkor abba a hibába esnünk, hogy a munkavállalói jogegyenlőséget minden körülmények között és mindenáron meg akarjuk teremteni,¹³⁶ ugyanis az összehasonlíthatósági kritérium vizsgálatának eredménye, illetőleg az adott esetben indokolt különbségtétel „felmentést” adhat az elv betartása és betartatása alól.¹³⁷ Mindemellett rögzítendő, hogy az egyenlőséghez való jog a foglalkoztatási viszonyokban egyéni jogosultságnak minősül, azonban a kollektív jogsérelmek sem zárhatók ki ebből a körből.¹³⁸

Az Európai Unió az elmúlt évtizedekben ennek megfelelően folyamatosan fejlesztette is ezt az elvet, és – gyakran eltérő megközelítést alkalmazva ugyan,¹³⁹ de – egyfajta következetes fejlődést realizálva tette ezt. Álláspontom szerint ugyanis nem vitatható az, hogy, ha azon uniós normákat vesszük alapul, amelyek a munkaviszonnyal összefüggésben hivatottak garantálni a jogegyenlőséget, akkor az alapvető keretek adottak, és a Bíróság jogfejlesztő tevékenysége idővel csak növelheti a védelem szintjét. Ezzel egyidejűleg persze fel lehet tární bizonyos szabályozásbeli hiányosságokat,¹⁴⁰ illetőleg a Bíróság gyakorlata sem tűnik mindig következetesen egységesnek,¹⁴¹ mégis úgy tűnik, hogy ezen adott keretek között a tagállamok feladata és felelőssége a továbbiakban biztosítani az egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatással összefüggésben, és bár ezek a megoldások meglehetősen sokszínűek lehetnek,¹⁴² alapvetően egy irányba

¹³⁴ HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), *i.m.*, 146-154.

¹³⁵ Christopher MCCRUDDEN, *Thinking about the discrimination directives*, European Anti-Discrimination Law Review, 2005/1, 17-21. MCCRUDDEN ugyanakkor ezt a megközelítést az irányelvi normák eltérő szellemiségét és fogalomhasználatát ellensúlyozandó említi elsősorban, vagyis álláspontja szerint az emberi jogi jelleg előtérbe helyezése lehet az egyik kulcsa az egyenlő bánásmód elvének fejlesztéséhez, hatékonyabbá tételéhez.

¹³⁶ Bob HEPPLÉ, *The Aims of Equality Law*, Current Legal Problems, 2008/1, 1-22.

¹³⁷ TÓTH Norbert, *Az egyenlőség elve és a diszkrimináció tilalma a munka világában (Nemzetközi jogi és EU-jogi tekintés)*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 197-199.

¹³⁸ Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS, *Labour Law* (4th ed.), Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2005, 523-524.

¹³⁹ DEAKIN – MORRIS, *i.m.*, 520-523.

¹⁴⁰ VAN DEN BRINK – BURRI – GOLDSCHMIDT – LOENEN, *i.m.*, 368-370.

¹⁴¹ Lásd például a speciális életkori kimentési szabályokkal kapcsolatban a C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003. és C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1. számú ítéleteket.

¹⁴² HEPPLÉ – VENEZIANI (eds.), *i.m.*, 129-163.

kell hatniuk, ez pedig a minél hatékonyabb munkavállalói jogvédelmi rendszer kiépítése a diszkrimináció tilalmával összefüggésben. Bizonyos megközelítésben az antidiszkriminációs joganyag már „túlnőtt” magán, és a klasszikus fogalmak és elvrendszer lassan már nem lesznek elegendőek ahhoz, hogy megértsük annak lényegét, illetve ahhoz sem, hogy a joggyakorlatban tovább lehessen fejleszteni ezt az elvet.¹⁴³ Ugyanakkor ez a nézőpont is kiemeli, hogy az egyenlőségi jogok garantálása miatt szükséges széles körben értelmezni az egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatás területén, de a jövőben egyre nagyobb szerepet kaphat a fejlődésben a szolidaritás elve, aminek segítségével könnyebben elérhetővé válnak az egyenlő bánásmód által meghatározott eredeti szociális célok.¹⁴⁴ Ezek az újonnan megfogalmazott szempontok azonban komoly hatással lehetnek mind a korábbi évtizedek, mind pedig a 2000-es évek uniós jogalkotási termékeinek interpretálására a foglalkoztatás területén.¹⁴⁵

A következőkben tehát egy tagállami megoldás, nevezetesen a magyar szabályozás és gyakorlat kerül részletesen vizsgálatra.

¹⁴³ Catherine BARNARD, *The Future of Equality Law: Equality and Beyond*, in: Catherine BARNARD – Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS (eds.), *The Future of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004, 213-215. és 227-228.

¹⁴⁴ BARNARD, *The Future of...*, 227.

¹⁴⁵ Ezek személyi hatályával kapcsolatosan lásd: BARNARD, Catherine, *Discrimination law, self-employment and the liberal professions*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2011/12, 30-32., http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/antidiscrimination_law_review_12_en.pdf (2014.02.13.).

III. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK TÖRVÉNYI SZABÁLYAI – STRUKTURÁLIS ÁTTEKINTÉS

III.1. Az egyenlő bánásmód elvének biztosítása a magyar jogban

Általában véve igaz, hogy a diszkrimináció tilalma,¹⁴⁶ amely elv nemzetközi és uniós kontextusban egyaránt jelen van általános érvényűen és a foglalkoztatással összefüggésben is,¹⁴⁷ olyan alapelve a munkajognak, amelynek értelmezése és helyes alkalmazása komoly feladat, és ezt a feladatot nem könnyíti meg az sem, hogy az elv interpretálása nem egységes az Európai Unió tagállamai között.¹⁴⁸ Ez a tény érdemben befolyásolja az egyes tagállamok jogalkotási és jogalkalmazási mechanizmusait, irányait, ez alól pedig Magyarország sem lehet kivétel. A következőkben röviden – mintegy megalapozva a IV. fejezet gyakorlat-orientált feldolgozását – célszerű röviden áttekinteni az egyenlő bánásmód elvének törvényi szabályait, ide értve az Ebktv. struktúráját és az Mt. 12. §-át. Ugyanakkor részletes elemzésre kizárólag a disszertáció fő mondanivalója és főbb következtetései által indokolt mértékben kerül sor.

Az elv jelenlegi formájában¹⁴⁹ viszonylag fiatalnak mondható a magyar jogban, ugyanakkor az egyenlő bánásmód elve a munkajogban lényegében már az 1967-es szabályozásban megjelent, az 1992-es Mt-ben – kezdetben – pedig részletes szabályozást is kapott, a szabályozás irányvonala pedig összhangba került az elmúlt két

¹⁴⁶ A diszkrimináció jogi szempontból hátrányos megkülönböztetést jelent, méghozzá szűkítő értelmezéssel önkényes hátrányos megkülönböztetést. Lásd: ROMÁN László, *A jogegyenlőség és a diszkrimináció tilalma*, in: ÁDÁM Antal (szerk.), *Az emberi jogok szabályozása az Alkotmányban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, MTA Állam- és Jogtudományi Intézet, Budapest, 1996, 195.

¹⁴⁷ Az egyenlő bánásmód követelményét – avagy a diszkrimináció tilalmát – általában deklaráló legfontosabb nemzetközi egyezményekkel összefüggésben lásd: SZEMESI Sándor, *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2009, 15-18. A disszertáció témája szempontjából pedig az ILO egyenlő bánásmód elvét érintő egyezményeit szükséges megemlíteni: 100. (az egyenlő díjazás elvéről), 111. (generális diszkrimináció-tilalom a foglalkoztatásban) és 156. (a munkavállalás és a családi élet összehangolásáról) számú egyezmények.

¹⁴⁸ Jól példázzák ezt a www.equineteurope.org weboldalon közzétett publikációk, statisztikák és beszámolók, ugyanis az egyes tagállamok egyenlő bánásmód védelméért felelős intézményei jól láthatóan eltérő gyakorlatot folytatnak például az egyenlő díjazás elvének értelmezése és érvényre juttatása során. Lásd: *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: The Experience of Equality Bodies*, www.equineteurope.org, [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication .pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication.pdf) (2014.05.30.), Brussels, 2013.

¹⁴⁹ Értve ez alatt az Ebktv. generális keretszabályozó jellegét.

évtizedben az Európai Unió elvárásaival.¹⁵⁰ Mégis számos olyan kérdés merült fel ezzel összefüggésben az utóbbi években, amelyekre tekintettel mindenképpen szükséges átfogóan elemezni a magyar joggyakorlatot.

A joggyakorlatról általában véve elmondható, hogy ezidáig nem tudott olyan fajta egységes bírói gyakorlat kialakulni Magyarországon, amely irányt mutathatna az adott ügyben ítélező bírónak, vagy a jogfejlesztés a lassú, de biztos evolúció irányába hatna.¹⁵¹ Ezzel összefüggésben megemlítendő, hogy álláspontom szerint a 2012. évi Mt. kapcsán egy sajátos folyamat játszódik le az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben, ugyanis az Mt. jelentős része kifejezetten az elmúlt húsz évben irányadó egységes ítélezési gyakorlatot veszi alapul, és erre az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben is utal a törvényjavaslat miniszteri indokolása.¹⁵²

A következő néhány oldalban áttekintem a hatályos szabályozás struktúráját,¹⁵³ illetőleg az Mt-ben foglalt alapelv tartalmát vizsgálom. Fontos megjegyezni, hogy a foglalkozási egyenlőséggel kapcsolatos szabályozásban és gyakorlatban az Ebktv.

¹⁵⁰ Az 1967. évi II. törvény 18. § (3) bekezdése kimondta, hogy a munkaviszony létrehozása, illetve az abból származó jogok és kötelezettségek vonatkozásában nem lehet hátrányos megkülönböztetést tenni nemre, fajra, életkorra és származásra tekintettel. A 19. § (2) bekezdés a terhes nőkre és anyákra nézve állapított meg munkajogi védelmi szabályokat, a (3) bekezdés pedig szociális helyzet, egészségi állapot vagy egyéb körülmény alapján tette lehetővé az előnyben részesítést. Látható tehát, hogy az 1967-es Mt. a mainál szűkebb körben, de alapvetően megfelelő keretek között rendezte ezt a kérdést. Az 1992-es Mt. tovább vitte ezeket a szabályokat, és annak 5. §-a bővítette a védett tulajdonságok körét, kimondva lényegében, hogy tilos a hátrányos megkülönböztetés valamennyi, a munkaviszonnyal össze nem függő körülményre tekintettel. Megemlítendő, hogy az 1992-es Mt. eredetileg összekapcsolta a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az előnyben részesítés kötelezettségét. Az (1) bekezdés rögzítette a jogszerű megkülönböztetés esetét, a (2) bekezdés pedig a mai szabályokhoz hasonlóan, de a munkavállaló valószínűsítési kötelezettsége nélkül definiálta a munkáltató bizonyítási terhét. A (3) és a (4) bekezdés pedig biztosította a munkavállalók diszkriminációtól mentes előmenetelét és az egyenlő feltételek melletti előnyben részesítést. A szabályozás 2001. július 1-jével kibővült, és védett tulajdonság lett a fogyatékos állapot, megfogalmazásra került a közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a munkáltató orvoslási kötelezettsége. 2004. január 27-ével pedig – az Ebktv. hatályba lépésének nyomán – az Mt. érvényre juttatta az egyenlőség biztosításának pozitív irányú megközelítését, ugyanis az egyenlő bánásmód elvét fogalmazta meg, e mellett pedig kimondta az orvoslási kötelezettséget a maival egyező módon. Az uniós joghoz viszonyítva természetesen e szabályozás kapcsán is érte kritika az Mt-t, lásd: LEHOCZKY NÉ KOLLONAY Csilla, *Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül*, Fundamentum, 1998/1-2, 88-93., de az 1992-es Mt. eredeti koncepcióját illetően a legfőbb kritika a nehéz átláthatóság és az ebből adódó nehéz alkalmazhatóság volt. Lásd: NACSA Beáta, *A munkahelyi diszkrimináció elleni jogvédelem problematikája Magyarországon*, in: KOLTAY Jenő (szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2000, 198.

¹⁵¹ Ezen állítás igazolására a joggyakorlatot részletesen elemző IV. fejezet keretei között kerül sor.

¹⁵² T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 178.

¹⁵³ Az Ebktv. megalkotásával, szükségességével és a jogrendszerben elfoglalt helyével kapcsolatosan lásd részletesen: BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás, *Az antidiszkriminációs szabályozás reformja*, Acta Humana 2004/4, 13-40.

szabályai mintegy fundamentumát képezik az Mt. 12. §-ában foglalt alapelvnek,¹⁵⁴ ezzel biztosítva az elv érvényesülését.¹⁵⁵ Az Ebktv. szabályai a IV. fejezet megfelelő alfejezetei körében kerülnek feldolgozásra, ezzel biztosítva a feldolgozás elméleti és gyakorlati megalapozottságát. Ugyanakkor az Mt. kapcsán szükséges ezen a ponton az egyenlő bánásmód elvének Mt-be foglalt munkajogi sajátosságait vizsgálni, az ott leírtak pedig szintén további elemzésre kerülnek a IV. fejezet keretei között. Mindez azért indokolt, mert a joggyakorlatot feldolgozó IV. fejezetben lényegében arra a kérdésre is keresem a választ, hogy a törvényi normák mennyire működőképesek a gyakorlatban, illetve arra, hogy a joggyakorlat mennyiben követi a jogszabályok irányvonalát, és hogy ez mennyiben szolgálja az egységes joggyakorlat kialakulását.

A magyar szabályozás többszintű, minőségileg is eltérő szabályokat tartalmaz az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben, így megjelenítve az alapvető törvényi garanciákat.¹⁵⁶ A rendszert leginkább kétszintűként lehet jellemezni,¹⁵⁷ ugyanakkor álláspontom szerint ez a fajta felosztás tovább tagolható bizonyos szempontok alapján, melyek ugyan nem feltétlenül a jogszabályi struktúrához igazodnak, de tartalmilag mindenképpen indokoltnak tűnhetnek.¹⁵⁸

Alapvető jellemzője e rendszernek, hogy a jelen értekezés szempontjából különös relevanciával bíró foglalkozási egyenlőség egyes kérdései nehezen választhatók el az egyenlő bánásmód követelményének általános szintjétől,¹⁵⁹ hiszen annak gyakorlatilag egy úgynevezett „ágazatspecifikus”, lényegében önálló részét képezik.¹⁶⁰

A magyar jogrendszerben a munkavállalók egyenlőségét a jogforrási hierarchiának megfelelően¹⁶¹ a 2012. január 1-jén hatályba lépett Alaptörvény deklarálja, amely

¹⁵⁴ Pontosabban az Ebktv. foglalkoztatásra vonatkozó különös szabályai kiegészítik az Mt. 12. § (1) bekezdésében foglaltakat az Mt. 12. §-ához fűzött kommentár szerint. Lásd: A 2012. évi I törvény kommentárja, CompLex Jogtár.

¹⁵⁵ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (7. rész)*, Humán Szaldó, 2009/9, 241-245.

¹⁵⁶ KISS Gy., *Az egyenlő megítélés követelménye...*, 103. és 131-139.

¹⁵⁷ BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás, *Kell-e anti-diszkriminációs törvény?*, Jogtudományi Közlöny, 2003/1, 1-8.

¹⁵⁸ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában*, Fundamentum, 1998/4., 91-94. Bár e tanulmány még az Ebktv. hatályba lépése előtt született, mégis ki kell emelni a szerző azon álláspontját, miszerint a gyakorlatban sok nehézséget okoz a munkavállalók által elszenvedett jogsérelem felismerése és megítélése, így például az, hogy a munkajogi koordináta-rendszerben hogyan lehet beazonosítani, elhelyezni az adott diszkriminációs jogsérelmet.

¹⁵⁹ E megállapítás igazolására lásd a következő kúriai ítéleteket: EBH 2012. M.12 munkaügyi elvi határozat, EBH 2155/2010, EBH 1629/2007, 1980/2009, BH 74/2012, BH 250/2008.

¹⁶⁰ HALMAI Gábor, *Az alapjogok helyzete Magyarországon 2005-ben*, Fundamentum, 2006/1, 163-181. és 45/2000. (XII. 8.) AB határozat.

¹⁶¹ Lásd e vonatkozásban Magyarország Alaptörvényét és a Jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvényt.

alapvetően kijelöli azon alkotmányos kereteket, amelyek között az egyenlő bánásmód követelményét értelmezni kell,¹⁶² illetve az egyenlőséghez való jogot mint alapvető emberi jogot¹⁶³ definiálja. Az Alaptörvény mellett két jogszabályt szükséges megemlíteni, ugyanis a korábban már érintett Ebktv., illetve az Mt.¹⁶⁴ egyaránt tartalmaznak rendelkezéseket az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan, tekintettel elsősorban a fentebb már említett megkettőzött védelmi struktúrára.¹⁶⁵

III.2. Az Ebktv. főbb rendelkezései

Az Ebktv. tartalmazza az alapvető fogalmakat, illetve általában véve a diszkrimináció tilalmát, melynek két fő típusát meg is nevezi a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában. A jogszabály sajátossága, hogy mindennemű hátrányos megkülönböztetést tilt, de úgy, hogy az uniós normáknak lényegében megfelelően pozitív megközelítést alkalmaz,¹⁶⁶ hiszen preambulumban kimondja, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként éljen.¹⁶⁷

Ez egyben azért is fontos, mert az Alkotmánybíróság határozataiban markánsan megjelenő azon érvelés, mely szerint az egyenlőséggel való jog alapvetően az egyenlő méltóságuként történő kezeléshez való jogot jelenti,¹⁶⁸ már ezen a ponton deklarálásra kerül. A törvény rendelkezik továbbá az Egyenlő Bánásmód Hatóságról¹⁶⁹ is (33-45.

¹⁶² KOVÁCS Krisztina, *A hátrányos megkülönböztetés tilalma*, in: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.), *Emberi jogok*, Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 379-387.

¹⁶³ SZEMESI Sándor, *Az élet és az emberi méltóság, valamint a diszkrimináció tilalmának összefüggései az Emberi Jogok Európai Bírósága esetjogában*, Jogtudományi Közlöny, 2007/5, 216-232.

¹⁶⁴ Munkajogi szempontból szükséges megemlíteni a közalkalmazottak jogállását (1992. évi XXXIII. törvény) és a közszolgálati tisztviselők jogállását szabályozó (2011. évi CXCV. törvény) jogszabályokat is, ezekről a III.3. alfejezet keretei között lesz szó.

¹⁶⁵ Ennek megfelelően az Ebktv. utal arra, hogy többek között a 76/2007/EGK, a 79/7/EGK, a 86/378/EGK, a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelveknek való megfelelést szolgálja, míg az Mt. például az 97/81/EK, az 1999/70/EK, és a 2003/88/EK irányelvnek való megfelelést szolgálja.

¹⁶⁶ E megközelítés természetesen kritika tárgyát is képezheti a vonatkozásában, hogy bizonyos szempontból az egyenlő bánásmód elvének biztosítása gyengébb jogi garanciákat hordoz, mint a diszkrimináció szigorú tilalma, ezért a két nézőpont akár egyszerre is szerepeltethető lenne a magyar jogrendben. Ez a hiányosság nem kifejezetten a magyar jog sajátja, hiszen a legtöbb európai államban ugyanez a megközelítés tekinthető dominánsnak. Lásd: KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György, *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*, Osiris Kiadó, Budapest, 2002, 140-141.

¹⁶⁷ SZENTE Zoltán, *A pozitív megkülönböztetés problémái*, Fundamentum, 2006/4, 17-44.

¹⁶⁸ KOVÁCS Kriszta, *Erős elv...*, 29-48.

¹⁶⁹ A Hatóság hazai jogvédelmi rendszerben betöltött fontos pozíciójával kapcsolatosan lásd: FARKAS Lilla, *Kis magyar jogvédelem-történet*, Fundamentum, 2009/4, 161-167.

§),¹⁷⁰ mely számos olyan ügyben járt már el létrehozása óta, és jár el jelenleg is, amelyek a foglalkoztatáshoz kötődnek, bár azt is hozzá kell tenni, hogy ezen ügyek száma nem kiugróan magas,¹⁷¹ ennek hátterében pedig a munkaviszonyok sajátos bizalmi jellege,¹⁷² illetve az alá-fölé rendeltségből és a munkaviszony klasszikus felfogásából származó¹⁷³ kvázi félelem áll, ami a munkavállalók oldalán jelentkezik a tekintetben, hogy jogaik érvényesítése esetén megfogalmazódik bennük az, hogy ez a jövőben negatív hatással lehet rájuk, így például a munkájukat is könnyen elveszíthetik ennek következtében. Érdemes megjegyezni, hogy a munkavállalói függőség fokának változásával¹⁷⁴ sem valószínű, hogy e tekintetben változna e tendencia.

Az Ebktv. és az Mt. viszonyát tárgyalva az Ebktv. 2. §-a kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban foglalt rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni.¹⁷⁵ E szabály jelentősége az, hogy elvi szinten rögzíti az Ebktv.-ben és az Mt.-ben foglaltakra vonatkozó együttalkalmazási kötelezettséget,¹⁷⁶ így pedig mindkét jogszabály előírásai kellő hangsúlyt kaphat a gyakorlatban, megteremtve ezzel az egyenlőség kapcsán a kettős védelmi rendszer alapjait a joggyakorlatra nézve.¹⁷⁷ Célszerű lenne ennek az alapelvnek nagyobb hatásfokkal érvényt szerezni a gyakorlatban, ugyanis meglátásom szerint így nagyobb összhang lenne megteremthető az Ebktv. szellemiségével,¹⁷⁸ és így elkerülhető lenne az egyenlőséget garantáló szabályok szűkítő értelmezése.

¹⁷⁰ Jogállásával és eljárásával kapcsolatban lásd: KÁDÁR András Kristóf, *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről*, Fundamentum, 2010/2, 98-101. és TILK Péter, *Az egyenlőséghez való jog egyes garanciális szabályai Magyarországon*, Acta Humana, 2005/4, 20-45.

¹⁷¹ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján az adott év legjellemzőbb ügyei között közzétett határozatok viszonylatában ez az arány nagyobb, mint egyharmad, ugyanis a nyilvánosságra hozott közel nyolcszáz határozat közül kb. háromszáz szól legalább indirekt módon foglalkoztatási kérdésekről függetlenül az eljárás kimenetelétől, vagy attól, hogy érdemi vizsgálatra, esetleg egyezségkötésre került-e sor a felek között.

¹⁷² KISS György, *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 17-19.

¹⁷³ Harry W. ARTHURS, *Labour Law After Labour*, Osgood CLPE Research Paper, 2011/5, 12-29. és további, a munkajogi szabályozás változásaival kapcsolatos kérdésekkel összefüggésben: GYULAVÁRI Tamás, *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009/6, 76-107.

¹⁷⁴ Felicia ROSIORU, *The changing concept of subordination*, in: KISS György (szerk.), *Recent Developments in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013, 150-152.

¹⁷⁵ PÁL Lajos – LŐRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert, *Az új munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos), HVG-ORAC Lap- és könyvkiadó Kft., Budapest, 45-48.

¹⁷⁶ Ugyanakkor a joggyakorlat feladata az, hogy összhangba hozza az Ebktv. különös rendelkezéseit más jogszabályok, így tipikusan az Mt., további szabályaival. Lásd: BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006, 11-14.

¹⁷⁷ PRUGBERGER Tamás, *A megkülönböztetés és az esélyegyenlőség új magyar munkajogi szabályozásának néhány problematikus vonása*, Gazdaság és Jog, 2005/10, 25-27.

¹⁷⁸ A törvényjavaslat 2. §-ához fűzött miniszteri indokolás a következőképpen fogalmaz: „A Javaslat e rendelkezése biztosítja az antidiszkriminációs joganyag koherenciáját, mivel úgy rendelkezik, hogy az

Érdemes megemlíteni, hogy az Ebktv. definiálja a foglalkoztatási és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt is, ezzel kijelölve azon munkavégzésre irányuló jogviszonyok körét, amelyekben az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az Ebktv. különbséget tesz a klasszikus értelemben vett, ugyanakkor tágan értelmezett munka- és szolgálati jogviszonyok,¹⁷⁹ illetve minden más olyan jogviszony¹⁸⁰ között, amelyek nem minősülnek sem gazdasági, sem pedig szolgálati jellegű munkajogviszonynak.¹⁸¹ A felsorolt jogviszonyok eltérő természete alapján valóban szükséges két eltérő kategóriát megállapítani,¹⁸² mert például egy vállalkozási szerződés teljesítése érdemben különbözik a munkaszerződésétől még akkor is, ha az ténylegesen munkavégzésre irányul.¹⁸³

A fogalmi különbségek jelentősége az, hogy jellemzően a polgári jogi típusú jogviszonyokban (megbízás, vállalkozás) másként érvényesül az egyenlő bánásmód követelménye, aminek az a magyarázata, hogy a magánjogi jogviszonyokban a privátautonómia érvényesítése és a szerződési szabadság alapelve miatt¹⁸⁴ a diszkrimináció tilalmát nagyon nehéz érvényesíteni.¹⁸⁵ Vagyis az elv általában véve érvényes ezekben az esetekben is, különösképpen azért, mert az egyenlő bánásmód

ágazati jogszabályokban található, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat a Javaslat rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát külön jogszabály a Javaslatban szereplőtől eltérően nem állapíthatja meg, arra azonban külön jogszabálynak lehetősége van, hogy az egyenlő bánásmód követelményének kötelezett körét az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében a Javaslatban szereplőnél tágabban határozza meg, valamint hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében speciális szankcióval sújtsa.” Vagyis az Mt. munkajogi szabályai a védelmi szintet semmiképpen sem csökkenthetik, azonban indokolt esetben emelhetik azt, és véleményem szerint a bírói gyakorlatnak ez utóbbira kellene törekednie.

¹⁷⁹ Ebktv. 3. § a) pont.

¹⁸⁰ Ebktv. 3. § b) pont.

¹⁸¹ A jogviszonyok közti különbségekre valóban szükséges felhívni a figyelmet, lásd e tekintetben a munkaviszony alapvető jellemzőivel összefüggésben: PRUGBERGER Tamás, *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései*, Collectio Iuridica Universitatis, 2001/1, 19-36.

¹⁸² GYULAVÁRI Tamás, *A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere*, Jogtudományi Közlöny, 2010/7-8, 336-350.

¹⁸³ Kifejtésre kerül ez az elem a hatályban már nem lévő, de a bírósági gyakorlatban irányadónak tekintett 170. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalásban (7001/2005. FMM-PM együttes irányelv) a következők szerint: „...a vállalkozási és megbízási szerződések általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak. A munkaviszony keretében általában nem a konkrét feladat, hanem a munkakör meghatározott, az ebbe tartozó, az egyes tevékenységek ellátására utasíthat a munkáltató.” Vagyis az önálló és az önállótlan – függő – munka alapvető dogmatikai különbségei mentén lehet elhatárolni e jogviszonyokat egymástól. Ezek összefüggéseiről lásd: PRUGBERGER Tamás, *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Miskolc, Novotni Kiadó, 2013, 19-22.

¹⁸⁴ MENYHÁRD úgy fogalmaz, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma és a szerződési szabadság közötti kollízió gyakorlatilag feloldhatatlan. Lásd: MENYHÁRD Attila, *Diszkrimináció-tilalom és polgári jog*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2006/3, 8-9.

¹⁸⁵ VÉKÁS Lajos, *Egyenlő bánásmód a polgári jogi viszonyokban?*, Jogtudományi Közlöny, 2006/10, 355-364.

követelményének az Ebktv. keretei között attól függetlenül kell megfelelni, hogy a munkavégzés ténylegesen milyen jogi formában történik,¹⁸⁶ azonban a szolgáltatás különbözősége behatárolhatja az elv alkalmazhatóságát.¹⁸⁷ Ilyen módon tehát az egyenlő bánásmód elve minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban alkalmazandó, vagyis az egy általános alapelv a magyar jogban foglalkoztatási formától függetlenül.¹⁸⁸ Az Európai Unió Bírósága már többször is rámutatott arra, hogy a foglalkozási forma önmagában véve nem szolgálhat munkavégzéssel összefüggő megkülönböztetés jogszerű alapjául.¹⁸⁹

Maga az Ebktv. is tartalmaz bizonyos ágazatspecifikus szabályokat a törvény „különös részében”, így a 21-23. §-ai a foglalkoztatással összefüggő antidiszkriminációs szabályokat részletezik, szem előtt tartva az Mt-ben foglaltakat. Véleményem szerint helyes az a megoldás, mellyel az Ebktv. nem kizárólag keretszabályokat határoz meg, hanem bizonyos tényállásokat is a munkavégzéssel összefüggésben.

III.3. Az egyenlő bánásmód követelménye mint munkajogi alapelv

Az Mt. alapelvi szinten rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről, mégpedig a megváltozott terminológia szerint általános magatartási követelmények között. Ilyen módon az egyenlő bánásmód elve nem kizárólag egy vezérelv, amely mentén a felek – jelen esetben a munkáltató – eljárni kötelesek a munkaszerződés teljesítése során, hanem egy olyan elvi, egyben gyakorlati vonatkozású kötelezettség is, amely alapján a norma címzettjére konkrét és lényeges kötelezettségek teljesítésének terhe hárul. Az Mt. a 6. pont alatt, a 12. §-ban szabályozza keretjelleggel az egyenlő bánásmód követelményét, ami azt mutatja, hogy a korábbi Mt-től eltérően a jogalkotó megkísérelte egységes szerkezetbe foglalni és átláthatóbbá, könnyebben alkalmazhatóvá tenni ezt az elvet.

Mindemellett látni kell, hogy az Mt. követi az Ebktv. pozitív megközelítését, egyúttal összefoglaló jelleggel fogalmaz az egyenlő bánásmód elvének munkajogi aspektusáról

¹⁸⁶ Azonban a jogviszonytípusok közötti különbségek a szabályozás struktúrája alapján szükségszerűek. Lásd: PRUGBERGER Tamás – SZALMA József, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk., *Gazdaság és Jog*, 2012/10, 14-17.

¹⁸⁷ VÉKÁS, i.m., 355-364.

¹⁸⁸ GYULAVÁRI Tamás, *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 10-12.

¹⁸⁹ KISS György, *A határozott időre létesített munkajogviszonnyal és a munkaidővel kapcsolatos néhány ügy az Európai Bíróság döntésében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 73-91.

is. Az alapelvről annak lényegének megfogalmazásán túl az Mt. nem mond többet,¹⁹⁰ azonban az elvet kizárólag a munkavégzéssel összefüggő szempontok szerint tovább részletezi, vagyis a törvény több pontján is találunk olyan konkrét rendelkezéseket, amelyek ezt a követelményt érintik. Példaként említhető a szülési szabadság, az általánostól eltérő foglalkoztatási formák – atipikus munkaviszonyok – körében több helyen is nevesített diszkriminációttilalom, illetve a munkáltató azon kötelezettsége, mely szerint köteles intézkedése előtt az üzemi tanács véleményét kikérni, amennyiben az az egyenlő bánásmód követelményével vagy a munkavállalók közötti egyenlő bánásmód előmozdításával kapcsolatos.

A szabályozásban a 2012. július 1-jén hatályba lépett¹⁹¹ 2012. évi I. törvénnyel radikális változás nem történt¹⁹² a hatályos normaszövegben,¹⁹³ ami persze szükségtelen is volna a korábban már kifejtett szabályozási sajátosságok miatt.

Kérdés lehet ugyanis, hogy az Mt. ezen szabályainak szellemisége hogyan hathat a munkajogi ítélkezési gyakorlatra és jogértelmezésre a jövőben, figyelembe véve természetesen a már nem hatályos 1992. évi szabályozást is.¹⁹⁴ Világos ugyanis, hogy az Európai Unió ilyen irányú követelményei között kiemelt helyen szerepel a hatékony jogvédelem biztosítása,¹⁹⁵ márpedig ez utóbbi elképzelhetetlen lenne egy egységre

¹⁹⁰ Ez nem is lenne feltétlenül indokolt, ugyanis az Ebktv. megalkotásával a jogalkotó elérte azt, hogy az egyenlő bánásmód elvének részletszabályai – fogalmak, bizonyítás, előnyben részesítés, stb. – generális jelleggel kerültek szabályozásra, szem előtt tartva az egyes – kiemelt – területek sajátosságait.

¹⁹¹ A törvény néhány része csak 2013. január 1-jén lépett hatályba (a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, a szabadság számítására és a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok).

¹⁹² KENDERES György, *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9, 15-19.

¹⁹³ Szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy az Ebktv. hatályba lépése előtti utolsó időállapotban az 1992-es Mt. kifejezetten részletesen tartalmazta a diszkrimináció tilalmára vonatkozó szabályokat, és voltaképpen így lehetséges volt részben betölteni azt a jogalkotási űrt, ami az Ebktv. megalkotása előtt fennállt. Lásd: VINNAI Edina, *A hátrányos megkülönböztetés tilalma Magyarországon az Európai Unió csatlakozás tükrében*, Sectio Juridica et Politica Miskolc, 2002, 453-470.

¹⁹⁴ Mindemellett szükséges megjegyezni, hogy a PRUGBERGER-NÁDAS szerzőpáros szerint az 1992. évi Mt. korábbi szabályozása hatékonyabb és jobban átlátható volt a nyilvánvalóan több konkrétum miatt. Lásd: PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító- és közszolgálati jog*, CompLex Kiadó, Budapest, 2014, 88-89. és 90-91. Ezen állásponttal abból a szempontból lehet vitatkozni, hogy az Ebktv. hatályba lépése után lényegében szükségtelenné vált egy olyan szabályozási modell, amelyben az Mt. részletesen, de legalábbis részletesebben tárgyalja a diszkrimináció tilalmát, hiszen az Ebktv. az egyenlő bánásmód elvét generális jelleggel kívánja biztosítani, ráadásul az uniós szabályoknak megfelelő a pozitív megközelítés miatt nehezebben fogalmazhatók meg konkrét szabályok. Más szempontból azonban – és ez inkább a joggyakorlat szintjén jelentkező probléma – valóban zavarónak tűnhet, hogy munkajogi kérdésekben is „kizárólag” az Ebktv-t kell alkalmazni, ugyanakkor a két jogszabály gyakorlati összehangolása ezen könnyen segíthet.

¹⁹⁵ Ennek fontossága megjelenik a foglalkozási antidiszkriminációval is foglalkozó legfontosabb irányelvekben is, lásd: 76/207/EGK és az azt módosító 2002/73/EK, 92/85/EGK, 1999/70/EK, 97/80/EK, 97/81/EK, 2000/78/EK, 2006/54/EK és 2008/104/EK irányelvek.

törekvő, folyamatosan fejlődő joggyakorlat nélkül.¹⁹⁶ Az előzőekben mondottakat megerősítve látni kell, hogy a magyar egyenlőségi jog fejlődése töretlen, azonban szükséges annyira szigorúnak lennünk, hogy a jelen disszertáció tárgyát képező munkajogi egyenlőség vonatkozásában a szükséges mértékben kritikát gyakoroljunk, és véleményem szerint a joggyakorlat mellett szükséges ilyen kritikával illetni az új szabályozást is.¹⁹⁷

Tekintettel arra, hogy az elvet az Ebktv. hivatott részletezni, ezért az Mt. 12. § (1) bekezdése keretjelleggel mondja ki az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő bánásmód követelménye tehát önálló címként szerepel az általános magatartási követelmények között, mintegy jelezve azt, hogy ezen elv szellemiségét és lényegét tekintve eltér a többitől. A 12. § kimondja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.¹⁹⁸ A követelmény sérelme esetén orvosolni kell a sérelmet; ez utóbbi a munkajogi egyenlőség egyik legalapvetőbb irányelvének számító 2000/78/EK irányelv szerint a tagállamok kötelezettsége, hiszen olyan jogvédelmi és jogérvényesítési struktúrát kell kiépíteniük és fenntartaniuk, amely lehetővé teszi, hogy a hátrányos megkülönböztetés bármely formáját elszenvedett foglalkoztatottak gyorsan, hatékonyan és ténylegesen vehessék igénybe a rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségeket.¹⁹⁹ Ugyanakkor az (1) bekezdés szerint ez nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

¹⁹⁶ Az irányelvek által meghatározott hatékony jogvédelem kritériuma nem kizárólag a jogorvoslati lehetőségekhez való hozzáférés garantálását kell, hogy jelentse, hanem azt is, hogy az adott hatóság ténylegesen vizsgálja az ügyet, és amennyiben megállapítja a diszkriminációt, akkor olyan jogkövetkezményeket alkalmaz, amelyek alkalmasak az elszenvedett hátrány helyreállítására, egyúttal perevntívek is. Nem megengedhető az sem, hogy kizárólag az adott eljárás sajátos jellemzői miatt ne részesüljön valódi jogorvoslatban a hátrányos megkülönböztetés elszenvedett fél, mivel eljárás során álláspontom szerint mindvégig a diszkrimináció áldozatának érdekeit kell szem előtt tartani. Lásd ezzel összefüggésben: BODROGI Bea, *Legal Standing – The Practical Experience of a Hungarian Organisation*, European Anti-Discrimination Law Review, 2007/5, 23-24.

¹⁹⁷ Elsősorban annak sajátos szemléletmódja miatt.

¹⁹⁸ HORVÁTH arra hívja fel a figyelmet, hogy a 2012. évi Mt. annak ellenére megtartja a komplex védelmi kört, hogy kiemeli az egyenlő díjazás elvét. Lásd: HORVÁTH István, *Az új Munka törvénykönyve I. rész*, Adó, 2012/3, 94-104. Álláspontom szerint ezzel mindenképpen egyet kell érteni, ugyanakkor az egyenlő munkáért egyenlő bér elv ilyen módon történő jogszabályi elhelyezése mindenképpen vitatható.

¹⁹⁹ Ez az elv gyakorlatilag már azon első irányelvekben is hangsúlyosan jelen volt, amelyek az 1970-es évek közepén születtek elsődlegesen azon indíttatásból, hogy az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája átfogó reformra szorul, elsősorban az 1972-es Párizsi Csúcsra és az 1974-es Szociális Akcióprogramra (lásd például: 75/117/EGK és 76/207/EGK irányelvek). Lásd a kérdés szabályozási aspektusáról: HAJDÚ József, *A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog, 2001/3, 17-22. és Ezek sokszínűségével összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (2. rész)*, Humán Szaldó, 2009/3, 79-82.

Az (1) bekezdés tehát deklarálja a legfontosabbat, vagyis az egyenlő bánásmód betartásának általános kötelezettségét, ugyanakkor az is egyből feltűnik, hogy annak egy területét nevesíti, hiszen kiemeli, hogy az elvet különösen a munka díjazásával kapcsolatban kell megtartani, így pedig lényegében az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé válik az egyenlő díjazás területe.

Ez a megoldás mindenképpen meglepő, hiszen első olvasatban nem tűnik logikusnak, hogy a törvény gyakorlatilag az alapelvek körében szól a munkabér bizonyos kérdéseiről, ugyanakkor ezzel a megoldással a jogalkotó mintegy pótolni kívánja az 1992. évi Mt. 142/A. §-át, amely a munka díjazásának szabályai között mondta ki önálló szakaszban az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet. Álláspontom szerint néhány problémát mindenképpen felvet ez az új megoldás.

Aggályosnak tűnik ugyanis ilyen nyíltan megtörni az alapelvek rendszerét, hiszen az Mt. deklarálta magánjogiasítani kívánja a munkajogviszonyokat,²⁰⁰ amiből következik, hogy a polgári jogra visszavezethető, vagy legalábbis azokkal rokon alapelvek jelentősége is meg fog nőni. E logika szerint azonban túlságosan nagy hangsúlyt kap a jogviszony egyik olyan eleme – a munkavégzés ellenértéke –, amely egyébként bizonyos keretek között ugyan, de a felek szabad megállapodásának tárgyát képezi. Mert bár egyértelmű, hogy a munkabér tekintetében feltétlenül szükség van bizonyos garanciák felállítására – gondoljunk csak a munkabér védelmére –, de meglátásom szerint ebben a viszonylatban kissé önkényesnek tűnik kiemelni a munka díjazását, és az egyenlő bánásmód követelményének egyik különös nemeként nevesíteni. Fontosnak tartom megemlíteni azt is, hogy ez a megoldás – amely egyebekben a munkavállalói érdekek minél magasabb szintű védelmét hivatott szolgálni – némileg új szemléletet tükröz, amelynek hátterében talán az is állhat, hogy az 1949-es Alkotmánytól eltérően az Alaptörvény nem tartalmazza alkotmányos szinten az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, miközben az 1949. évi XX. törvény 70/B. § (2) bekezdése szerint az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.²⁰¹ Így ez a megközelítés tulajdonképpen az egyenlő munkabérrel összefüggésben

²⁰⁰ Az alapvető koncepcionális változásokkal kapcsolatban lásd: GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett, *The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, *European Labour Law Journal*, 2012/4, 252-269.

²⁰¹ Álláspontom szerint e garanciális előírásnak, annak ellenére fontos szerepe volt a munkajogi egyenlőség biztosításában, hogy JUHÁSZ álláspontja szerint ez a szabály az Alkotmánybíróság ítélkezési gyakorlata miatt lényegében kiüresedett. Értve ez alatt azt, hogy az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. §-ában található általános diszkrimináció-tilalmat a magyar jogrend egészére vonatkozó általános

az alkotmányos szintről hiányzó garancia sajátos „pótlását” is jelentheti. Dogmatikailag legalábbis indokolt ezt feltételeznünk.

E kérdés azonban igen nehezen megítélhető, ugyanis való igaz, hogy a jogalkotó ezzel a megoldással bővítette az alapfogalmat, de a szabályozást érdemben változtatlanul hagyta. Érdemes elképzelni azt az élethelyzetet, melyben az adott munkavállaló vagy munkavállalói csoport egyenlőséghez való joga a bérezésbeli differenciákon keresztül nem valósul meg. Ebben az esetben ugyanis – álláspontom szerint – a jogvita eldöntése során a bíróságnak jóval nagyobb hangsúlyt kell fektetnie kizárólag a bérezésben megnyilvánuló különbségekre. Vagyis ha elfogadjuk azt, hogy ezzel a megoldással a díjazást érintő kérdések az egyenlő bánásmód fogalmának immanens részévé válnak, akkor az összehasonlítható helyzet²⁰² megléte, illetőleg önmagában az indokolatlanul eltérő bérezés megalapozza a foglalkozási diszkriminációt, hiszen az összehasonlítható helyzet fennálltából²⁰³ következik az ok-okozati összefüggés bizonyítottsága is.²⁰⁴ Márpedig így értelmezve a sérelmet szenvedett fél oldalán nem kell feltétlenül valamely védett tulajdonság (nem, kor, foglalkoztatási helyzet, vallás, faj, bőrszín, stb.) sérelmének bizonyosságot nyernie, vagyis sokkal nagyobb szerephez juthat az Ebktv. törvény 21-25. §-a, eltérően az általános és különös értelemben egyaránt alkalmazott 8-14. §-tól.²⁰⁵

Az összehasonlítható helyzet kapcsán szükséges felhívni a figyelmet a hipotetikus összehasonlítás lehetőségére, ugyanis az Ebktv. 8. §-a szerint az összehasonlítható helyzetnek vagy a jelenben kell fennállnia, vagy egy korábbi időpontban kellett fennállnia, vagy pedig feltételesen, azaz a jogszabály „részesülne” kitétele mindenképpen megér egy rövid elemzést. Alapvető probléma az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben, hogy mivel az fogalmilag csak összehasonlítható helyzetek vonatkozásában értelmezhető,²⁰⁶ ezért az olyan esetekben, amelyekben bármilyen okból – például az összehasonlítási alapot képező munkavállaló hiányában – nem végezhető el

elvé nyilvánította. Lásd: JUHÁSZ Gábor, *A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben*, Fundamentum, 2012/1, 38.

²⁰² Ennek gyakorlati megjelenésével összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (4. rész)*, Humán Szaldó, 2009/5, 135-137.

²⁰³ Az Ebktv. kommentárja szerint az összehasonlíthatóság fogalmát a 2000/78/EK irányelvvel összhangban kell értelmezni, vagyis kiterjesztően, de természetesen pontos tartalma esetről esetre határozható meg. Lásd: A 2003. évi CXXV. törvény kommentárja, CompLex Jogtár.

²⁰⁴ GYULAVÁRI – KÖNCZEI, *i.m.*, 72-76.

²⁰⁵ Azzal a kiegészítéssel, hogy természetesen a 21. §-ra történő hivatkozás esetén is szükséges valamely, az Ebktv. 8. §-ban szereplő védett tulajdonságok valamelyikét megjelölni.

²⁰⁶ JENEY Petra, *Az összehasonlítás nehézségei*, Fundamentum, 2002/3-4, 147-153.

az összehasonlítás, akkor a jogában vélt vagy valós sérelmet szenvedett fél nem fogja tudni igényét érvényesíteni, miközben az összehasonlítható helyzet vizsgálatának hiánya nem lenne az ő terhére róható. Álláspontom szerint az Ebktv. megfogalmazása nem teljesen egyértelmű ezen a ponton, ugyanis a „részesülne” kitétel jelenthet bármilyen bizonytalan bekövetkezésű feltételt valós, létező összehasonlítási alanyok esetében is, azonban jelentheti azt is, hogy ha nincs ilyen munkavállaló, akkor úgy kell tekinteni, mintha lenne. Utóbbi megközelítéssel elkerülhető tehát az a helyzet, melyben a munkavállaló kizárólag az ilyen alany hiánya miatt nem tudja igényét érvényesíteni. Az európai bírósági gyakorlatban – legfőképpen a díjazás vonatkozásában²⁰⁷ – létezik ez a módszer, és bár alkalmazása több kérdést és nehézséget is magával hoz, mégis indokoltnak tűnhet. A magyar joggyakorlatban az ilyen jellegű összehasonlítás egyáltalán nem bevett.²⁰⁸

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata egységes a tekintetben, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére hivatkozó munkavállalónak meg kell jelölnie azon Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonságát, amely alapján őt e vonatkozásban diszkriminációval sújtotta a munkáltató,²⁰⁹ viszont munkaügyi jogvitában védett tulajdonság megjelölésére nincs szükség, sőt elegendő pusztán az Mt. 12. §-ra hivatkozni az Ebktv. figyelmen kívül hagyásával. Elegendő tehát a hátrány és az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók megjelölése. Elképzelhető, hogy szerencsésebb lenne az egységes gyakorlat, de az eljárási specialitások mentén mégis logikusnak tűnik a két eltérő megközelítés.

A törvényjavaslat részletes indokolása szerint azért szükséges a díjazás területét mint különös területet kiemelni, mert a jogszerűtlen különbségtétel leggyakrabban ezen a területen valósul meg, illetve azért, mert ez a kérdés az uniós jogban az egyik legnagyobb jelentőséggel bíró kérdéskör a diszkrimináció tilalma kapcsán.²¹⁰ Bár nem teljesen egyértelmű ez a magyarázat, mégis úgy tűnik, hogy a megoldás háttérében álló

²⁰⁷ C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. és C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

²⁰⁸ Az Ebktv. kommentárja utal ugyan arra, hogy amennyiben sem a jelenben, sem pedig a múltban nem lehet megfelelő összehasonlítási alanyt találni, akkor lehetséges egy nem létező személyre vonatkoztatni a releváns körülményeket, és például olyan munkakörben dolgozóval elvégezni az összehasonlítást, amilyen nincs, és nem is volt az adott munkáltatónál. Nézetem szerint ez a gyakorlatban viszont nem jelenik meg. Lásd: BIHARY – FARKAS – KÁRPÁTI – KÁDÁR, *i.m.*, 52.

²⁰⁹ Lásd például: 242/2006. (nemi hovatartozás), 700/2007. (egészségi állapot és anyaság), 449/2013. (munkaviszony atipikus volta) EBH határozatok.

²¹⁰ T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 103.

megfontolás lényege az, hogy a jogalkotó jelezze, hogy a bérezésbeli különbségek kiküszöbölése különös fontossággal bír a munkajogi normaanyagon belül, legalábbis az elv ezt mutatja. Hozzáteszem, az uniós joggyakorlatból számos más területet is ki lehetne emelni, a jogalkotó pedig a hazai viszonyokhoz mérten a legkézenfekvőbbet választotta. Ilyen értelemben tehát mindenképpen kiszélesedett, bizonyos értelemben pontosabbá vált az alapelv.

Ezzel a logikával összhangban a (2) bekezdés meghatározza a munkabér fogalmát, hiszen a jogalkotó szándéka szerint – többek között a korábban kifejtettekre is tekintettel – a munkabérfogalom szorosan együtt értelmezendő az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. Így egyértelműen azon garanciális normákat kívánja a törvény minél nagyobb mértékben érvényre juttatni, amelyek a munkavállalókat megillető, egyenlő munkáért járó egyenlő munkabért illetik. Munkabér e szerint minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Érdemes megjegyezni, hogy ez a fogalom megfelelő tartalmi összhangot mutat az ILO által meghatározott követelményeket tekintve, illetőleg az Európai Unió Bírósága is²¹¹ többnyire ilyen széles, a munkavállalói érdekeket előtérbe helyező meghatározást használ.²¹² A fogalom e mellett összhangban van a korábbi következetes bírói gyakorlattal, hiszen annak eldöntése, hogy valamely juttatás, melyet a munkavállaló kap munkáltatójától, munkabérnek minősül-e, attól függ, hogy azt a munkaviszonyra tekintettel, munkája ellenértékeként kapja-e.²¹³

Az Mt. ezt követően meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek alapján – különösen – megállapítható az elvégzett munkák egyenértékűsége,²¹⁴ így téve eleget azon uniós kötelezettségnek, mely alapján a tagállamok kötelesek egy objektív módon

²¹¹ A díjazás fogalmának koncepcionális változásaival összefüggésben lásd: Julia EICHINGER, *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value*, EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice – ERA Seminar, Trier, 9-10 November 2009, 1-6.

²¹² A Bíróság újabb keletű gyakorlatában lásd például: C-124/11., C-125/11. és C-143/11. egyesített ügyek Bundesrepublik Deutschland kontra Karen Dittrich (C-124/11) és Robert Klinke (C-125/11) és Jörg-Detlef Müller kontra Bundesrepublik Deutschland (C-143/11) [2012] ECLI:EU:C:2012:771., C-147/08. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg [2011] ECR I-3591., C-267/06. Tadao Maruko kontra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [2008] ECR I-1757., C-207/04. Paolo Vergani kontra Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona [2005] ECR I-7453. és C-220/02. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten kontra Wirtschaftskammer Österreich [2004] ECR I-5907. számú ügyek.

²¹³ A 251/2000. számú munkaügyi elvi határozat szerint a munkavállalónak a munkavégzés fejében járó juttatás annak elnevezésétől függetlenül munkabérnek minősül annak ellenére, hogy az Mt. nem határozza meg egyértelműen a munkabér fogalmát.

²¹⁴ Ez gyakorlatilag az 1992-es Mt. 142/A. §-ának felel meg, bár nem szó szerint, az egyetlen eltérés pedig a munka egyenértékűségének szempontjai körében a munkaerő-piaci viszonyok megjelenése.

kidolgozott rendszert alkalmazni az elvégzett munkák összehasonlítására.²¹⁵ Hiszen az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv²¹⁶ alkalmazásának előfeltétele az összehasonlíthatósági követelmény vizsgálata, amelynek pedig – ebből a szempontból – legfontosabb eleme az elvégzett munkák összevetése. Ilyen módon a munkabér tekintetében ezt tekinthetjük az összehasonlíthatósági kritérium szempontrendszerének.

Álláspontom szerint e kritériumok példálózó jelleggel történő meghatározása kulcsfontosságú az egyenlő munkáért egyenlő bér elv gyakorlati értelmezése szempontjából, ugyanis ezek nélkül szinte lehetetlen lenne kellő körültekintéssel elvégezni a diszkrimináció vizsgálatát. Érdeemes megjegyezni, hogy bár a közvetlen és a közvetett diszkrimináció fogalmi elemeként tárgyalja az Ebktv. az összehasonlítható helyzetet, annak jogszabályi meghatározása szükségtelennek tűnik, hiszen az valójában jogalkalmazási kérdés, ráadásul a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az összehasonlítható helyzet nem áll fenn.²¹⁷ A munkabér kapcsán azonban azért szükséges ezeket a fő szempontokat törvényben rögzíteni, mert a díjazás olyan konkrét és központi kérdése a munkaviszonynak, amely a munkavállalók szempontjából nem hagyható megfelelő jogi védelem nélkül és ennek egyik legfőbb eleme a munka egyenértékűsége. További indok lehet az a fogalmi többlet, amit az egyenlő értékű munka fogalma jelent a korábban használatos egyenlő munkával szemben,²¹⁸ ugyanis az összehasonlíthatósági kritériumok törvényi rögzítése hatékonyan garantálhatja azt, hogy az elvet nem kizárólag teljes mértékben azonos munkák vonatkozásában alkalmazzák, hiszen ellenkező esetben nem lenne szükség ezen szempontok meghatározására. Álláspontom szerint azért fontos ezek Mt-beli szerepeltetése, mert ezen szempontok valójában valamennyi, a munkavégzéssel összefüggő diszkriminációs esetben vizsgálhatók az összehasonlíthatóság kapcsán, még akkor is, ha ezek alkalmazása és vizsgálata nem lehet kizárólagos, hiszen az az összehasonlítás szűkítő értelmezéséhez vezetne. Az Mt.

²¹⁵ Evelyn ELLIS, *The recent jurisprudence of the Court of Justice in the field of sex equality*, Common market Law Review, 2000/3, 1403-1426.

²¹⁶ Egyenlő munka alatt valóban azonos munkatevékenységet kell érteni, míg egyenlő értékű munka alatt általában különböző munkákat, amelyek azonban bizonyos objektív szempontok alapján összemérhetők. Lásd: Martina OELZ – Shauna OLNEY – Manuela TOMEI, *Equal Pay – An introductory guide*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf (2014.05.03.), International Labour Organization, Genf, 2013, 31.

²¹⁷ Hiszen ilyen módon hiányzik az ok-okozati összefüggés a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között.

²¹⁸ OELZ – OLNEY – TOMEI, *i.m.*, 29-36.

12. § (3) bekezdése tehát nézetem szerint garantálja azt, hogy a joggyakorlatban a munkák összemérésekor ne azonos, hanem egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkát vizsgáljon akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság, akár a munkaügyi bíróságok. Véleményem szerint azért is szükséges ezeket a szempontokat az Mt-ben rögzíteni, mert ezek hiányában a munkavállaló nehezebb helyzetbe kerülne a valószínűsítés során, hiszen a bérezésben elszenvedett hátrány csak úgy valószínűsíthető, ha a felperes meg tudja jelölni az övétől eltérő mértékű munkabért, amit kollégái egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért kapnak.

A korábbi szabályozáshoz képest a munkaerő-piaci szempontok beiktatása számít novumnak, e mellett – példálózó jelleggel – az Mt. a következő szempontokat említi meg: az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat és felelősség. A munkaerő-piaci szempontok vitán felül az Európai Unió Bíróságának esetjogából kerültek be a törvénybe: elég, ha csak az életkorral összefüggő foglalkozási diszkriminációs ügyekre gondolunk.²¹⁹ A munkaerő-piaci – tágabb értelemben foglalkoztatáspolitikai – tényezők oly módon jelennek meg ezekben az ítéletekben, hogy jellemzően a munkavállalók között megvalósuló különbségtétel-indokok jogszerű vagy jogszerűtlen mivoltát hivatottak igazolni. Például munkaerő-piaci szempontból nem lesz minden esetben jogszerűtlen az olyan hátrányos megkülönböztetés az idősebb munkavállalók oldalán, amely a fiatal – jellemzően pályakezdő – dolgozni tudó és akaró munkavállalók oldalán előnyben részesítésként jelenik meg. Így a munkaerő-piaci helyzet – követve a 2000/78/EK irányelvben foglaltakat – lényegében kimentési ok lehet a munkáltató oldalán,²²⁰ hiszen az abban meglévő különbségekkel igazolhatja az

²¹⁹ Ez a szempont egyébként nem kizárólag bérezési kérdésekben, de hosszabb ideje része az uniós joggyakorlatnak. Lásd például: C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország [2012] ECLI:EU:C:2012:687., C-141/11. Torsten Hörmfeldt kontra Posten Meddelande AB [2012] ECLI:EU:C:2012:421., C-297/10. és C-298/10. egyesített ügyek Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai [2011] ECR I-7965., C-159/10. és C-160/10. egyesített ügyek Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen [2011] ECR I-6919., C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003., C-45/09. Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [2010] ECR I-9391., C-341/08. Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] ECR I-47. és C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1. számú ügyeket a Bíróság újabb keletű gyakorlatából.

²²⁰ Ezzel megteremtve mesterségesen az egyensúlyt az életkori diszkrimináció tilalma és a közérdek között, de eme egyensúly fenntartása pedig a Bíróság feladata. Lásd: Lisa RODGERS, *Labour Law and the „Public Interest”: Discrimination and Beyond*, European Labour Law Journal, 2011/4, 302-303. és Aaron BAKER, *A Tale of Two Projects: Emerging Tension Between Public and Private Aspects of*

eltérő bánásmódot.²²¹ Mindezzel együtt napjainkban egyre elterjedtebb és veszélyesebb jelenség a munkaerőpiacon az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés.²²²

Célszerűnek tűnik ugyanakkor az, hogy önmagában a regionális bérkülönbségek ne legyenek peresíthetők az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére alapítva, hiszen ekkor a valós gazdasági és társadalmi viszonyok figyelmen kívül maradnának. E helyett mutatkozik ésszerűnek az egyéb helyzetre alapított hátrányos megkülönböztetés fogalmának korlátozott értelmezése.

Természetesen ebben az esetben sem léphető túl a sokszor vitatott indokoltsági, szükségességi és objektivitási mérce. A különbségtétel továbbá ekkor sem lehet önkényes. A munkaerő-piaci szempontok esetleges figyelembe vétele nem mentesíteni kívánja a jogalkotót, a jogalkalmazót vagy a munkáltatókat az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól, mindössze a kritériumrendszer egyik biztos pontjává vált azáltal, hogy a 2000/78/EK irányelv külön nevesíti ezt mint lehetséges szociális szempontot. Fontos továbbá azért is, mert így sokkal könnyebben elhatárolhatók egymástól a különbségtétel jogszerű és jogszerűtlen indokai.

Az Mt. egyenlő díjazásra vonatkozó szabályaival összefüggésben szükséges megjegyezni, hogy növeli a fogalmi bizonytalanságot a jogszabály sajátos megközelítése, ugyanis a díjazás és az egyenlő értékű munka definíciója egyaránt szerepel a 12. §-ban, ez pedig csak látszólag szolgálja az elv tényleges érvényre jutását. Sokkal inkább úgy tűnik, hogy a jogalkotó a két fogalom, illetőleg szempontrendszer „látványos” elhelyezésével és első ránézésre pontos definiálásával az uniós és nemzetközi munkajogi kötelezettségeknek²²³ való megfelelést kívánja minél egyértelműbben rögzíteni, azonban a szabályok koherenciája és helyes megközelítése hiányában ez a kísérlet nem tűnik eredményesnek. Ez a jogalkalmazás számára egyúttal zavaró is lehet, hiszen e szakasz keretei között az Mt. az (1) bekezdésében direkt utal is az egyenlő díjazás fontosságára. Vagyis úgy tűnik, hogy a (2) és (3) bekezdés mintegy az (1) bekezdés jelzett félmondatának alátámasztása, kvázi magyarázata lenne. E kérdés a IV.3. alfejezetben a joggyakorlat feldolgozása körében részletesen tárgyalásra kerül.

Employment Discrimination Law, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 591-627.

²²¹ Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-127.

²²² Monika SCHLACHTER, *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2011/3, 287-299.

²²³ EUMSZ 157. cikk, 2006/54/EK irányelv és ILO 100. számú egyezmény, utóbbit Magyarország a 2000. évi LVII. törvénnyel hirdette ki.

Végül megjegyzendő, hogy a közsféra munkajogát szabályozó két átfogó törvény – az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (a továbbiakban: Kjt.) és a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (a továbbiakban: Kttv.) – egyaránt megfogalmazza az egyenlő bánásmód elvét,²²⁴ azonban az elv nagyrészt megegyező tartalmára, illetőleg arra tekintettel, hogy az elvvel kapcsolatos követelmények kitűnnek a joggyakorlat feldolgozásából, ezek önálló vizsgálatát nem tartom szükségesnek. A kúriai joggyakorlat egy része valóban a közszolgálatra fókuszál, ez pedig feltüntetésre kerül az egyes ítéleteknél, és mivel a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban kialakított elvek egyaránt alkalmazhatók az Mt-re, a Kjt-re és a Kttv-re is, ezért ez nem gátolja ez egységes feldolgozást. Így e helyütt a szabályozással összefüggésben csak annyit említek meg, hogy a Kjt. 3. § (1) bekezdése szerint az Mt. általános rendelkezéseit alkalmazni kell a közalkalmazotti jogviszonyban is, kivéve a 12. § (3) bekezdésének azt a részét, mely a munka egyenértékűségének megállapítása során figyelembe venni rendeli a munkaerő-piaci szempontokat is. Fontos, hogy a munka egyenértékűségének további szempontjai megegyeznek az Mt-ben foglaltakkal, hiszen így az egységes joggyakorlat kialakítása is könnyebbé válik. Ugyanakkor a munkaerő-piaci szempontok hiánya is indokolt, hiszen álláspontom szerint a gazdasági munkaviszony és a közalkalmazotti jogviszony közötti alapvető eltérések²²⁵ indokolják ezt a különbséget, hiszen a közsférában – értve ez alatt a közalkalmazottként foglalkoztatottakat – indokolatlan lenne a munkavégzés helye szerint nyíltan különbséget tenni a közalkalmazottak illetménye között. A Kttv. pedig maga is kimondja az egyenlő bánásmód elvét a törvény 13. §-ában, az Mt. 12. §-ával lényegében egyező tartalommal, ami azért vet fel további kérdéseket, mert amennyiben a munkaerő-piaci szempontokat azon tényezők közé soroljuk, melyek nem szolgálhatnak jogszerű bérkülönbségek alapjául a közsférában, akkor – hasonlóan a Kjt-hez – indokolt lenne azokat kihagyni a jogszabály példálózó felsorolásából. Ez ugyanis ellentmondáshoz vezethet, méghozzá azért, mert a Kttv. koncepciója éppen a közszolgálati tisztviselők jogállásának egységesítésére és átláthatóságára épül, azonban – ellentétben a gazdasági munkajogviszonyokkal – a közszolgálatban lehetetlen az, hogy ex lege igazolt módon regionális bérkülönbségekre alapítva tegyen különbséget a munkáltató a tisztviselők

²²⁴ GYULAVÁRI arra hívja fel a figyelmet, hogy bár az Mt. nem háttérjogszabálya a Kttv-nek a korábbi szabályozási modelltől eltérően, a Kttv. mégis lényegében szó szerint veszi át az Mt. 12. §-át. Lásd: GYULAVÁRI, *A szürke állomány...*, 49.

²²⁵ PRUGBERGER – NÁDAS, *i.m.*, 63-67.

között. Nézetem szerint ez jogalkotási ellentmondást jelent, ugyanis vagy úgy tekintünk ezekre a szempontokra, mint amelyek a Kttv. hatálya alatt álló jogviszonyokban nem alkalmazhatók, vagy pedig azok alkalmazása – alapul véve a Kttv. szellemiségét²²⁶ - ellentétbe kerülnek ezen összehasonlíthatósági kritérium gyakorlati megjelenésével. Bár ilyen tartalmú jogeset a Kttv. hatálya alatt egyelőre nem került publikálásra, mégis szükséges ezt a szabályozási ellentmondást előzetesen felvázolni.

III.4. Részkövetkeztetések

Összegezve a III. fejezetben leírtakat, a következő megállapítások tehetők az egyenlő bánásmód elvének szabályozásával kapcsolatosan.

A szabályozás szemléletét, illetőleg a vonatkozó irányelvekkel való megfelelését vizsgálva a szabályozás összességében logikusnak, megfelelőnek mondható.²²⁷ Ennek legfőbb letéteményese az Ebktv., amely létrehozásának céljaival összhangban²²⁸ valóban betölti a generális szabályozó szerepét, vagyis lényegében szükségtelenné teszi azt, hogy az 1992-es Mt. korábbi szabályozásához hasonlóan a munkajogi szabályanyag részletszabályokat tartalmazzon.²²⁹

Az Mt. szabályozását szemlélve azonban nem teljesen egyértelmű az alapelvekenti szabályozás struktúrája, hiszen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv különös esetként történő kiemelése nem tűnik indokoltnak. Mindemellett a munkabér fogalmának alapelvek közötti elhelyezése, illetőleg a munkaerő-piaci szempontok szerepeltetése sem teljesen egyértelmű, és e törvényi megoldások szükségességét az Mt. indokolása is pusztán célszerűségi okokkal magyarázza, tényleges magyarázat nélkül. Maga a koncepció – mely szerint az Mt. mindössze kimondja az egyenlő bánásmód elvét,

²²⁶ A törvényjavaslat általános indokolásának 126-128. oldalán írtak alapján a közszolgálati tisztviselők jogállását egységesen kell szabályozni, és különös figyelmet kell fordítani az illetmény-megállapítási szempontokra, melyeknek szintén tükrözniük kell a közszolgálat tekintélyét, közmegbecsülését és struktúráját. Ezzel véleményem szerint ellentétes lenne az, ha a munka egyenértékűségének szempontjai között a munkaerő-piaci tényezőket is számításba kellene venni.

²²⁷ Az Ebktv. megalkotása és az akkor hatályos Mt. viszonya kapcsán GYULAVÁRI arra hívja fel a figyelmet, hogy az Ebktv. megalkotása elsősorban a fogalmak pontosítása, illetve egy egyértelmű, egységes koncepció kialakítása miatt volt szükséges, azonban az Ebktv. és az Mt. eltérő fogalomhasználata, illetve megközelítése miatt gyakran alkalmazási nehézségek merülhetnek fel. Lásd: BELÉNYI Dániel – GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, LIGA Szakszervezetek, Budapest, 2003, 5-10.

²²⁸ Ez a törvényjavaslat általános indokolásának 25-27. oldalán írtak szerint összefoglalóan a hatékony jogvédelem megteremtését, az átlátható és koherens szabályozást, illetőleg az uniós előírásoknak való nagyobb fokú megfelelést jelenti

²²⁹ Tekintettel az Ebktv. generális jellegére, fogalomrendszerére és 21-22. §-ában foglalt ágazatspecifikus szabályokra.

mintegy visszautalva az Ebktv-re – helyesnek mondható, hiszen maga az Ebktv. is tartalmaz bizonyos, kifejezetten a foglalkoztatással összefüggő szabályokat az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben, így azok megisméltése fölösleges volna. Önmagában az egyenlő díjazás elv fontosságának hangsúlyozása helyénvaló, azonban mivel az Mt. 12. §-a az általános elven túl más szabályt nem tartalmaz, ezért nehezen tűnik beilleszthetőnek a törvény alapelvi struktúrájába.

IV. MUNKAJOGI EGYENLŐSÉG A MAGYAR JOGGYAKORLATBAN

A IV. fejezet keretei között a vonatkozó joggyakorlat kerül vizsgálatra az I. fejezetben felvázolt struktúrában és szempontok szerint. A következőkben öt nagyobb jogi probléma köré csoportosítom a feldolgozott határozatokat és ítéleteket, a csoportosítás alapját pedig azok a főbb kérdések képezik, amelyek elsődlegesen az Ebktv., de ugyanígy az Mt. 12. §-ának szabályozási sajátosságai, ellentmondásai, illetőleg hiányosságai miatt tipikusnak mondhatók. Elsőként az Ebktv. 8. §-a szerint védett tulajdonságnak minősülő egyéb helyzet fogalma és hatóköre kerül vizsgálatra arra tekintettel, hogy számos esetben éppen ennek megítélésétől függ a diszkrimináció megállapítása. Önálló alfejezetben tárgyalom az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elvet, tekintettel annak kiemelt fontosságára, illetőleg szerteágazó joggyakorlatára. Ezt követően az Ebktv. fogalmi rendszerének gyakorlati megjelenése, majd pedig a bizonyítási és kimentési szabályok alkalmazása képezi vizsgálatom tárgyát, így – szándékom szerint – lefedve valamennyi olyan vitás, vitatott kérdést az egyenlő bánásmód elve kapcsán, amelyek a magyar joggyakorlatban a leginkább jellemzőek.

IV.1. Általános áttekintés

IV.1.1. Munkavállalói jogegyenlőség az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában

Magyarországon a hatékony jogorvoslati lehetőségek könnyebb igénybevételének céljával²³⁰ jött létre az Egyenlő Bánásmód Hatóság, amely bár nem bírói fórum, az esetek egy részében mégis valódi jogorvoslatot nyújthat a panaszosoknak. Bár ez a lehetőség önmagában véve nem eredményezi azt, hogy a sérelmes helyzet ténylegesen megszűntethető, a későbbi diszkrimináció pedig megakadályozható lenne, ugyanakkor arra tekintettel, hogy a bírósági eljárással párhuzamosan is futhatnak a Hatóság előtt ügyek, a szabályozás kapcsán tárgyalt kettős védelmi rendszert hivatott meghonosítani eljárásjogi szempontból a sérelmet szenvedettek, vagyis a munkavállalók oldalán. A

²³⁰ Ez az elv gyakorlatilag már azon első irányelvekben is hangsúlyosan jelen volt, amelyek az 1970-es évek közepén születtek elsődlegesen azon indítatásból, hogy az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája átfogó reformra szorul, elsősorban az 1972-es Párizsi Csúcsra és az 1974-es Szociális Akcióprogramra (lásd például: 75/117/EGK és 76/207/EGK irányelvek). Lásd a kérdés szabályozási aspektusáról: HAJDÚ József, *A szociális dimenzió...*, 17-22.

Hatóság tevékenysége azt mutatja, hogy a jogérvényesítés könnyebb, kevésbé költséges, egyszerűbb módja miatt a diszkriminációs jogsérelmet szenvedett személyek – így természetesen a munkavállalók is – szívesebben fordulnak ide jogi segítségért, mint a bíróságokhoz, miközben a munkajogi jogsérelmek valójában nem orvosolhatók a Hatóság határozataival.²³¹ Ugyanakkor mivel ez a jognak – és a munkajognak is – egy speciális, kényes területe, ezért talán érthető, hogy amióta megkezdte működését az Egyenlő Bánásmód Hatóság – leszámítva az első, 2005-ös évet – mintegy látványosan elszívja²³² az ilyen eseteket, ügyeket a bíróságok elől.²³³ Ez egyben talán az egyik oka is lehet annak, hogy miért tudott kiépíteni kétségtől hatékonyabb, de legalábbis sok ponton különböző jogértelmezési rendszert a Hatóság, mint a bíróságok. Értve ez alatt azt, hogy a Hatóság – létének kvázi legitimációja miatt is – nem engedheti meg magának, hogy nem nyújt megfelelő jogorvoslatot a panaszosoknak, esetleg egyes ügyekkel nem is foglalkozik, de ugyanígy – álláspontom szerint – a minél hatékonyabb jogvédelmi rendszer kiépítése céljából az uniós normák határozottabb figyelembe vétele is visszavezethető erre a momentumra.

A foglalkoztatással összefüggésben is számos olyan döntést hozott a Hatóság, amelyek figyelemre méltóak arra tekintettel, hogy a Hatóság a döntéseiben nem érzi magát szorosan kötve a magyar joggyakorlathoz, így gyakran előremutatóan, legalábbis az uniós irányvonalakhoz jobban közelítő módon értelmezi a vonatkozó szabályokat; így érdemes azt is vizsgálat tárgyává tenni, hogy a magyar bírósági gyakorlat milyen viszonyban áll a Hatóság jogértelmezésével. Minderről a későbbiekben részletesen lesz

²³¹ Abban az értelemben nem, hogy az Ebktv. szankcióit tekintve azok közigazgatási természete miatt nincs olyan szankció, melynek célja közvetlenül az, hogy a panaszos helyzete pozitívabbá váljon a jogsértés megállapítása után, azoknak sokkal inkább indirekt pozitív hatásuk van, illetőleg direkt negatív hatásuk a munkáltatóra nézve. Ugyanakkor az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés a) és b) pontja részlegesen, de alkalmas lehet a munkavállaló helyzetének javítására, ugyanis ezek alapján a Hatóság elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, illetőleg megtilthatja annak jövőbeli tanúsítását.

²³² Ez persze összefügg azzal is, hogy az Ebktv. megalkotásának egyik célja a diszkriminációval kapcsolatos peres és nem peres eljárások számának növelése. Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *A közösségi antidiszkriminációs jog átvételének magyar tapasztalatai*, in: ZATYKÓ Judit – SCHUMANN Róbert – GYULAVÁRI Tamás – HAJNAL Gyöngyi – SZIMONCSIKÉ Laza Margit, *A nemek társadalmi egyenlősége az Európai Unió keleti határai mentén*, Műhelytanulmányok 2008/3, Geopolitikai Tanács Közhasznú Alapítvány a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával, Budapest, 2008, 39.

²³³ Bár szinte lehetetlen a számszerű összehasonlítás, álljon itt a következő adat a fenti állítás igazolására. Csak a disszertáció tárgyában született döntéseket alapul véve kettőszáznégy hatósági határozat került vizsgálatra, míg 2005-től kezdődően kettőszázhuszonhét kúriai ítélet. De tekintettel arra, hogy utóbbi ítéletek körében számos olyan található, amely még az Ebktv. hatályba lépése előtt született, illetőleg ezek között felülvizsgálati, valamint olyan ítéletek is találhatóak, melyek legfeljebb indirekt módon kötődnek a foglalkozási egyenlőséghez. A vizsgált hatósági határozatok közül azonban mind érdemi. Az ügyeket tárgykörönként csoportosítva – alapul véve azok előfordulási gyakoriságát –, akkor álláspontom kb. kétszerese lenne a hatósági határozatok száma a kúriai ítéletekének.

szó az egyes kiemelt területek – egyéb helyzet fogalma, egyenlő díjazás elve, fogalmak, bizonyítási és kimentési szabályok – kapcsán.

IV.1.2. A munkajogi egyenlőség magyar bírósági gyakorlata²³⁴

Bár a Kúria jogot nem alkot, ítéletei mégis – azok tartalmánál és jelentőségénél fogva – érdemben tudják alakítani a hazai joggyakorlatot, vagyis az ítélkező bíróságoknak figyelembe kell venniük az esetlegesen már kikristályosodott kúriai álláspontokat. Ez egyébiránt a Kúriának viszonylag széles körben biztosít mozgásteret, ugyanis igaz, hogy döntései egy-egy konkrét jogvita kapcsán születnek meg, de állásfoglalásai, ítéletei kellően absztraktak ahhoz, hogy ezeket a jogtételeket más esetekben is alkalmazni lehessen. Álláspontom szerint ezért is mondhatjuk, hogy a Kúria felelőssége fokozott a megfelelő és helyes jogértelmezés és jogalkalmazás kialakítása során.

A következőkben részletesen bemutatásra kerül a kúriai gyakorlat is a munkajogi egyenlőség területén, lényegében párhuzamosan az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatával. Eseti döntések és elvi határozatok alapján kerültek feldolgozásra az egyes kérdéskörök, melyek a jogvita tárgyát és jelentőségét tekintve rendkívüli perorvoslat útján egészen a legfelsőbb bírói fórumig jutottak. E vizsgálat célja az, hogy a vonatkozó EBH-k, BH-k és anonim ítéletek tematikus feldolgozásával az ítéletek rendszerezhetővé váljanak, és így ténylegesen vizsgálat tárgyává lehessen ezeket tenni a vonatkozásban, hogy az egyenlő bánásmód követelménye hogyan is jelenik meg valójában a joggyakorlatban.

Elemzésre kerülnek a még az 1992. évi Mt., de már a jelenleg hatályos jogszabály alapján megszületett döntések is, illetve nem kizárólag a szorosan vett munkajogi tárgyú ítéleteket vizsgálom, hanem az Ebktv. értelmezésével összefüggésben megszületett azon döntéseket is, amelyek érdemben befolyásolhatják a munkajogi tárgyú ítélkezés során a jogértelmezést. Az ítéletek feldolgozása jellemzően nem az egyes ítéletek részletes

²³⁴ Lásd a határozott időtartamra létesített munkaviszonyban dolgozókkal szembeni diszkrimináció eseteit, mivel ezek külön nem kerülnek elemzésre: Kfv.VI.39.124/2011/4., Mfv.I.10.405/2011/4., Mfv.I.10.064/2011/4., Mfv.I.11.154/2009/5. A munkáltató által lefolytatott fegyelmi eljárással kapcsolatban felmerülő hátrányos megkülönböztetés esetei: Mfv.II.10.997/2011/11., Mfv.II.10.696/2011/4., Mfv.I.10.120/2011/4., Mfv. II.10.833/2010/3., Mfv.I.11.113/2009/3. Egyéb esetek: szakszervezeti elnökkel szemben kötelező továbbképzés elrendelése (Mfv.II.10.444/2010/4.), diszkriminatív módon elrendelt kirendelés (Mfv.I.10.339/2010/5.) és nem megfelelő munkakör felajánlása GYES-ről visszatérő női munkavállalónak (Kfv.II.37.053/2010/8.).

bemutatásából áll, sokkal inkább az adott terület – például munkadíjazás – területén kifejtettek szintézisét kívánom adni, amelyekhez viszont természetesen a szükséges mértékben társítom a tényállás releváns elemeit is. Az egyes részterületeken felmerült kérdéseket az ítéletekkel összefüggésben tárgyalom, és az egyes problémakörök végén összegzem is a leírtakat. Az ítéletek kapcsán a vonatkozó szakirodalom – hazai és európai egyaránt –, illetve saját kutatási eredményeim is markánsan megjelennek kellő alapot nyújtva a kritikához, aminek elsődleges célja az, hogy a bírói gyakorlatban kifejtetteket összevetve a hatósági gyakorlatban tárgyaltakkal kellően megalapozott, előremutató következtetések legyenek levonhatók.

IV.2. Az egyéb helyzet megközelítése a joggyakorlatban

Tekintettel arra, hogy a későbbiekben több jogesetben is a kérelmező vagy a felperes munkavállaló egyéb helyzetére mint védett tulajdonságára alapítva kerül megállapításra a hátrányos megkülönböztetés – vagy éppen annak hiánya –, ezért az értelmezés megkönnyítése céljából érdemes ezen a ponton röviden áttekinteni, hogy a magyar joggyakorlat mit ért egyéb helyzet alatt.

IV.2.1. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által alkalmazott szűkítő értelmezés

Első megközelítésben egyéb helyzet vagy egyéb tulajdonság alatt lényegében bármit lehet érteni, hiszen e szabály rendeltetése éppen az, hogy a lehető legnagyobb mértékben lefedje a diszkriminációval érintett személyek körét, vagyis ez egy olyan további garanciális szabály, mely kiegészíteni hivatott az Ebktv. taxatív felsorolását.²³⁵ Ugyanakkor – és ez a joggyakorlat elemzéséből egyértelműen ki fog derülni – nem tekinthetünk pusztán kiegészítő szabályként az egyéb helyzet fogalmára és annak alkalmazására, hiszen nem érné el célját az Ebktv. akkor, ha nem volna lehetséges azt önállóan alkalmazni, és akár kizárólag a panaszos egyéb helyzetére alapozva megállapítani a hátrányos megkülönböztetést.

Mindezzel együtt az egyéb helyzet meghatározása nem lehet túlzottan kiterjesztő sem,²³⁶ hiszen akkor valóban az a hipotetikus eset állna elő, hogy a kérelmező

²³⁵ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 60-65.

²³⁶ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész)*, Humán Szaldó, 2009/4, 100-103.

bármilyen jellemzője, személyes körülménye diszkriminációra adhatna okot, akár olyan is, ami egyébként védett tulajdonságként nem értékelhető.²³⁷

A fogalom értelmezésében nyújt segítséget az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása,²³⁸ amely alapos és körültekintő értelmezését adja e koncepciónak. Az állásfoglalás rögzíti, hogy az egyéb helyzet kiterjesztő értelmezése két okból kizárt:²³⁹ egyik oldalról az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan a magyar jognak az Alaptörvény²⁴⁰ és az Ebktv. előírásai alapján megfelelő szabályai vannak, vagyis indokolatlan lenne az okból tovább bővíteni a védett tulajdonságok körét, hogy az elv kellően biztosított, megfelelően körülbástyázott legyen a jogrendszerben. Másik oldalról pedig a bizonyítás egyébként is kedvezményes szabályait tenné gyakorlatilag parttalanná, ugyanis amíg az egyéb helyzeten kívüli védett tulajdonságok esetén a diszkriminációt elkövető – vagyis esetünkben a munkáltató – bár nehezen, de ki tudja magát menteni, addig, ha az egyéb helyzet „bármilyen” további jellemzőt jelenthetne, akkor ez lehetetlenné válna.²⁴¹ E két ok tehát kizárja a kiterjesztő értelmezést.

Fontos továbbá, hogy mivel az állásfoglalás a szűkítő értelmezést fogadja el, ezért bizonyos elhatárolási kérdéseket is felvet, ugyanis szűkítő értelmezéssel elkerülhető az, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértését olyan esetekben állapítsák meg, melyekben valójában az emberi méltósághoz való alapvető jog általános sérelme, vagy joggal való visszaélés merül fel ténylegesen.²⁴² Ennek álláspontom szerint nagy jelentősége van a munkajogi diszkrimináció kapcsán is, ugyanis természetesen a munkavállalónak is lehet bármilyen, az Ebktv. felsorolásán kívüli tulajdonsága, ami alapján álláspontja szerint jogellenesen megkülönböztetik, azonban ennek ellenére

²³⁷ Jó példa lehet erre a foglalkoztatás szempontjából a BH 103/2013. számú ítélet, hiszen az ebben kifejtettek szerint nem valósít meg a munkáltató hátrányos megkülönböztetést azért, hogy munkavállalói között az azokkal kötött tanulmányi szerződés fennállta, illetőleg teljesítése alapján tesz valamilyen – akár indokolatlan – különbséget, hiszen a szerződés fennállta vagy teljesítése nem olyan személyes attribútum, ami egyéb helyzet lehetne, mert az nem képezi a munkavállaló személyiségének integráns részét.

²³⁸ Az állásfoglalás létjogosultságát és fontosságának hangsúlyozását mintegy megelőlegezi a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros, hiszen az egyéb helyzettel kapcsolatos egyik legfőbb problémaként arra világítanak rá, hogy nem tartozik a fogalomhoz egységes hatósági gyakorlat, ezen a helyzeten pedig az állásfoglalás kétségtávol javít. Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 58.

²³⁹ 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1.

²⁴⁰ Az állásfoglalás kiadásakor Alkotmány.

²⁴¹ Legalábbis a védett tulajdonság hiányában lehetséges lenne mindenképpen.

²⁴² 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1.

mindenképpen indokolt ez a fajta elkülönítés.²⁴³ Másként fogalmazva, ha nem ez lenne az elfogadott értelmezés, akkor akár kizárólag a panaszos magatartása is lehetne ilyen tulajdonság, ez pedig a foglalkoztatás kapcsán újabb kérdéseket vetne fel.²⁴⁴ Fontos továbbá, hogy a tulajdonságnak tárgyilagosan meg kell lennie, és alkalmasnak kell lennie homogén csoport képzésére, amelyhez tehát a nevesített egyéb helyzete miatt az erre hivatkozó fél is tartozik.²⁴⁵ Egyéb helyzet lehet természetesen a panaszos egyéni körülménye, magatartása is, de csak akkor, ha ez alapján kapcsolódik ahhoz a csoporthoz, amelyet jellemez az adott körülmény.²⁴⁶

Véleményem szerint ez a szűkítő értelmezés azért követendő a joggyakorlatban, mert az extenzív értelmezés éppen ellentétes hatást válthatna ki a jogalkalmazókból, vagyis álláspontom szerint előfordulhatna az, hogy a panaszosok tömegesen egyéb helyzetre hivatkoznak alaptalanul, és emiatt mind a bíróságok, mind pedig az Egyenlő Bánásmód Hatóság már túlságosan szűkítő megközelítést követne a célból, hogy a nyilvánvalóan alaptalan panaszokat kizárhassa ebből a körből.²⁴⁷ Bár ez a feltevés csak teoretikus,

²⁴³ Szemléletes példaként szükséges megemlíteni az EBH2014. M.11. számú elvi bírósági határozatot, melyben a kormánytisztviselő 2010. évi LVIII. törvény 8. § (1) bekezdés b) pontja szerinti indokolás nélküli felmentését minősítette a Kúria rendeltetésszerűnek arra tekintettel, hogy bár a munkáltató megszüntetési szándéka már korábban nyilvánvaló volt, arra mégis csak a megjelölt jogszabály hatályba lépése után került sor, tekintettel a felmentés könnyebb módjára. Azonban érintőleg az egyenlő bánásmód elve is vizsgálatra került, ugyanis a felperes szerint a felmentés közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, vagyis jogszerűtlen akkor, ha a közvetlen kollégák – lényegében összehasonlítható helyzetben lévő tisztviselők – közül csak néhánynak szünteti meg a munkáltató felmentéssel a jogviszonyát, hiszen a felmentettek számára nem derült ki a valós indok, illetőleg az informálisan megjelölt szakmai szempontok egyaránt vonatkoztak mindenkire. Így a felperes szerint véleménye és egyéb helyzete okán szüntették meg éppen az ő jogviszonyát. Bár végül a diszkrimináció kérdése nem került érdemben elbírálásra, de a Kúria szerint az indokolásnélküliség önmagában még nem elegendő ok a diszkrimináció alóli kimentéshez, illetőleg az a felmentés, amely rendeltetésszerű, egyidejűleg lehet diszkriminatív, egyúttal jogellenes is.

²⁴⁴ Például: diszkriminatív-e az a munkáltatói intézkedés, mely során az egyik munkavállaló munkarendjét nyilvánvalóan kedvezőtlenebbül állapítja meg, mint a másikat, miközben helyzetük összehasonlítható. Természetesen csak akkor valósít meg ilyen módon a munkáltató hátrányos megkülönböztetést, ha valamely védett tulajdonsága miatt állapít meg eltérő beosztást a munkavállalóknak, vagyis nem lehet védett tulajdonság egyéb helyzetként az, hogy rájuk eltérő munkarend vonatkozik. Álláspontom szerint ez fogalmi ellentmondásokhoz vezetne.

²⁴⁵ Az állásfoglalás hozzáteszi, hogy az ilyen tulajdonságnak is társadalmi előítéletből kell származnia, vagyis az Ebktv. 8. § egyébként alapos felsorolása miatt nagyon nehéz olyan további tulajdonságokat találni, amelyek megfelelnek az állásfoglalásban foglalt kritériumoknak, de nem tartoznak valamelyik nevesített esetkörbe. Az értelmezésnek tekintettel kell lennie továbbá arra is, hogy az egyéb helyzet körébe sorolható tulajdonságok köre folyamatosan változik, így állandó lista nem is alakítható ki.

²⁴⁶ 288/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 4-6.

²⁴⁷ Ezzel összhangban a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros arra hívja fel a figyelmet, hogy a túlzottan tág értelmezés könnyen diszfunkcionálissá teheti az egyéb helyzet fogalmát. Azt is hozzáteszi továbbá, hogy önmagában véve a (látszólag) önkényes megkülönböztetés sem ad okot feltétlenül arra, hogy védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetésről beszéljünk, hiszen ennél még az egyéb helyzetnek is jóval konkrétabbnak kell lennie. Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 57-58. Az itt jelzettekkel mindenképpen egyet kell érteni azzal a kiegészítéssel, hogy az önkényesség problémája a munkajogban

mégis érdemes elgondolkodni azon, hogy ha már alkalmazza az Ebktv. az egyéb helyzet fogalmát, akkor miként lehet „egyensúlyozni” a nyilvánvalóan ellentétes – esetünkben munkáltatói és munkavállalói – érdekek között.

Egyéb helyzet lehet a foglalkoztatással összefüggésben tipikusan: a munkavállaló nem megfelelő, kritikus magatartása (166/2009. számú EBH határozat), ha a kérelmező öregségi nyugdíjban részesül (234/2009. számú EBH határozat), munkavégzés helye eltérő telephelyek esetében (807/2008. számú EBH határozat), bejelentett állandó lakcím hiánya állaspályázat esetén (595/2008. számú EBH határozat), lakóhely (819/2008. és 1/2007. számú EBH határozat), vezetői állás szervezeten belüli megpályázása (704/2007. és 1620/2008. számú EBH határozat), testalkat (310/2007. számú EBH határozat), iskolai végzettség (395/2007. számú EBH határozat).²⁴⁸ E tipikusnak nevezhető példák is jól mutatják, hogy a Hatóságnak és a bíróságoknak is, bár tartózkodva a kiterjesztő értelmezéstől, de mindenképpen alapos mérlegeléssel kell dönteniük az egyéb helyzet fennálltáról.

További egyedi határozatokat vizsgálva célszerű felvázolni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság milyen tulajdonságokat, jellemzőket fogad el egyéb helyzetnek a foglalkoztatással összefüggésben, és melyeket nem.

A munkavállaló állandó lakóhelye egyéb helyzetnek minősül a 419/2007. számú határozat szerint abban az esetben, ha emiatt munkabérét csak több napos késéssel kapja meg, és ebből értelemszerűen hátránya keletkezik. A Hatóság érvelése szerint a munkavállaló a megjelölt hátrány személyiségével összefüggő helyzete – lakóhelye – miatt szenvedte el, így a konkrét esetben a lakóhelyet védett tulajdonságnak kell tekinteni.

Egyéb helyzetnek minősülhet a munkavállaló állampolgársága a 46/2007. számú határozat szerint, azonban mivel a munkáltató bizonyítottan más okból eszközölt vele szemben rendkívüli felmondást, ezért sikeres volt a munkáltatói kimentés. Szintén egyéb helyzet lehet a munkavállaló gyermektelensége az 519/2006. határozat szerint abban az esetben, ha a munkáltatóból ez ellenszenvet, ellenséges magatartást vált ki, és erre tekintettel jár el diszkriminatívan a munkavállalóval szemben. Bár a konkrét esetben nem ez vezetett végül hátrányos megkülönböztetéshez, érdemes megjegyezni,

különösen sok veszélyt hordoz magában, de az ilyen eseteket is el kell tudni különíteni a munkavállalót érő diszkriminációtól.

²⁴⁸ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 60-62.

hogy így gyakorlatilag a munkavállaló életvitele, magánélete, családszemlélete vált védett tulajdonsággá arra tekintettel, hogy az személyiségének szerves részét képezi.

A 231/2008. számú határozat jó példát szolgáltat az átsugárzó diszkriminációra,²⁴⁹ ugyanis a Hatóság védett tulajdonságnak tekintette azt, hogy a munkavállaló férje korábban az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz ugyanazon munkáltatóval szemben. Megállapításra került, hogy a munkáltató kizárólag a két munkavállaló közötti kapcsolatra tekintettel diszkriminálta a kérelmezőt, így lényegében házassága, illetve házastársa korábbi magatartása minősült egyéb helyzetként védett tulajdonságnak.

Egyéb helyzetnek minősül a felmentési idő töltése a 170/2008. számú határozat szerint, hiszen a konkrét esetben a munkáltató ez alatt az idő alatt gyakorlatilag ellehetetlenítette a kérelmező munkavégzését, de még a munkahelyre történő bejutását is megnehezítette. A Hatóság szerint ez a jellemző a munkaviszonnyal összefüggésben mindenképpen védett tulajdonságnak minősül, mivel a kérelmezőt kizárólag ez alapján különböztette meg hátrányosan a munkáltató. Szintén egyéb helyzetnek minősül a munkáltató által a munkavállalóval szemben lefolytatott emberi méltóságot sértő, megbélyegző, aránytalanul szigorú vizsgálat.²⁵⁰

Az 1318/2008. sorszámú EBH határozat szerint a munkavállaló azon magatartása, mellyel kiáll kollégája mellett a munkáltatóval szemben, és a munkáltató véleményével ellentétes véleményt képvisel, egyéb helyzetnek minősül. Vagyis ebben az esetben kifejezetten olyan magatartást minősített védett tulajdonságnak a Hatóság, amely kifejezetten a munkaviszonnyal, sőt egy kolléga cselekményével áll összefüggésben. Egyéb helyzetként védett tulajdonságnak minősül az, ha a munkavállaló munkaerő-kölcsönzés keretei között kerül foglalkoztatásra, és indokolatlan hátrány éri a munkáltatónál dolgozó más munkavállalókkal szemben.²⁵¹ Egyéb helyzetnek tekintette a Hatóság a munkavállaló által korábban indított és megnyert munkaügyi per tényét is.²⁵²

Az 1578/2009. számú határozat szerint védett tulajdonságnak kell tekinteni azt, hogy a munkavállaló fogyatékos gyermeket nevel, és gyermeke folyamatos és fokozott odafigyelésre szorul. Vagyis ebben az esetben a Hatóság nem kifejezetten a kérelmező

²⁴⁹ 288/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 7.

²⁵⁰ 1/2008. és 719/2006. számú EBH határozat.

²⁵¹ 449/2013. és 273/2011. számú EBH határozat.

²⁵² 2005-ös, sorszám nélkül közzétett EBH határozat.

valamely tulajdonságát, hanem annak lényegében családi körülményeit tekintette védett tulajdonságnak.

Nem minősül viszont védett tulajdonságnak a 677/2006. számú EBH határozat szerint annak valószínűsítése, hogy a felek között korábban munkaügyi per volt folyamatban, és a munkavállaló álláspontja szerint őt a munkáltató kizárólag erre tekintettel nem alkalmazza. Ugyanakkor a Hatóság arra is felhívja a figyelmet, hogy mivel a kérelmező a pályázatból semmilyen védett tulajdonságánál fogva nem volt kizárva, ezért a munkáltató valójában szakmai indokok miatt nem alkalmazta őt.

796/2007. számú döntésében nem tekintette a Hatóság védett tulajdonságnak a megbízással foglalkoztatott házi gyermekorvos rendelőjének számára kedvezőtlen elhelyezkedését annak ellenére, hogy az ő költségeit a rendelő elhelyezkedése miatt a fenntartó nem finanszírozta, míg azon orvosok működési költségeit igen, akik a kórház területén lévő épületben dolgoztak.²⁵³ Nem lehet tehát önmagában a munkavégzés helye egyéb tulajdonság akkor, ha a panaszos nem a munkáltató utasítására végez ott munkát, és egyébként más körülmény sem indokolja annak figyelembevételét.²⁵⁴ Védett tulajdonság hiányában pedig – a panaszos sikertelen valószínűsítése miatt – a munkáltató könnyen kimenthette magát.

831/2007. számú határozatában nem minősítette egyéb helyzetként védett tulajdonságnak az Egyenlő Bánásmód Hatóság a munkavállaló magasabb végzettségét és nagyobb munkatapasztalatát arra tekintettel, hogy azok az adott munkakör betöltése szempontjából irrelevánsak. Szintén nem tekinti az Egyenlő Bánásmód Hatóság védett tulajdonságnak a munkavállalók között fennálló rokoni kapcsolatot, illetve az ő családmmodelljüket, hiszen e jellemzők nem alkalmasak arra, hogy a munkáltató diszkriminálja őket. Az sem alapozza meg e tulajdonságok egyéb helyzetté minősítését, hogy egyszerre szenvedték el ugyanazon hátrányokat a munkavállalók. Nem lehet továbbá egyéb helyzet a munkáltató és a munkavállaló között – egyébként valóban – fennálló rossz viszony sem.²⁵⁵

²⁵³ Hozzá kell tenni, hogy a panaszos a számára egyébként kedvező szerződési feltételek miatt vállalta azt, hogy a város főutcáján tartja fenn rendelőjét.

²⁵⁴ Ezzel kapcsolatosan lásd a munkavégzés helyének munkajogi jelentőségét: KUN Attila, *A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések I. rész*, Munkaügyi Szemle, 2006/4, 52-54. és KUN Attila, *A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések II. rész*, Munkaügyi Szemle, 2006/5, 45-48.

²⁵⁵ 540/2008., 1869/2009. és 759/2009. számú EBH határozat.

Nem tekinthető természetesen védett tulajdonságnak az egyéb helyzetre történő általános hivatkozás, még akkor sem, ha a kérelmező álláspontja szerint az adott munkaszervezeten belül kizárólag ő nem részesült jutalomban.²⁵⁶ Nem tekinthető egyéb helyzetnek továbbá a munkavállaló és a munkáltató között fennálló, illetve fenn nem álló személyes kapcsolat sem, továbbá az sem, hogy a munkavállaló nem tagja egy meghatározott nyugdíjpénztárnak, mivel e jellemzők irrelevánsak a munkaviszonyban és megkülönböztetés alapjául sem szolgálhatnak.²⁵⁷

A 809/2009. számú EBH határozat szerint nem minősül egyéb helyzetként védett tulajdonságnak a munkáltató egy meghatározott szervezeti egységéhez való tartozás, mivel az nem függ össze az emberi méltósággal, vagy a munkavállaló személyéhez fűződő bármely tulajdonsággal. Vagyis a munkavégzés helyével kapcsolatban jelen határozatban a Hatóság ismét szűkítően értelmezte az egyéb helyzetet. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy 1784/2009. számú határozatában ezzel ellentétesen foglalt állást az Egyenlő Bánásmód Hatóság, ugyanis a döntés szerint egyéb helyzeten alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató azáltal, hogy telephelyei közül nem mindegyiken részesülnek a munkavállalók beiskolázási támogatásban. Álláspontom szerint utóbbi megközelítés tűnik elfogadhatónak, ugyanis ebben az esetben indokolatlan túlságosan szűkítően értelmezni az egyéb helyzet fogalmát.

Végezetül nem minősül egyéb helyzetnek a munkavállaló rossz kapcsolata az édesanyjával, még akkor sem, ha – csúnyasága mellett – álláspontja szerint ez az oka annak, hogy egy álláshely betöltésénél nem számolnak vele.²⁵⁸

IV.2.2. Az egyéb helyzet fogalma a bírói gyakorlatban

A bírói gyakorlatból viszonylag friss ítéletként szükséges az EBH 2012. M.5 munkaügyi elvi határozatot megemlíteni elsőként, mely szerint egyéb tulajdonság csak a személyiség lényeges vonása lehet, vagyis csak olyan jellemző, ami beépül az adott ember személyiségébe. Ilyen módon a munkaviszonyra nézve ezt szűkítően kell értelmezni. Az ügyben elsőfokon eljáró bíróság a munkavállalók azon tulajdonságát, hogy mindannyian a munkáltató egy bizonyos helyiségbeli egységénél végeztek

²⁵⁶ 839/2008. és 740/2009. számú EBH határozat.

²⁵⁷ 877/2008. számú EBH határozat.

²⁵⁸ 267/2010. számú EBH határozat.

korábban munkát, nem minősítette egyéb helyzetnek. A másodfokú döntésben ugyanezen elv jelenik meg azzal az indokolással, hogy a felperesek által megjelölt egyéb helyzet nem a személyiségük lényegi vonása, és az nem alkalmas arra, hogy az alapján homogén csoportként lehessen körülhatárolni a korábban ott dolgozó munkavállalókat. A Kúria osztotta az alsóbb szintű bíróságok álláspontját, és kiemelte, hogy amíg a munkavállaló képességei, készségei, tulajdonságai, megnyilvánulási módjai, szokásai, stb. lehetnek olyan jellemzők, amelyek egyéb tulajdonságként beépülnek a személyiségébe, addig bárminemű földrajzi elhelyezkedés – lakóhely, munkavégzési hely – önmagában azért, mert ott egyidejűleg többen tartózkodnak, nem lehet védett tulajdonság. A Kúria ebből adódóan irrelevánsnak tekintette azt, hogy valamennyi, az adott telephelyen dolgozó munkavállalót hátrány érte.

Az ítéletből két következtetés vonható le. Egyik oldalról jól látszik, hogy a Kúria követni igyekszik az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában kirajzolódott elvet, miszerint az egyéb helyzet fogalma nem értelmezhető kiterjesztően. Míg e nézőponttal szükséges egyetérteni, addig másik oldalról arra hívom fel a figyelmet, hogy a Kúria ebben az esetben talán már túlságosan szűkítően interpretálta a fogalmat, ugyanis valójában egyetlen szempontot mérlegelt, konkrétan a megjelölt tulajdonság személyiségbe beépülő jellegét. Nézetem szerint még ha ez alapján valóban nem tekinthető védett tulajdonságnak a korábbi munkavégzési hely, akkor is mérlegelnie kellett volna a Kúriának azt is, hogy több munkavállalót ért ugyanazon hátrány ugyanazon telephelyen, de csak őket.

A bírói gyakorlatban ezen túlmenően nem találunk sok példát az egyéb helyzet definiálására a munkaviszonnyal összefüggésben, azonban a Kúria EBH 2337/2011. számon közzétett ítéletét mindenképpen meg kell említeni. A döntésben foglaltak abból a szempontból mindenképpen irányadónak tekinthetők, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében került vizsgálatra a felperes munkavállaló egyéb helyzete védett tulajdonságként, ráadásul egy másik megjelölt védett tulajdonsága – életkor – mellett. A munkáltató több, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló közül is választhatott a megszüntetés vonatkozásában, ugyanis a megjelölt munkavállalók életkora azonos vagy hasonló volt, így védett tulajdonságként – álláspontom szerint helyesen – a Kúria nem vehette figyelembe a felperes életkorát. Ugyanakkor annak egyéb helyzete már vizsgálándó volt, ugyanis a felperes álláspontja szerint azért éppen az ő munkaviszonyát szüntette meg az alperes, mert alperesnél

korábban vezetői pozíciót töltött be. Rögtön hozzá kell tenni, hogy a felperes konkrétabb indokát nem adta korábbi tisztsége védett tulajdonságkénti elismerésének, álláspontja szerint elég volt csak megjelölnie ezt a tulajdonságot, mert nyilvánvaló, hogy ez alapján szüntették meg munkaviszonyát.

A KGD 38/2011. számon közzétett ítéletben a Kúria – felülbírálván az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontját – kimondta, hogy a lakóhely önmagában véve nem védett tulajdonság, vagyis nem minősülhet egyéb helyzetnek. Legalábbis a tekintetben semmiképpen, hogy erre alapítva nem lehet a diszkrimináció egyik formáját sem megállapítani akkor, ha a felperes a lakóhelye alapján ténylegesen csak hátrányba kerülhet a többi pályázóhoz képest, ugyanis a kúriai álláspont szerint olyan tulajdonságot kell valószínűsíteni az Ebktv. alapján, amelyre visszavezethető az elszenvedett hátrány. Azonban mivel jelen esetben a helyben lakás szimplán előnyben részesítési lehetőségként, nem pedig kizáró feltételként szerepelt az álláshirdetésben, ezért kizárható annak védett tulajdonságkénti minősítése. Nézetem szerint ez a megközelítés már túlságosan szűkítőnek mondható, ugyanis attól függővé tenni egy tulajdonság egyéb helyzetkénti minősítését, hogy valójában éri-e hátrány erre tekintettel a munkavállalót az előírás kötelező vagy nem kötelező volta miatt, nem következik az előző pontban elemzett állásfoglalásból.

Nem egyértelmű a Kúria állásfoglalása, de a KGD 10/2011. számú ítéletből²⁵⁹ arra lehet következtetni, hogy egyéb helyzetnek minősül a munkavállaló adott munkáltatónál szülés előtt betöltött magasabb, vezetői beosztása.²⁶⁰ Erre abból lehet következtetni, hogy a munkavállaló munkabére a más jellegű munkakörbe történő áthelyezéssel csökkent, ez pedig azért következett be, mert a munkavállaló szülés utáni visszatérésekor a munkáltató úgy látta, hogy a munkavállaló nem tudja már feladatait a korábban megszokott színvonalon ellátni.²⁶¹ Vagyis végeredményben – a konkrét esetben a felperes anyasága mellett – a munkáltatónál betöltött pozíció is lehet védett tulajdonság, de értelemszerűen csak akkor, ha az diszkriminációhoz vezethet. Itt álláspontom szerint jól kivehető az a minimális eltérés, ami az egyéb helyzet általános

²⁵⁹ Az ítélet alapjául szolgáló 1026/2008. számú EBH határozat szerint egyéb helyzetnek minősül a munkavállaló által a hosszabb időtartamú távollét előtt betöltött magasabb pozíció és eltérő munkakör.

²⁶⁰ Hasonló következtetésre jutott az Egyenlő Bánásmód Hatóság 1026/2008. számú határozatában.

²⁶¹ E jelenség tipikusnak mondható a nemi alapú diszkriminációval összefüggésben, pedig a munkáltatónak éppen hogy támogatnia kellene a terhes vagy szülő nőt munkahelyi biztonságukban. Lásd: LÖRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra, *A munkáltatók munkajogi és szociális jogi kötelezettségei a terhes munkavállalók viszonylatában*, Munkaügyi Szemle, 2006/1, 46-50.

és kifejezetten a munkaviszonyra vonatkozó értelmezése között merülhet fel, ugyanis a vezetői pozíció önmagában véve még nem épül be a jogában megsértett munkavállaló személyiségébe, az nem olyan attribútum, ami alapján valakinek a személyes körülményei pontosan körülhatárolhatók. Azonban mivel a munkaviszony szempontjából homogén csoporthoz való tartozás megalapozására alkalmas, és olyan jellemző, ami munkáltatói előítéletről táplálkozik,²⁶² ezért álláspontom szerint a munkaviszonyban ezt mindenképpen annak kell tekinteni, noha az egyéb helyzet általános megszorító értelmezése szerint nem biztos, hogy az lenne.²⁶³

A munkavállaló munkáltató szemléletének nem megfelelő magatartása és kötelezettségszegése nem minősül védett tulajdonságnak, mivel mindkettő szankcionálható kizárólag munkajogi eszközökkel, és nem olyan jellemzői a munkavállaló személyiségének, melyek alapján egy homogén csoporthoz tartozhat az EBH 2012. M.1. munkaügyi elvi határozat szerint. Ilyen módon a védett tulajdonság hiánya természetesen a munkáltató kimentéséhez vezet.

A BH 349/2011. számú ítéletről kiderül, hogy a munkavállaló egyéb helyzetként gyakorlatilag az összehasonlítható helyzetet jelölte meg, ugyanis a felperes az általa megjelölt kollégával együtt – gyakorlatilag azonos módon és mértékben – megszegte a tanulmányi szerződésben foglaltakat, azonban a munkáltató csak a felperessel szemben alkalmazott súlyosabb jogkövetkezményt, ugyanis neki a teljes összeget vissza kellett fizetnie. A felperes szerint az összehasonlítható helyzetben lévők között a munkáltató még diszkrecionális jogkörében sem tehet ilyen nyíltan különbséget. Álláspontom szerint bár az érvelés helytállónak tűnik, a felperes végeredményben nem jelölt meg semmilyen konkrét, az egyéb helyzet fogalmi körébe eső tulajdonságot, így önmagában az elszenvedett hátrány és az összehasonlítható helyzet nem volt egyéb helyzetként értékelhető a Kúria döntése értelmében.

A korábban betöltött magasabb vagy eltérő pozíció minősülhet védett tulajdonságnak,²⁶⁴ és annak valóban lehet olyan jelentős szerepe, ami alapján diszkriminációt lehet megállapítani, például akkor, ha a munkáltató szándékosan el

²⁶² Összefoglalóan: a vezetőkkel szembeni elvárásoknak a munkavállaló nem tud eleget tenni a hosszabb távollét után történő visszatérés után.

²⁶³ Az állásfoglalás alapján nem egyéb helyzet például a munkáltató munkavállalóval szembeni ellenszenve vagy bármilyen olyan körülmény, ami kizárólag egyéni. Azonban ebben az esetben az elszenvedett joghátrány nem biztos, hogy csak a felperest érintette, hiszen a szülés után visszatérő munkavállalók csoportja kétségtől homogén.

²⁶⁴ Lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 9.

kívánja távolítani a korábbi magasabb pozícióban dolgozókat. Ugyanakkor ebben a konkrét esetben végül nem került érdemi vizsgálatra a munkavállaló egyéb helyzete mint védett tulajdonság, bár megjegyzendő, hogy a munkáltató felmondása – rendeltetésellenes joggyakorlás²⁶⁵ okán – jogellenesnek minősült. Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán pedig arra hívom fel a figyelmet, hogy egy ilyen esetben álláspontom szerint a korábban betöltött fontos pozíció minősülhet egyéb tulajdonságnak akkor, ha a munkavállaló sikeresen valószínűsíti, hogy a megjelölt kollégák vele valóban összehasonlítható helyzetben voltak.

Nem tekintette egyéb helyzetnek a Kúria az adott állományhoz való csatlakozás – lényegében a munkaviszony létrehozásának – időpontját.²⁶⁶ Az eset érdekessége, hogy az elsőfokú bíróság arra viszont rámutatott, hogy a munkáltató lényegében az alapján biztosít munkavállalói számára eltérő feltételeket, hogy mióta állnak szolgálatban, diszkriminációt valósít meg, ugyanis a később csatlakozóknak csak nagyon nehezen és nem egyenlő feltételek mellett van lehetőségük megszerezni az adott kedvezményt. A másodfokú bíróság – és a Kúria – álláspontja szerint a felperes nem tudott az Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonságot valószínűsíteni, ami természetesen maga után vonta a kereset elutasítását. A Kúria érveléséből azonban csak indirekt módon vezethető le az, hogy az eltérő időben történő csatlakozást nem tekinti egyéb helyzetnek, ugyanis annak egyéb helyzetkénti megítélést nem is vizsgálta érdemben, hanem rögzítette, hogy a nyilvánvalóan fennálló hátrány mellett a felperes nem valószínűsített s nem biztosított védett tulajdonságot. Végeredményben egyet lehet azzal érteni, hogy a munkaviszony létrehozásának időpontja nem lehet védett tulajdonság, ugyanis ebben az esetben – abszurd módon – valamennyi munkavállaló bírna ezzel a védett tulajdonsággal, hiszen magától értetődő, hogy még egy adott időszakban vizsgálva sem egyszerre lép valamennyi munkavállaló munkaviszonyba.

Tovább értelmezi az egyéb helyzet fogalmát a munkaviszonnyal összefüggésben a Kúria Mfv.III.10.131/2012/5. számú ítéletében kiemelve, hogy az Ebktv. kizárólag az annak 8. §-ában felsorolt tulajdonságokra tekint védett tulajdonságként, és ezek között helye van egy további, esetenként mérlegelendő egyéb kategóriának is. Ugyanakkor a Kúria – összhangban az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezésével²⁶⁷ – kimondta, hogy az egyéb helyzet nem értelmezhető kiterjesztően, hiszen annak nem az a

²⁶⁵ Az Mt. 2014. március 15-i módosítása óta joggal való visszaélés.

²⁶⁶ Mfv.II.10.395/2011/4.

²⁶⁷ Lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás.

rendeltetése, hogy a 8. § felsorolásán kívül eső valamennyi tulajdonságot annak tekintse, hanem hogy megadja a lehetőséget olyan további tulajdonságokra történő hivatkozásra is, amelyek a munkavállaló személyiségének lényeges és meghatározó elemét képezik, és alkalmasak társadalmi csoporthoz való tartozás megalapozására. A Kúria visszautal Mfv.III.10.105/2012/4. számú ítéletére, kiemelve, hogy önmagában véve a munkavállaló vagy a munkáltató magatartása nem minősíthető egyéb helyzetnek. A tárgyalta esetben a munkavállaló arra hivatkozott, hogy az őt ért hátrányos megkülönböztetés alapja az a tény, hogy korábban a munkáltató ellen munkaügyi pert indított, és ez nyilvánvalóan negatív megítélést, diszkriminatív módon megkülönböztető magatartást váltott ki a munkáltatóból. Álláspontja szerint mivel kétségtelenül e körülmény miatt alkalmazott vele szemben hátrányos megkülönböztetést a munkáltató, ezért azt a bíróságoknak az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságként el kell ismerniük, ugyanis az egyéb helyzet fogalmának értelmezése során nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató cselekményének eredménye, vagyis a diszkrimináció.

Ha a Kúria ezt a jogértelmezést fogadta volna el, akkor azzal valóban azt mondta volna ki, hogy az egyéb helyzet vizsgálatánál elegendő azt valószínűsíteni, hogy a munkáltató hátrányosan megkülönböztette a panaszost vagy felperest, így álláspontom szerint az Ebktv. 8. § és 9. §-a szerinti fogalmi elemek közül a védett tulajdonság fennállta kiüresedne. A túlzottan tág értelmezés ezért mindenképpen kerülendő, arról nem is beszélve, hogy bár a konkrét esetben ez nem került vizsgálatra, de a munkáltató zaklató vagy megtorló magatartása szintén nem szolgálhat hátrányos megkülönböztetés alapjául védett tulajdonságként, ugyanis azok önmagukban véve valószínűsítik meg az egyenlő bánásmód sérelmét az Ebktv. 7. § (2) bekezdése szerint.

Szintén kizárta a Kúria a munkavégzési hely – a munkáltató személye –, illetőleg az életkornak, valamint a nyugdíjjogosultság együttes egyéb helyzetté minősítését Mfv.I.10.993/2011/6. számú ítéletében. A felperesek szerint az Ebktv. szerinti egyéb helyzetnek minősül az, hogy „normális esetben” nem szüntette volna meg a munkáltató jogviszonyukat hetven éves korukig, e helyett azonban nyugdíjjogosultságuk megszerzésekor történt ez meg. A felperesek szerint csak az alperes munkáltató szüntette meg ilyen módon jogviszonyukat, ez az ország más egyetemén nem így történt.²⁶⁸ Ehhez járult hozzá álláspontjuk szerint a munkáltató azon különös, egyben diszkriminatív megoldása, miszerint csak egy bizonyos életkor fölötti kollégák

²⁶⁸ A felperesek egyetemi tanárok voltak.

jogviszonyát szüntette meg, de közülük is csak a nyugdíjasokét. Ezzel szemben nem szüntette meg más nyugdíjasokét, illetve olyanokét sem, akik nem nyugdíjasok, de idősebb korúak. A Kúria helyesen ítélte azt meg véleményem szerint, hogy önmagában az eltérő bánásmód sem minősülhet egyéb helyzetnek, és bár a munkavégzés helye alapvetően lehet egyéb helyzet,²⁶⁹ de ebben az esetben azzal, hogy a felperesek valószínűsítése szerint több tényező is közrejátszott a diszkriminációban, azt tette egyértelművé a Kúria számára, hogy önmagában egyik tény sem alapozza ezt meg, az egyes tényezők „összevonására” pedig nincs lehetőség a vizsgálat során.

Az a tény, hogy a munkavállaló rövid időn belül többször volt keresőképtelen, és erre tekintettel nem tudott munkát végezni, nem minősülhet az Ebktv. 8. § t) pont szerinti védett tulajdonságnak a Kúria egy tavalyi ítélete szerint.²⁷⁰ Az eset érdekessége, hogy mivel a munkavállaló nem kifejezetten keresőképtelenségére hivatkozott védett tulajdonságként, ezért azt a Kúria nem egészségi állapotként vizsgálta, miközben annak talán minősíthette volna.²⁷¹ Így az az érdekes helyzet állt elő, hogy a munkavállaló egy védett tulajdonságára tekintettel próbálta egy másik védett tulajdonságát valószínűsíteni,²⁷² és annak ellenére, hogy ez végül sikertelen lett, álláspontom szerint maga a jogi megoldás nem ellentétes az Ebktv.-vel. Ugyanis a 8. § t) pontja éppen azon esetekben hivatott jogi védelmet nyújtani a diszkriminációt elszenvedett félnek, melyekben a 8. §-ban foglalt felsorolás más pontjába nem sorolható tulajdonsága alapján éri hátrányos megkülönböztetés, márpedig ebben az esetben valóban nem kimondottan egészségi állapota okán, hanem annak többszöri következményeként jelentkező keresőképtelensége miatt. Vagyis nézetem szerint nem zárható ki az, hogy a felperes egy olyan további jellemzőt vagy tulajdonságot jelöljön meg egyéb helyzetként, amely adott esetben másik védett tulajdonságából származik annak valószínűsítésétől függetlenül. Azonban mindennek ellenére a Kúria úgy ítélte meg jelen ítéletében, hogy a többszöri keresőképtelenség nem védett tulajdonság, hiszen az nem valamely olyan személyiségjegyből vagy tulajdonságból fakad, amely a felperes személyiségének integráns részét képezi. El kell fogadnunk ezt a szigorú jogértelmezést, ugyanakkor hasonló esetben célszerű azt is szem előtt tartani, hogy végeredményben a munkából

²⁶⁹ 807/2008. számú EBH határozat

²⁷⁰ Mfv.I.10.197/2013/4.

²⁷¹ Persze erre nem volt köteles.

²⁷² Hiszen állított egyéb helyzete a többszöri keresőképtelenség volt, annak hátterében pedig végeredményben egészségi állapota állt.

való kiesés lehetne ilyen esetben védett tulajdonság, ami bár valóban kiterjesztő értelmezését kívánná meg az egyéb helyzet fogalmának,²⁷³ ugyanakkor mivel annak alapja egy ténylegesen fennálló védett tulajdonság – egészségi állapot – csak azért nem volna szabad kizárni ezt a megközelítést, mert a hátrány valójában nem az „eredeti” védett tulajdonsága miatt érte.

További értelmezését adta a Kúria az egyéb helyzet fogalmának Mfv.I.10.646/2012/4. számú ítéletében. Bár a hivatkozott egyéb helyzet alapjául szolgáló tények egyáltalán nem tipikusak a joggyakorlatban, megemlítésük mégis szükséges, ugyanis a Kúria ebben az ítéletében is megkísérelte ésszerű és rendeltetésszerű keretek között tartani az egyéb helyzet fogalmát. A felperes védett tulajdonságként elsősorban a munkáltató korábbi jogsértését követő megtorlás tényét próbálta valószínűsíteni, sikertelenül. A védett tulajdonság ez alapján – és ez a felperes által előadottakból nem derül ki egyértelműen – lehetett volna a munkáltató és a munkavállaló megromlott kapcsolata, a korábbi jogsértés, illetve a megtorlás ténye is. Előbbi kettő nem igényel hosszabb magyarázatot, ugyanis egyik sem olyan jellemző vagy helyzet, amely alapján felmerülhetne a diszkrimináció bármely formája, ugyanakkor a megtorlás ténye azért említendő meg külön, mert mivel a megtorlás fogalmi eleme az egyenlő bánásmód megsértése,²⁷⁴ ezért – bár a kapcsolat nagyon távolinak tűnik, de – az eredeti jogsértés, amely tehát a megtorláshoz vezetett, és a panaszolt egyéb helyzet között oksági kapcsolat lenne kimutatható. Álláspontom szerint ez az okozatiság túlságosan távolinak, egyben nem kellően megalapozottnak tűnik, és az ítéletből az is kiderül, hogy valójában megtorlásról sem beszélhetünk, ugyanis a munkavállaló által állított eredeti jogsértés nem valósította meg az egyenlő bánásmód elvének sérelmét, így azt megtorlás sem követhette. Ilyen módon – bár a felvetés teljes mértékben hipotetikus – arra is lehetne következtetni, hogy amennyiben mégis diszkrimináció érte volna korábban a felperest, és azt megtorlás is követte volna a munkáltató részéről, akkor vajon a megtorlás ténye lehetett volna-e egyéb helyzetként védett tulajdonság. A válasz így is minden bizonnyal az, hogy nem, azonban az ítélet indokolásából nem a túlzottan távoli oksági kapcsolatra, és nem is arra helyezi a hangsúlyt a Kúria, hogy egyszeri magatartás nem minősülhet egyéb helyzetnek,²⁷⁵

²⁷³ Lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1-3.

²⁷⁴ Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerint megtorlás csak akkor állapítható meg, ha a jogsértést egy korábbi, az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárás vagy kifogás, panasz előzi meg.

²⁷⁵ 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 5.

hanem abból a szempontból vizsgálja a kérdést, hogy megtorlás nem történt, így az nem szolgálhatott egyéb helyzet alapjául. Végeredményben egyet kell értenünk a döntéssel, azonban mivel utóbbi érdemi vizsgálata elmaradt, ezért további, a joggyakorlat által megválaszolandó kérdéseket is felvet az ítélet, elsősorban azzal kapcsolatban, hogy a megtorlás ténye minősülhet-e annak ellenére egyéb helyzetnek, hogy az nem a személyiség részét képező tulajdonság, azonban arra visszavezethető.

Nem tekinthető egyéb tulajdonságnak az a körülmény, mely szerint egy pedagógussal kapcsolatos döntés meghozatalához a munkáltató kikéri a szülők véleményét is, ugyanis annak nincs köze az érintett munkavállaló személyiségéhez.²⁷⁶ Hasonlóan a hatósági gyakorlathoz²⁷⁷ szintén nem tekinti a Kúria alaposnak az Ebktv. 8. § t) pontjára történő hivatkozást, ha azt a munkavállaló csak általánosan jelöli meg.²⁷⁸ A Kúria álláspontja szerint nem lehet egyéb helyzetnek tekinteni a munkavállaló által pontosan meg nem jelölt, kollégáitól eltérő véleményét, mivel azt irrelevánsnak tekinti a Kúria a munkaviszonyra nézve, és az nem képezi a felperes személyiségének lényeges elemét.²⁷⁹

Egyéb helyzet ugyanakkor a Kúria álláspontja szerint a munkavállaló „nem kívánatos személyi” státuszba helyezése konkrét, a munkavégzését befolyásoló cselekményekkel, nem pedig általában véve a közöttük lévő rossz kapcsolat révén.²⁸⁰ Szintén védett tulajdonságnak kell tekinteni azt, hogy a munkavállaló megpályázott egy, a munkáltató által kiírt vezetői pozíciót.²⁸¹

IV.2.3. Részkövetkeztetések

Összességében megállapítható, hogy a munkaviszonyokkal kapcsolatos diszkriminációs esetekben az Ebktv. szerinti egyéb helyzet fogalmának alkalmazása nehézkes, értelmezése pedig nem teljesen egyértelmű. Bár az jól látható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság igyekszik következetesen érvényre juttatni az egyéb helyzet fogalmát elemző tanácsadó testületi állásfoglalásban kifejtetteket, de a munkaviszony kapcsán így is felmerülhetnek olyan problémás esetek, melyekben nehéz

²⁷⁶ Mfv.II.10.163/2007/2.

²⁷⁷ Lásd: 839/2008. és 740/2009. számú EBH határozat

²⁷⁸ Kfv.IV.37.477/2009/6.

²⁷⁹ Mfv.II.10.582/2011/4., utalással a BH 194/2010. számú döntésre.

²⁸⁰ BH 311/2008.

²⁸¹ Mfv.I.10.667/2010/38.

eldönteni, hogy az egyéb helyzet definíciós magjából az adott körülmény személyiségbe beépülő integráns jellege a dominánsabb, vagy pedig a homogén csoporthoz való, előítéleten alapuló tartozás megalapozottsága, utóbbira pedig jó példa lehet a munkavégzés helye. Álláspontom szerint inkább utóbbi vizsgálatának kell hangsúlyosabbnak lennie, tekintettel arra, hogy – mint ahogyan ez jelen alfejezetei között kimutatásra került – a munkaviszonnyal összefüggésben egészen változatos formában merülhet fel az egyéb helyzet mint védett tulajdonság. A bírói gyakorlat nem egységes ugyan, de az esetek nagyobb részében utóbbi megközelítést veszi alapul, így érdemes lenne a tanácsadó testületi állásfoglalás szűkítő értelmezésének és a munkaviszonnyal kapcsolatos specialitásoknak az összhangját megteremteni.

IV.3. Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv értelmezése

Előzetesen megjegyzendő, hogy jelen fejezet keretei között eltérő struktúrával és eltérő hangsúllyal kerül tárgyalásra az egyenlő díjazás elve, hiszen az megjelenik ugyan a hatósági és a bírósági gyakorlatban egyaránt, azonban mivel az e tárgykörben született kúriai döntések száma kifejezetten magas, és mivel a munkajogi igényérvényesítés szempontjából ezen döntések bírnak nagyobb jelentőséggel, ezért azok több alpontra osztva kerülnek elemzésre. A hatósági gyakorlat tárgyalása során ezzel szemben a tanácsadó testületi állásfoglalás általános megállapításain túl az elvet legeggyértelműbben interpretáló, lényegében tipikus határozatok kerülnek feldolgozásra. Az alfejezetek tehát ezen okok miatt nem mutatnak egymással párhuzamot.

Mivel a magyar joggyakorlatban ezen a területen kiemelkedően magas a rendelkezésre álló határozatok és ítéletek száma,²⁸² ezért a IV. fejezet alfejezetei közül ez került a legnagyobb terjedelemben kidolgozásra.

IV.3.1. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság irányadó gyakorlata

IV.3.1.1. Az elv megjelenése a hatósági gyakorlatban és az erről szóló állásfoglalás

²⁸² Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tárgyalt határozatainak több, mint egyharmada, illetve valamennyi, az egyenlő bánásmód elvével legalább közvetett módon foglalkozó kúriai ítélet közel fele az egyenlő munkáért egyenlő bér elv kérdésével foglalkozik.

A foglalkoztatás területén felmerülő diszkriminációt tekintve az esetek jelentős része – a Hatóság és a bíróságok előtt egyaránt – éppen a bérezés területén realizálódik,²⁸³ bár hozzá kell tenni, hogy annak ellenére, hogy erről az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást is kiadott, az ilyen ügyek nagyobb arányban kerülnek bíróságok elé, mint a Hatóság elé. Ugyanakkor az így jelentkező hátrányos megkülönböztetés jó példája annak, hogy miért nem kevésbé aktuális kérdés az egyenlő bánásmód követelménye napjainkban,²⁸⁴ mint 1975-ben, amikor az Európai Unió keretei között megalkotásra került az ezt az elvet deklaráló és védelmi szabályait megfogalmazó EGK-irányelv.²⁸⁵

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalása²⁸⁶ bontja ki az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv alapvető fontosságú kérdéseit az irányadó fogalmak és az egyenlő értékű munka megítélése kapcsán egyaránt. Mindenképpen szükséges az állásfoglalást az irányadó joggyakorlat körében áttekinteni, hiszen egyik oldalról az a joggyakorlatban felmerülő problémák orvoslására született meg, másik oldalról pedig érdemben alakítja, fejleszti az egyenlő díjazás területén a Hatóság gyakorlatát. Bár az állásfoglalás természetesen még az 1992. évi Mt. hatálya alatt született meg, annak jelentősége és alkalmazhatósága nem csökkent, és nem változott a jelenleg hatályos Mt. hatályba lépésével sem, mivel az ebben kimondottak olyan gyakorlati tapasztalatokon alapszanak, amelyek rendszeresen visszatérő kérdésekre igyekeznek választ adni.²⁸⁷

A pontosság kedvéért ki kell emelni az állásfoglalás azon részét, amely a 2012. június 30-án hatályát veszített előző Munka Törvénykönyve 142/A. § (1) bekezdését idézi és értelmezi, ugyanis a jogszabályi változásokra mindenképpen tekintettel kell lenni a feldolgozás során. Ezen törvényhely alapján ugyanis az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, mindezt pedig kiegészítette a (4) bekezdés, miszerint a

²⁸³ MUSA Imre, *Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban*, Humánpolitikai Szemle, 2012/6, 47-50.

²⁸⁴ GURMAI Zita – BENEDEK Attila, *Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata*, Európai Tükör, 2009/4, 65-70.

²⁸⁵ 75/117/EGK irányelv.

²⁸⁶ A korábban már említett 384/2/2008. TT. számú állásfoglalás az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezéséről.

²⁸⁷ A munka egyenértékűségének szempontjai közül az Mt. 12. § (3) bekezdésébe újonnan bekerült munkaerő-piaci viszonyok hiányoznak, az állásfoglalásban hivatkozott 1992-es Mt. 142/A. § (1) bekezdésében foglalt főszabály pedig a jelenleg hatályos Mt-ben nem szerepel – legalábbis korábbi formájában –, de ezektől eltekintve az állásfoglalás természetesen száz százalékgig alkalmazható a jelenlegi munkajogi környezetben is.

munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen. Ez a rendelkezés érthetetlen módon nem szerepel a jelenleg hatályos Mt-ben, ami álláspontom szerint az után, hogy az Alaptörvény sem tartalmazza az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét,²⁸⁸ újabb komoly veszélyt jelent a bérezés területén alapvető követelménynek számító megkülönböztetéstől való mentességre. Magyarázatként szolgálhat ugyanakkor az, hogy az új Mt. törvény 12. §-a a főszabály mellett közvetlenül megnevezi a bérezésbeli egyenlőséget mint az egyenlő bánásmód különös – egyben legtipikusabb – esetét;²⁸⁹ ugyanakkor felelőtlenség lenne úgy tekinteni erre a szabályra, mint amelybe bele kell érteni az idézett törvény hatálytalan garanciális normáit. Ugyanis a 2012. évi Mt. 12. § (1) bekezdésébe beillesztett „különösen” rész úgy hat, mint amellyel a jogalkotó szimplán csak eleget tesz az elv törvényi szabályozását illetően a releváns európai uniós és nemzetközi munkajogi elvárásoknak,²⁹⁰ ami egyik oldalról a korábbi – fentebb említett – garanciális normákat nyilvánvalóan nem helyettesítheti maradéktalanul, másik oldalról pedig az Mt. munka díjazására vonatkozó normaanyagát strukturálisan megtöri, hiszen nem tűnik feltétlenül logikusnak a munkabér kvázi-fogalmát az alapelvek körében definiálni. Mindemellett az elv az Mt-re történő visszautalással megjelenik az Ebktv. 21. § (1) bekezdés f) pontjában is, így annak ilyen módon történő szabályozása nem indokolt.

Ez a fajta jogalkotói nagyvonalúság a vonatkozásban is tetten érhető, hogy az előző Mt. 142/A. § (4) bekezdésének megfelelő szabályt nem is találunk a jelenleg hatályos kódexben, ami persze magyarázható azzal, hogy az Mt. 12. § (1) bekezdésébe az abban foglaltak is beletartoznak, de nézetem szerint ez már túlságosan kiterjesztő értelmezést igényelne, ez alapján pedig aggályosnak tűnik egy általános szabályon belül egy másik általános szabályt megfogalmazni. A korábbi (4) bekezdés a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy rendelte megállapítani, hogy az megfeleljen az egyenlő bánásmód általános elvének, a jelenlegi szabályozásból pedig ez a garanciális norma is hiányzik.

²⁸⁸ Lásd a 2012. január 1-je előtt hatályos Alkotmány 70/B. § (2) bekezdését, mely szerint az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

²⁸⁹ Lásd a munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolásának 103. oldalán foglaltakat.

²⁹⁰ Főként az EUMSZ 157. cikkében és az ILO 100. számú egyezményében foglaltaknak.

Más lenne a helyzet persze akkor, ha a „különösen” kitétel után a jogalkotó valóban felsorolná a négy-öt – például: díjazás, létrehozás,²⁹¹ előmenetel, megszüntetés, munkafeltételek, személyiségi jogok garantálása, stb. – legtipikusabb diszkriminációs esetet, mert ekkor ezek között nyilván helye lenne a régi 142/A. §-ban foglaltaknak, de nem is tűnne úgy, mintha az Mt. az elv fontosságát látszólagosan hangsúlyozva kiemelné a munkavállalói egyenlőség rendszeréből. E mellett álláspontom szerint kétségkívül magasabb védelmi szintet biztosított az egyenlő díjazás elvének az előző megoldás, hiszen egyik oldalról alkotmányos szinten biztosította azt a munkavállalókat megillető alapjogok körében, másik oldalról pedig a munkabér szabályai között önálló normát is kapott az Mt-ben az egyenlő bánásmód alapelvi követelményén túl.

A korábbi megoldás helyességét támasztja alá a 142/A. § megfogalmazása is, az ugyanis – összhangban az Európai Unió Bíróságának vonatkozó esetjogával²⁹² – egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáról szólt, ez pedig nem jelenik meg a jelenleg hatályos szabályozásban. Persze a hatósági állásfoglalás és a joggyakorlat nagyrészt ebben a formában fogadja el az elvet, de mindenképpen fontosnak tartom a pontos fogalomhasználatot az Mt-ben, hiszen a 12. § (3) bekezdésben ki is mondja a munka egyenértékűségnek tipikus szempontjait. Ez persze már jogalkalmazási kérdés, de véleményem szerint az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munka meghatározása szükséges lenne az Mt-ben, mert akkor koherensebben lenne az elvhez társítható az egyenlőségi szempontokra vonatkozó törvényi exemplifikáció. Ráadásul az

²⁹¹ A munkaviszony létrehozásához kötődő eljárások során felmerülő diszkrimináció gyakorlati megjelenésével kapcsolatban lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek*, Humán Szaldó, 2009/2, 34-38.

²⁹² Lásd tipikusan: C-427/11. Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance és Commissioner of An Garda Síochána [2013] ECLI:EU:C:2013:122., C-300/06. Ursula Voß kontra Land Berlin [2007] ECR I-10573., C-17/05. B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583., C-191/03. North Western Health Board kontra Margaret McKenna [2005] ECR I-07631., C-196/02. Vasiliki Nikoloudi kontra Organismos Tilepikoinonion Ellados AE [2005] ECR I-1789., C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873., C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325., C-381/99. Susanna Brunnhofer kontra Bank der Österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961., C-236/98. Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting [2000] ECR I-2189., C-342/93. Gillespie and others kontra Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board [1996] ECR I-0745., C-127/92. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority és Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535., C-262/88. Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889., C-157/86. Mary Murphy and others kontra An Bord Telecom Eireann [1988] ECR I-0673., C-237/85. Gisela Rummeler kontra Dato-Druck GmbH [1986] ECR 2101., C-12/81. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited [1982] ECR 359., C-129/79. Macarthy Ltd v Wendy Smith [1980] ECR 1275., C-43/75. Defrenne kontra SABENA [1976] ECR 455. számú ítéletek.

1992-es szabályozás szövegezése még külön utalt is arra, hogy még az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munka díjazása meghatározása során is meg kell tartani az egyenlő bánásmód elvét, vagyis mintegy visszautalt a főszabályra, megerősítve a diszkriminációtól mentes munkadíjazás garanciáit. Ezzel ellentétben a jelenleg hatályos szabályozás különös esetként nevesíti azt, további eligazítás nélkül, és a pontos fogalomhasználat hiányában. Megjegyzendő továbbá, hogy más megközelítésben az Mt. 12. § (1) bekezdés „különösen” kitétele a 2012. január 1-je előtt hatályos Alkotmány már említett 70/B. § (2) bekezdésében foglalt szabályt hivatott pótolni, amit alátámaszthat az is, hogy az Alaptörvényben nem jelenik meg az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv. Álláspontom szerint azonban ez a nézőpont sem legitimálja és indokolja teljes mértékben a kritizált szabály jelenlegi formában történő szerepeltetését az Mt-ben, hiszen az Mt. keretszabálya és az Ebktv. vonatkozó rendelkezései megfelelően garantálják törvényi szinten az egyenlő díjazás általános elvét.²⁹³ Következésképpen pusztán azért elhelyezni egy ilyen tartalmú félmondatot az Mt-ben, hogy az az említett hiányosságot pótolja, indokolatlannak és megalapozatlannak tűnik, ilyen módon valódi jogi relevanciája nincs, miközben a jogalkalmazás során az elv alkalmazását megbonyolíthatja.

Az egyenlő bérezés szempontjait az állásfoglalás igyekszik az akkor hatályos Alkotmány, Munka Törvénykönyve, illetve az európai uniós normák alapján meghatározni. Figyelemre méltó az állásfoglalás azon része, melyben kifejti a Tanácsadó Testület, hogy az egyenlő bérezés elvét a jogviszonyok lehető legszélesebb spektrumán szükséges alkalmazni, vagyis lényegében minden olyan jogviszonyban, amelyben bármilyen jellegű munkavégzés történik ellenszolgáltatás fejében.²⁹⁴ Így a Testület tisztán analógia útján alkalmazni rendeli az elvet a polgári jog hatálya alá tartozó, a munkajogviszony belső logikájától érdemben különböző vállalkozási és megbízási jogviszonyokra egyaránt.²⁹⁵ Utóbbi vonatkozásában hozzá kell tenni, hogy

²⁹³ Nem mond ellent ennek a hatályos munkajogi kódex szabályozási hiányosságaira vonatkozó korábbi érvelésem, ugyanis nézetem szerint az 1992. évi Mt. konkrétabb és egyértelműbb szabályokat tartalmazott az egyenlő díjazás kapcsán, vagyis azok nem szimplán akár az Alkotmányban, akár az Ebktv-ben foglaltak megismétlésére szorítkoztak.

²⁹⁴ FREDMAN ehhez kapcsolódóan azt a kérdést teszi fel, hogy meddig tágítható az egyenlő díjazás elvének személyi hatóköre, illetve megfordítva: a munkáltatók el tudják-e kerülni az elvnek való megfelelést oly módon, hogy munkavállalóikat nem szorosan vett munkaviszonyban foglalkoztatják. Lásd: Sandra FREDMAN, *Marginalising Equal Pay Laws*, *Industrial Law Journal*, 2004/3, 281-282.

²⁹⁵ Hasonlóképpen a bedolgozói munkára is, de mivel az a jelenleg hatályos szabályozás szerint az Mt. 198. §-a szerint atipikus munkaviszonynak minősül, ezért az nem tárgyalható egy kategóriában a megbízással és a vállalkozással.

kiterjesztő értelmezéssel ez alapján az elvet valamennyi általánostól eltérő foglalkoztatási formában be kell tartani, így az atipikus munkaviszonyok²⁹⁶ egyre bővülő katalógusának az egyik legfontosabb elvévé léptetve elő az egyenlő bánásmód követelményét.²⁹⁷ Utóbbiak vonatkozásában az európai joggyakorlatban is kiemelt szerepe van a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, különös tekintettel arra, hogy az ilyen jogviszonyokban a jogviszony rugalmasítása miatt²⁹⁸ a munkavállalói jogvédelem szintje az esetek többségében csökken a klasszikus módon foglalkoztatottakéhoz képest.²⁹⁹ Felhívom a figyelmet arra is, hogy a jogviszony sajátos, trianguláris jogi természete miatt diszkriminációs szempontból fokozottan kockázatos munkaerő-kölcsönzéssel összefüggésben³⁰⁰ például az Mt. külön nevesíti az egyenlő bérezés alapvető követelményét.³⁰¹ Árnyalja persze a képet a főként az angolszász jogirodalomban kikristályosodott azon álláspont, mely szerint az atipikus formában foglalkoztatottak száma valójában nem olyan nagy, mint ahogyan azt általában idézni szokás a munkajog tudományában, hiszen a valódi önfoglalkoztatók száma kifejezetten kicsi; míg az, hogy mit kell atipikus vagy tipikus foglalkoztatási formának tekinteni, lényegében csak elnevezésbeli sajátosságot tükröz, ilyen módon irreleváns, hiszen végeredményben az ilyen módon foglalkoztatottak is a munkáltató utasításai szerint, alárendelten végzik önállótlán munkatevékenységüket, a fogalmi hangsúly pedig a munkáltató rendelkezésére bocsátott munkaerőn van.³⁰² Ez csak megerősíti a fentieket, vagyis semmi nem indokolja azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét ne kellene megtartani valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszonyban.

²⁹⁶ Szükséges megjegyezni, hogy az atipikus foglalkoztatási formák és az egyenlő bánásmód követelményének összefüggései jelen disszertáció keretei között nem kerülnek részletesen tárgyalásra, csak az egyes eseteknél utalok rájuk.

²⁹⁷ BANKÓ, *Az atipikus...*, 34-36.

²⁹⁸ Lásd összegző jelleggel munkajog jövőjéről és korszerűsítéséről szóló Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century (2006) elveit, illetve: KISS György, *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7-31. és KÁRTYÁS Gábor, *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején*, Munkaügyi Szemle, 2009/1, 42-47.

²⁹⁹ 831/2007. számú EBH határozat.

³⁰⁰ HORVÁTH István, *Hazai kölcsönzés – európai szemmel, A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs értekezés, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2014, 14., 22., 31. és KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 119-120.

³⁰¹ Mt. 219. §.

³⁰² Catherine BARNARD – Simon DEAKIN – Claire KILPATRICK, *Equality, Non-discrimination and the Labour Market in the UK*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2002/2, 132-144.

Önmagában véve megkérdőjelezhető, hogy olyan jogviszonytípusok vonatkozásában, amelyeket nem a munkaviszony felépítése jellemez,³⁰³ hogyan alkalmazható ez az elv, ugyanakkor a Tanácsadó Testület jól látja azt, hogy a gyakorlatban a polgári jogi keretek között végzett munka azonos megítélés alá esik a munkaviszonnyal,³⁰⁴ például bérezés tekintetében,³⁰⁵ akkor is, ha az irányadó joggyakorlat szigorúan megköveteli, hogy az ilyen jogviszonyok elkülönüljenek a munkajogviszonytól,³⁰⁶ elsődlegesen a visszaélések visszaszorítása miatt. Általános elv, hogy a munkavégzésért a munkát végzőnek ellenszolgáltatás jár,³⁰⁷ márpedig ebből ez is következik, hogy az ellenszolgáltatásnak minden esetben meg kell felelnie a legalapvetőbb szociális követelményeknek, így például az egyenlő bérezés követelményének.³⁰⁸

Az állásfoglalás alapján a munkavégzés helye szerint történő bérezésbeli differenciálás jogi megítélése nem egyértelmű, hiszen önmagában véve a munkáltató eltérő telephelyein történő munkavégzés nem alapozhat meg jogszerű különbségtételt, de mindig az adott eset összes körülményei alapján dönthető csak el, hogy sérült-e az elv, vagy a megkülönböztetés indokolt volt-e. Jelen vannak ugyanis olyan esetek,³⁰⁹ melyekben a munkáltató telephelyek szerint tesz különbséget a munkavállalók között, azonban mivel az eltérő munkavégzési hely jellemzően nem tekinthető védett tulajdonságnak, ezért a jogalkalmazó keze nagyrészt meg van kötve az ilyen esetekben. Ezzel összefüggésben két további tényezőre szükséges felhívni a figyelmet. Egyik oldalról az egyenlő bánásmódhoz való alapvető munkavállalói jog természetesen azt a munkavállalót is ugyanolyan mértékben illeti meg, aki „x” munkavégzési helyen, nem pedig „y” munkavégzési helyen dolgozik. Másik oldalról pedig ha elfogadnánk

³⁰³ KISS Gy., *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy...*, 1-14.

³⁰⁴ Alapvetően nem az elnevezés a meghatározó, számít, hanem az, hogy a munkát végző személy más irányítása alatt dolgozzon. Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 10-13.

³⁰⁵ GYULAVÁRI a magyar munkajogi jogharmonizáció kapcsán felhívja a figyelmet a munkaviszony definiálatlanságára, ami megnehezíti azt is, hogy a munkajogi és polgári jogi szabályanyag kapcsolatával összefüggésben egyértelműen állást lehessen foglalni, de a 2012. évi Mt. és a 2013. évi Ptk. az ezzel kapcsolatos kérdések jelentős részére választ ad – avagy nem ad. Lásd bővebben: GYULAVÁRI Tamás, *A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1, 17-32.

³⁰⁶ KENDERES György, *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny 2001/2, 113-120.

³⁰⁷ HAJDÚ József: *A munka díjazása*, in: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.), *Munkajog I.*, Patrocínium, Budapest, 2012, 205-206.

³⁰⁸ VICTORIA HOWES – ROLF WANK, *New Grounds for Anti-discrimination: The Roles of Equality Commissions in Law Enforcement in the UK and Germany*, International Journal of Comparative Labour Law, 2005/4, 571-590.

³⁰⁹ Lásd legtipikusabban az EBH 1980/2009. számú döntést.

jogszerűnek ezt a fajta magatartást, akkor gyakorlatilag egy további feltétel fennállása vagy fenn nem állása megalapozhatná az egyenlő bér elvének áttörését, tekintve, hogy a munkavégzés helye a munkatevékenység jellegére jellemzően csak akkor van kihatással, amennyiben a munkavégzés kifejezetten valamilyen helyiséghez, esetleg régióhoz kötődik.

Emlékeztetni kell ugyanakkor arra is – és erre az állásfoglalás is kitér –, hogy mivel sem az Ebktv., sem pedig az Mt. nem határozza meg, hogy mely munkavállalókat kell összehasonlítható helyzetben lévőnek tekinteni, ezért az irányadó joggyakorlat szerint az ugyanazon munkáltatónál foglalkoztatottak vannak összehasonlítható helyzetben telephelytől vagy a munkavégzés helyétől függetlenül. Álláspontom szerint tehát amennyiben azonos munkáltatónál végeznek a vizsgált munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkát, de munkavégzési helyükre tekintettel a munkáltató eltérő bért fizet nekik, megállapítható az elv sérelme védett tulajdonság hiányában is. Mindez természetesen bíróság előtti eljárásban lesz érvényesíthető, hiszen a bíróság előtt nem kell védett tulajdonságot valószínűsíteni, de természetesen a hatósági eljárásában ez elengedhetetlen.³¹⁰

Az állásfoglalás röviden kitér a munkabér fogalmára, aminek meghatározása alapvető fontosságú az elv helyes alkalmazása szempontjából, hiszen kijelöli az anyagi juttatások azon körét, amelyben az elv irányadó.³¹¹ Meg kell jegyezni ugyanis, hogy bár széles körben szükséges interpretálni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, mégsem lehet parttalan ennek alkalmazása, ugyanis az elv célja az, hogy a munkavégzés ellenértékeként kifizetendő munkabér méltányos és diszkriminációtól mentes legyen.³¹² Az állásfoglalás természetesen az akkor hatályos jogszabályoknak megfelelően határozza meg a fogalmat, alapul véve a Római Szerződést és az 1992-es Munka Törvénykönyvét.

A 2012. évi Mt. definíciója lényegében megegyezik a korábbi fogalommal, mindössze egy-két ponton került pontosításra. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a

³¹⁰ Ez persze vezethet adott esetben ellentmondásokhoz, de ezért lenne annak nagy jelentősége, hogy az Mt. egyenlő díjazás elvét megfelelően szabályozza, a bíróságok pedig következetesen juttassák azt érvényre.

³¹¹ Ezzel kapcsolatosan lásd a bírói gyakorlatban irányadó 251/2000. számú munkaügyi elvi határozatot.

³¹² Az elv érvényesítése olyan beavatkozást jelent a felek szerződési akaratába, amely a munkadíjazás vonatkozásában gyakorlatilag kizárja a polgári jogi elvek alkalmazását. Lásd: RÁCZ Zoltán, *A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében*, in: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit, *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, 367-368.

törvényben foglaltak szerint ez a fogalom csak az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv alkalmazásában irányadó, ez pedig akár – a korábban kifejtettekkel összhangban – értelmezési nehézségekhez is vezethet akkor, amikor a bíróságok e fogalmat nem az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben alkalmazzák. Megjegyzendő továbbá az is, hogy bár az állásfoglalásában megjelenik az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazhatósága a polgári jogi keretek között végzett munka kapcsán is, de amennyiben az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet az Mt-ben foglalt meghatározásra alkalmazzuk, akkor ebből a körből fogalmilag kiesnek a polgári jogi jogviszonyok.³¹³

A jogalkotó szándéka vélhetően az, hogy ténylegesen biztosítsa a munkabér fogalmának helyes interpretálását, és tekintettel arra, hogy a törvényjavaslat indokolása kiemeli, hogy az egyenlő bánásmóddal összefüggésben az egyik legfontosabb terület az egyenlő munkáért egyenlő bér elv, a fogalom kifejezetten azt szolgálja, hogy az elv hatékonyan megtartható legyen.

Szükséges azonban néhány észrevételt tenni mind a fogalommal, mind pedig annak szabályozásban betöltött szerepével kapcsolatosan. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés szintén az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvvel összefüggésben határozza meg a munkabér fogalmát, méghozzá a következőképpen: „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap (157. cikk (2) bekezdés).

Ezen fogalom kétségekívül tágabban értelmezi a díjazást, hiszen külön nevesíti az alap- vagy minimálbért is, sőt az illetményt is ide sorolja (ez a magyar joggyakorlatban is így van). Fontos továbbá az is, hogy a díjazást a munkáltatótól kell kapnia a munkavállalónak, hiszen nem elég csak az, hogy azt a munkaviszonnyal – vagyis a munkavégzéssel – összefüggésben kapja. Ennek magyarázata az, hogy nem kizárt, hogy a munkavállaló kötelezettségeinek teljesítése során olyan juttatásokban is részesülhet, amelyek nem a munkáltatótól származnak, mértékük pedig változó, az egészen alacsonytól a kifejezetten magas összegig terjedhetnek. Látszólag ezeket is számba kellene venni a munkabér kapcsán, ugyanis a munkavállaló valóban munkateljesítménye ellenszolgáltatásaként részesül ezekben a juttatásokban, viszonyt méltánytalan volna, ha akár az egyenlő bér elvét úgy alkalmaznánk két munkavállaló

³¹³ Az éles elhatárolás persze nem feltétlenül indokolt, de a jogviszonyok fogalmi körülhatárolása miatt az Mt-ben foglalt definíció nem alkalmazható a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok esetében. Az elhatárolással kapcsolatosan lásd: GYULAVÁRI, *A szürke állomány...*, 104-118.

között, hogy csak az egyikőjük kap harmadik személytől juttatást, mert ebben az esetben nem lenne lehetséges az összehasonlítás sem. Jogdogmatikailag és gyakorlati szempontból is indokolt tehát ezeket nem a munkabér részének tekinteni, így értelemszerűen az elvégzett munkák és a bérek egyenlőségének vizsgálatakor is figyelmen kívül kell, hogy maradjanak.

Meg kell jegyezni, hogy a magyar jogszabályban is célszerű lenne ezt rögzíteni, főként arra tekintettel, hogy a munkavállalói jogok és kötelezettségek struktúrájában kimondja az Mt., hogy harmadik személytől juttatást csak akkor fogadhat el a munkavállaló, ha ezt részben vagy egészben a munkáltató kifejezetten engedélyezi.³¹⁴ Vagyis a munkáltató megtilthatja például a borraivaló vagy a hálapénz elfogadását. De ha hozzájárul ehhez, és a munkavállaló valóban részesül ilyen kifizetésekben, akkor ezzel az összeggel nem csökkenthető a munkavállaló munkabére, ugyanis a munkavállalónak abban az esetben, ha munkaviszonyban munkát végez, teljesítésért munkabért csak a munkáltatótól kaphat. Ennek a szabálynak ebből a szempontból tehát garanciális jelentősége van az egyenlő bérezés tekintetében. Végezetül hozzá kell tenni, hogy a munkabér fogalmának nemzetközi munkajogi alapjai a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 95. számú állásfoglalásában kerültek rögzítésre, és az abban kifejtettek szélesebb körben határozzák meg a fogalmat mind a magyar, mind pedig az uniós fogalmaknál.³¹⁵ Ugyan a joggyakorlatban így is alkalmazható a fogalom, de érdemes elgondolkodni azon, hogy vajon lehetséges lenne-e olyan módon visszább szorítani a bérezés területén meglévő diszkriminációt, hogy a fogalmi kört bővítené a jogalkotó, ezzel is kiemelve a munkabér egyenlőségének jelentőségét.

IV.3.1.2. Az egyenlő díjazás elvének főbb elemei a hatósági határozatokban

A következőkben szükséges néhány tipikus eseten keresztül feltárni az elv működését és értelmezésének határait az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában.

Sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a munkáltató olyan bér-megállapítási módszere, amely burkoltan ugyan, de hátránnyal sújtja valamely, védett tulajdonsággal

³¹⁴ Mt. 52. § (2)-(4) bekezdés.

³¹⁵ Érdekességképpen jegyzem meg, hogy a Bíróság több ítéletében is – így az újabb ítéletek közül például a C-220/02. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten kontra Wirtschaftskammer Österreich [2004] ECR I-5907. számú ügyben – konkrétan utal az ILO egyezményre, megjelölve azt a munkabér fogalmának minimum standardjainak legfőbb forrásaként. Hozzá kell tenni, hogy ezek a megjegyzések inkább a főtanácsnoki indítványokban kerülnek kifejtésre.

rendelkező munkavállalói csoportot.³¹⁶ A munkáltató által bevezetett új teljesítményértékelési rendszer alapja az volt, hogy a teljesítménykövetelmények csak úgy voltak 100%-osan teljesíthetők, ha az irányadó időszakban a munkavállalók jelenléte legalább 85%-os volt, vagyis a fizetett szabadságot és az egyéb igazolt távollétet leszámítva bármilyen hiányzás azt eredményezhette, hogy a munkavállaló bármilyen komoly, és akár az elvárt maximumot meghaladó munkateljesítmény elérése esetén képtelen teljesíteni az előírt – módosított – követelményeket. Márpedig ezzel olyan mértékű kiegészítőbértől eshettek el az így foglalkoztatottak, amelyet máshogy nem szerezhettek meg, ezzel elveszítve annak lehetőségét, hogy 100%-osan teljesítsenek, miközben ez az egyenlő bánásmód követelményétől függetlenül is az egyik alapkövetelmény az Mt-ben a teljesítménybérezés kapcsán. A munkáltatói indokolás szerint ezzel az eljárással a „lógósokat” szerették volna kiszűrni és szankcionálni, de az intézkedés tényleges tartalma a panaszos munkavállalót is jelentős mértékben negatív módon érintette.³¹⁷

Egy ilyen intézkedés ugyanis hátrányosan megkülönbözteti azokat, akik a munkáltató szerint „igazolatlanul”, vagyis a munkáltató szerint jogellenesen hiányoznak. Így hátrányt szenvednek el azok, akik a munkáltató szerint „lógnak” egészségi állapotuk, esetleg családi helyzetük, gyermekük miatt. A panaszos éppen ebbe a helyzetbe került a módosítással, és a Hatóság meg is állapította, hogy a munkáltató által felhozott gazdasági ok, amely szerint a hiányzások csökkentésével mind a munkavállalói, mind pedig a munkáltatói teljesítmény növelhető, nem áll meg, és nem ad alapot a különbségtételre, ugyanis vitán felül csak bizonyos csoportot érint. Ha valaki ugyanis úgy hiányzik többet, hogy szándéka valóban „lógásra” irányul, akkor abban az esetben a munkáltató saját mérlegelési jogkörében, egyedi módon alkalmazhat szankciókat, vagyis például felmondással is élhet indokolt esetben. A Hatóság kiemeli továbbá azt is, hogy az ilyen jellegű intézkedéssel a munkáltató diszkriminációt okozhat, vagyis nem feltétlenül diszkriminatív egy ilyen intézkedés, de a hatékony jogvédelem szempontjai megkívánják, hogy az ilyen munkáltatói intézkedések is ellenőrizhetők, felülvizsgálhatók legyenek.

³¹⁶ 700/2007. számú EBH határozat.

³¹⁷ A gyakorlatban különösen nehéz vizsgálni a közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósulását a díjazás tekintetében, különösen a gyakran nehezen mérhető mértékek miatt. Lásd: Sandra FREDMAN, *Reforming Equal Pay Laws*, *Industrial Law Journal*, 2008/3, 202-204.

Nem sérült az egyenlő munkáért egyenlő bér elve abban az esetben, amelyben a munkáltatónál végbemenő éves bérfeljesztés következtében a panaszos munkavállaló – aki szakszervezeti tisztviselő, e mellett pedig anya is – érezhetően kisebb összegű emelésben részesül, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévők, de a különbség indoka nem a védett tulajdonságaira, hanem a béremelés kihirdetett szempontjaira vezethető vissza.³¹⁸ A szóban forgó esetben a munkáltató a béremelés szempontjai között határozta meg a tárgyévet megelőző évi munkateljesítményt, a távolléteket mértékét és a fegyelmi figyelmeztetéseket, szankciókat, illetve a munkavégzéshez kötődő kötelezettségek megszegését. Ezek alapján indokolt volt, hogy a panaszos alacsonyabb összegű emelésben részesüljön, hiszen a kimutatások szerinti átlagnál többször volt távol, és több alkalommal részesült fegyelmi jellegű szankcióban is. Ugyanakkor a panaszos szerint a különbség kizárólag tisztségéből adódott, a távollétek nagyobb számára tekintettel pedig anyaságából.³¹⁹

A Hatóság rámutatott arra, hogy a szakszervezeti tisztség és a béremelés mértéke között semmilyen összefüggés nincs – ezt a munkáltató statisztikákkal valóban tudta igazolni –, annak viszont annál inkább, hogy a panaszos több alkalommal is olyan súlyos kötelezettségszegést követett el, mely az érvényes kollektív szerződés szerint rendkívüli felmondási okként is alkalmazható lett volna. Vagyis ez alapján világos, hogy ezek között valóban nem volt összefüggés. Tehát egyenlő munkáért gyakorlatilag kisebb összegű munkabért kapott, de a munkavégzés egyes körülményei – elsősorban a munkavégzés minősége – alapján ez indokolt és arányos különbségtétel volt. Anyasága és a távollét kapcsán meg kell említeni, hogy ez alapján nagyobb eséllyel hivatkozhatott volna hátrányos megkülönböztetésre a munkavállaló tekintettel elsődlegesen a korábban már tárgyalt 700/2007. számú határozatra, de a panaszos azt nem támasztotta alá, hogy anyasága összefügg az alacsonyabb összegű béremelés okozta hátránnyal, márpedig – ellentétben a 700/2007. számú határozatban foglaltakkal – mivel a távollétek aránya nem kizárólagos szempontja volt a bérfeljesztésnek, ezért hiba lett volna ezt kvázi evidenciaként kezelni.³²⁰ A panaszos ezt az összefüggést azonban nem emelte ki.

³¹⁸ 100/2011. számú határozat EBH határozat.

³¹⁹ Az anyaság védelme kapcsán azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató mindent megtett-e annak érdekében, hogy megfelelően tudja foglalkoztatni munkavállalóját munkaköri, bérezési, stb. szempontból. Lásd: PRUGBERGER Tamás, *Az európai munkajog vázlata*, Lícium-Art Kiadó, Debrecen, 2007, 27-30.

³²⁰ Az európai bírósági gyakorlat nézőpontja nem ennyire egyoldalú, ugyanis e szerint az anyasággal járó munkahelyi hátrányos ügy is orvosolható, hogy a gyermeknevelési terhek megosztását támogatja a munkáltató attól függetlenül, hogy azt melyik szülő veszi igénybe. Lásd: Candida LEONE, *Towards a*

Lényegében a bírói gyakorlattal egyező értelmezését adta az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elvnek a Hatóság 577/2013. szám alatt közzétett határozatában. A határozat szerint nem lehet jogszerű az olyan bérezésbeli különbség, ami gyakorlatilag azonos munkakörben dolgozók és azonos munkafeladatokat ellátók között merül fel,³²¹ még akkor sem, ha a magasabb munkabérben részesülő munkavállalók eltérő, adott esetben magasabb képesítéssel, végzettséggel rendelkeznek akkor, ha ezen képesítések nem szükségesek a kérdéses munkakör betöltéséhez.

Továbbá önmagában véve a nagyobb munkatapasztalat, az adott munkáltatónál eltöltött több idő sem lehet jogszerű indoka a megkülönböztetésnek abban az esetben, ha ez nincs az előre meghatározott bérezési szempontok között. Márpedig ebben a konkrét esetben a munkáltató a kimentés körében érvelésében az eltérő – magasabb – végzettséget és nagyobb munkatapasztalatot emelte ki, miközben a különbség mindössze az ügyfelek számában nyilvánult meg a panaszos és a magasabb munkabérben részesülő két munkavállaló között, de ez nem volt érdemben kihatással a munkaköri feladatokra. A bérkülönbségek hosszabb időn keresztül és nagymértékben – több, mint másfélszer kapott kevesebb munkabért a panaszos – jelentkeztek, és az alacsonyabb munkabérben részesülő munkavállaló nő, míg két kollégája férfi volt. Erre tekintettel a Hatóság megállapította az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértését, ami nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában jelentkezett. Bár első ránézésre ez az eset akár iskolapéldának is tűnhet a diszkriminatív bérezés kapcsán, azonban fontos e határozat abból a szempontból is, hogy az egyenlő értékű munka fogalmát lényegében összhangban értelmezte az Mt. 12. §-ával, valamint az irányadó kúriai gyakorlattal.³²² Fontos megjegyezni továbbá, hogy a díjazás kapcsán a munkáltató lehetséges kimentését szűk körben engedi csak a Hatóság, hiszen – helyes módon – semmilyen olyan szempont alapján nem enged jogszerű megkülönböztetést, ami nem a betöltött munkakörből, annak betöltési feltételeiből, a munkatevékenység természetéből vagy annak mennyiségéből következik.³²³

more shared parenthood? The case of Roca Álvarez in context, European Labour Law Journal, 2010/4, 513-516.

³²¹ 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalás az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről.

³²² Lásd: EBH 2155/2010.

³²³ Ez a megközelítés összhangban van az Ebktv. 21. § f) pontjának, illetve a 22. § (1) bekezdés a) pontjának együttes értelmezésével, tekintettel a speciális kimentési szabályokra.

Külön szükséges megemlíteni az atipikus munkaviszonyok közül a munkaerő-kölcsönzést, hiszen lényegében ez az a formája a munkavégzésnek, mely kapcsán különösen ki vannak téve hátrányos megkülönböztetésnek a munkavállalók.³²⁴ Ennek megfelelően az Mt. az általános elven túl külön rögzíti azokat a kérdéseket, melyek kapcsán meg kell tartani az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönzött és a nem kölcsönzött munkavállalók között.³²⁵ Ezek közé tartozik természetesen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv is, ezzel kapcsolatosan tartalmaz fontos rendelkezéseket a Hatóság 449/2013. számú határozata. A kölcsönzött munkavállalók más módon és más értékben kapták munkabérüket, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói. A kölcsönvevő munkáltató kimentése keretei között arra hivatkozott, hogy a kölcsönzött munkavállalók más jellegű, „kevésbé fontos” munkákat látnak el, ráadásul eltérő munkakörben.³²⁶ A munkafeladatok alapján bizonyítást nyert, hogy a két munkavállalói csoport azonos munkát végzett, vagyis a kölcsönzött munkavállalók egyértelműen hátrányba kerültek védett tulajdonságukra tekintettel. A Hatóság ugyanis elfogadta a kölcsönzött munkavállalói státuszt védett tulajdonságként, aminek oka elsősorban az lehet, hogy ez alapján egyértelműen homogén csoportot képeztek.³²⁷ Mivel a kölcsönvevő munkáltató nem tudta magát kimenteni, ezért a Hatóság megállapította a közvetlen hátrányos megkülönböztetés bekövetkeztét.

Utóbbi eset kapcsán röviden meg kell említeni az Európai Unió Bíróságának Lawrence³²⁸- és Allonby-ítéletét,³²⁹ ezekben ugyanis azt vizsgálta a Bíróság, hogy az egyenlő értékű munkát végző, de eltérő munkáltatónál munkát végzők összehasonlítható helyzetben vannak-e, és köztük is meg kell-e tartani az egyenlő díjazás elvét. A Bíróság kimondta, hogy a munka egyenértékűsége esetén meg kell tartani az elvet, de csak akkor, ha a bérkülönbség azonos forrásból származik.³³⁰ A

³²⁴ KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók...*, 119-124.

³²⁵ Mt. 219. §. Ezen belül 219. § (2) bekezdés c) és d) pontja szerint a munkabérre és annak védelmére, illetve az egyenlő bánásmód elvére nézve különösen biztosítani kell a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevőnél foglalkoztatottakra vonatkozó foglalkoztatási feltételeket.

³²⁶ Álláspontja szerint a munkáltató saját munkavállalói raktárkezelő, míg a kölcsönzött munkavállalók rakodómunkás munkakört töltöttek be.

³²⁷ Ez az értelmezés összhangban áll az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület egyéb helyzet értelmezésével összefüggésben megalkotott 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalásában kimondottakkal.

³²⁸ C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325.

³²⁹ C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

³³⁰ KÁRTYÁS, *Bizonyos munkavállalók...*, 121.

munkaerő-kölcsönzés kapcsán – Allonby-ítélet – kiemelte a Bíróság, hogy nem azonos forrásból származnak a bérkülönbségek, ilyen módon nem kell megtartani az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönzött és a munkáltató saját munkavállalói között, hiszen bár ugyanazt a tevékenységet végzik, de mivel eltér a munkáltatójuk, ezért az dönthet másként a bérezésről is.³³¹ Vagyis álláspontom szerint ténylegesen összehasonlítható munkavállaló hiányában mintegy hipotetikus alanyként szolgálhat az összehasonlítás alapjául a más munkáltatónál munkát végző munkavállaló, azonban az elvet a Bíróság nem értelmezi e vonatkozásban túlságosan kiterjesztően, az ugyanis ahhoz vezethetne, hogy lényegében – az egyenlő értékű munkákért – valamennyi munkáltatónak azonos bért kellene fizetnie, ez pedig utópisztikus elvárásnak tűnik. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság e tekintetben nem követi tehát teljes mértékben a Bíróság által kimondottakat

A Hatóság számos további ügyben állapította meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmét,³³² ugyanakkor néhány esetben nem találta megalapozottnak a munkavállalói kérelmet.³³³ Két esetben a kérelem visszavonásra,³³⁴ egy alkalommal hatáskör hiányában elutasításra került,³³⁵ illetve egy esetben a felek között egyezséggel zárult a jogvita.³³⁶ Az itt nem részletezett esetek érdemben nem hordoznak ez elv alkalmazása szempontjából többletet, így azok kifejtése szükségtelen.

IV.3.2. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülése a magyar bírósági gyakorlatban

IV.3.2.1. Általános áttekintés – problémafelvetés

A jelen elvet értelmező ítéletekben a bíróságok legtöbbször a következő kérdésekre keresik a választ: alkalmazandó-e az egyenlő bér elve az érintett munkavállaló(k)ra,³³⁷ ha igen, akkor mi minősül egyenlő vagy egyenlő értékű és eltérő bérnek az adott munkakör vonatkozásában,³³⁸ mennyiben összehasonlítható a sérelmet szenvedett fél

³³¹ KÁRTYÁS, *Bizonyos munkavállalók...*, 122.

³³² 122/2012., 273/2011., 1618/2010., 88/2011., 117/2010., 785/2010., 835/2010., 106/2009., 1395/2009., 1363/2009., 683/2007., 234/2009., 177/2009., 45/2009., 1277/2008., 32/2008., 683/2007., 403/2007., 419/2007., 395/2007., 242/2006. számú EBH határozatok.

³³³ 1115/2011., 3/2011., 70/2009., 172/2009., 809/2209., 144/2008., 540/2008., 1318/2008., 877/2008., 7/2007., 86/2007., 747/2006., 560/2006., 322/2006., 50/2006. számú EBH határozatok.

³³⁴ 176/2009. és 689/2008. számú EBH határozatok.

³³⁵ 3/2006. számú EBH határozat.

³³⁶ 231/2014. számú EBH határozat.

³³⁷ EBH 2012. M.12. munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011).

³³⁸ EBH 1980/2009.

helyezete más munkavállalókéval,³³⁹ illetve fontos az is, hogy mi szolgált a differenciálás alapjául,³⁴⁰ és hogy lehetséges-e jogszerűnek tekinteni az adott különbségtételt.³⁴¹ Utóbbi két szempont az ítéletekben gyakran együtt kerül vizsgálatra, így a következőkben is egységesen és a szükséges összefüggések feltárásával mutatom be ezeket.^{342 343}

IV.3.2.2. Az elv alkalmazási köre

A Kúria – egyezően az Európai Unió normáival³⁴⁴ - lényegében valamennyi munkavállalói csoportra alkalmazni rendeli az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet,³⁴⁵ függetlenül attól, hogy az érintett személy gazdasági munkaviszonyban vagy pedig közszolgálati jogviszonyban kerül-e foglalkoztatásra.³⁴⁶ Hozzá kell tenni, hogy az irányelvek engednek ugyan bizonyos szűk körben ettől eltérési lehetőséget a tagállamoknak,³⁴⁷ de ezzel kapcsolatos esetek nem kerültek ez idáig a Kúria elé. Fontos tehát megjegyezni, hogy a hazai jogalkalmazás nem tesz direkt módon különbséget az elv alkalmazhatósága szempontjából a foglalkozási jogviszony minősége alapján, azonban olyan esetekben, melyek során a közszolgálatban dolgozók vonatkozásában a törvény kötelezően ír elő valamilyen jogcímen juttatást, és ennek mértékével

³³⁹ EBH 2155/2010.

³⁴⁰ BH 74/2012.

³⁴¹ EBH 1899/2008, EBH 2175/2010,

³⁴² Nem sérült az egyenlő munkáért egyenlő bér elv a következő esetekben: Mfv.I.10.033/2007/15., Mfv.I. 10.586/2007/3., Mfv.I.10.644/2007/3., Mfv.I.10.390/2007/5., Mfv.I.10.056/2007/10., Mfv.I.10.442/2008/3., Mfv.I.10.542/2008/3., Mfv.I.10.044/2008/5., Mfv.I.10.575/2009/3., Mfv.I.10.854/2009/4., Mfv.I.11.092/2009/4., Mfv.II.11.073/2009/4., Mfv.II.11.078/2009/4., Mfv.I.10.023/2010/3., Mfv.II.10.311/2010/3., Kfv.IV.37/694/2010/14., Mfv.I.11.042/2010/4., Mfv.II.10.282/2010/4., Mfv.II.10.564/2010/4., Mfv.II.10.923/2010/5., Mfv.I.10.119/2010/6., Mfv.II.10.801/2010/6., Mfv.II.10.199/2011/3., Mfv.II.10.946/2011/4. A tipikus elutasítási okok a következők: a munkavállaló nem valószínűsíti, hogy őt védett tulajdonságára tekintettel díjazta diszkriminatív módon munkáltatója; olyan bérelemre vonatkozott az igény, amely tekintetében a Kúria nem látja indokoltnak az elv alkalmazását (tipikusan ilyen a jutalom), illetve összehasonlítható helyzet hiánya.

³⁴³ A következő esetekben a Kúria megállapította az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértését: Mfv.I.10.813/2006/8., Mfv.I.10.122/2007/3., Mfv.I.10.208/2007/3., Mfv.I.10.375/2007/3., Mfv.I.10.511/2007/3., Kfv.IV.37.332/2007/5., Mfv.I.10.304/2008/2., Kfv.III.37.155/2009/6., Kfv.37.984/2010/4., Mfv.I.10.821/2010/4., Mfv.II.10.671/2010/4., Mfv.I.10.065/2010/6., Mfv.I.10.814/2011/6., Kfv.III.39.148/2011/7., Mfv.II.10.604/2011/9.

³⁴⁴ 2006/54/EK 4. cikk, összhangban az EUMSZ 157. cikkével (korábban EK 141. cikk).

³⁴⁵ Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv tekinthető az európai uniós esélyegyenlőségi jog kiindulópontjának. Lásd: BÁNYAI Gábor, *Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében*, Európai Jog, 2006/4, 17-21.

³⁴⁶ Lásd: BH 74/2012 (közszolgálati tisztviselők), EBH 2175/2010 (közalkalmazottak) és EBH 2103/2009 (munkavállalók).

³⁴⁷ A 2000/78/EK irányelv 3. cikk (2) és (3) bekezdésébe foglalt kivételek.

kapcsolatosan merül fel munkajogi jogvita, kevésbé tűnik szigorúnak az ítélkezési gyakorlat.³⁴⁸ Látni kell ugyanakkor, hogy akár a Kttv., akár a Kjt. hatálya alá tartozó jogviszonyról beszélünk, az egyenlő bánásmód követelményét ugyanúgy meg kell tartani, és ezt a Kúria korábban már ki is mondta.³⁴⁹ Ennek azért van jelentősége, mert a közszolgálati típusú jogviszonyok számos vonatkozásban markánsan elütnek a gazdasági jellegű munkaviszonyoktól,³⁵⁰ sőt éppen a bérezés törvényileg meghatározott, jellemzően kógens szabályai jelentik az egyik legfőbb eltérést a klasszikus munkaviszonyokhoz képest. Ennek ellenére álláspontom szerint a Kúria helyesen alkalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a közszolgálati jogviszonyokban is, elsődlegesen az elv széles körű alkalmazhatósága,³⁵¹ illetőleg a munkabér legalapvetőbb szociális funkciója miatt.³⁵²

Az elv alkalmazási köre kapcsán szükséges röviden kitérni az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 384/2/2008. számú állásfoglalására, mely szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a jogviszonytípusok lehető legszélesebb skáláján, így a polgári jogi jellegű jogviszonyokra is alkalmazni kell.³⁵³ Az állásfoglalás ugyanakkor nem szól az önfoglalkoztatókról,³⁵⁴ aminek magyarázata lehet az, hogy az európai szakirodalomban sem egységes annak megítélése, hogy erre a foglalkoztatotti

³⁴⁸ EBH 2175/2010 és BH 250/2008.

³⁴⁹ Lásd például: EBH 2012. M.12 munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011).

³⁵⁰ PRUGBERGER – NÁDAS, *Európai és magyar...*, 105-109.

³⁵¹ KISS Gy., *Alapjogok...*, 324-332.

³⁵² KISS Gy., *Munkajog*, 123-127.

³⁵³ Az állásfoglalás szerint „Az Mt. 142/A. § és az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok összehasonlítása alapján megállapíthatók azok a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (például bedolgozói, vállalkozási, megbízási jogviszony), amelyek tekintetében az Ebktv. szabályai analógia alapján alkalmazhatók.” Következésképpen a Hatóság álláspontja szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszonyban még akkor is alkalmazni kell, ha az adott jogviszony nem minősül munkaviszonynak az Mt. szerint, hanem más jogszabály hatálya alá tartozik. Ez az értelmezés egyébként összhangban áll a munkaviszony – vagy munkavégzésre irányuló jogviszony – tág értelemben elfogadott értelmezésével, azonban az Mt. erre külön nem tér ki, még utalás szintjén sem. A jogirodalomban általánosan elfogadott „employment relationship” fogalom ugyanis nem munkaviszonyt, hanem sokkal inkább „foglalkoztatási viszonyt” jelent, amibe vitán felül nem kizárólag a klasszikus értelemben vett munkaviszony tartozik bele, nem beszélve az atipikus foglalkoztatási formák további tagolódásáról. Más kérdés, hogy fogalomhasználat szintjén adott esetben az „employment relationship” kifejezéssel lehet magát a munkajogviszonyt is leírni. Lásd e vonatkozásban: Bernd WAAS, *The legal definition of the employment relationship*, *European Labour Law Journal*, 2010/1, 45-57.

³⁵⁴ PRUGBERGER szerint az alapvető probléma az önfoglalkoztatók jogállásának rendezésével kapcsolatban az, hogy az önfoglalkoztatás mint jogintézmény a munkajog és a polgári jog határán helyezkedik el, ebből adódóan a szabályozás módja és tartalma sem egyértelmű. Lásd: PRUGBERGER, *Az önfoglalkoztatás intézménye...*, 65-71. és Taco VAN PEIJPE, *EU Limits for the Personal Scope of Employment Law*, *European Labour Law Journal*, 2012/1, 35-53.

csoportra hogyan kell alkalmazni az egyenlő bánásmód elvét, sőt, bizonyos szempontból az alkalmazhatóság is megkérdőjelezhető.³⁵⁵

A tágan értelmezett munkaviszony és a polgári jogi – és más – jellegű jogviszonyok közötti meghatározó dogmatikai különbségekre tekintettel³⁵⁶ szinte lehetetlen volna ezt az elvet így alkalmazni, de e vonatkozásban a Tanácsadó Testülettel kell egyetértenem, hiszen még ha teljesen más jellegű munkaviszonyokban történik is az ellenszolgáltatás kifizetése, és még ha fogalmilag ez nem is minősül munkabérnek,³⁵⁷ ezek a kifizetések is „bérjellegűen” történnek, vagyis indokolt megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Érdemes abba is belegondolni, hogy bár erről külön nem rendelkezik sem az Mt., sem pedig az Ebktv., de az elv kiterjesztő értelmezése különösen a megváltozott munkajogi környezetben³⁵⁸ megkívánná azt, hogy a bírósági jogalkalmazásban is megjelenjen ez a fajta interpretáció. Hovatovább érdemes volna azt is végiggondolni, hogy annak ellenére, hogy az Mt-ben található munkabérfogalom kellően széleskörű, mégis átfogalmazható lenne úgy, hogy egyértelműen kiderüljön abból az említett jogviszonyok körében kapott ellenszolgáltatás munkabér-jellege.³⁵⁹ Megítélésem szerint ennek viszont nincs a jelenlegi jogi struktúrában realitása, ugyanis a tisztán magánjogi jogviszonyokban jelen lévő magánautonómiát,³⁶⁰ nevezetesen azt, hogy a felek gyakorlatilag szabadon állapodhatnak meg az ellenszolgáltatás mértékében, nem lehetséges ilyen módon nyíltan áttörni, még akkor sem, ha ez az egyenlő bérezés vonatkozásában indokoltnak is tűnhetne.

Szükséges felhívni a figyelmet a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdésének e) pontjára, hiszen itt kerül meghatározásra a díjazás fogalma, ami nélkül az egyenlő

³⁵⁵ Catherine BARNARD, *Discrimination law, self-employment and the liberal professions*, European Anti-Discrimination Law Review, 2011/12, 21-32., http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/antidiscrimination_law_review_12_en.pdf (2014.02.13.).

³⁵⁶ RADNAY József, *Az új Ptk. tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog, 2007/6-7., 28-32.

³⁵⁷ Hiszen akár az irányelvi, akár az ILO rendelkezéseit vesszük alapul, akkor is azt látjuk, hogy a felek között nem áll fenn munkaviszony, tehát az ellenszolgáltatás fogalmilag nem lehet munkabér. A jogviszonytípusokban irányadó elérő díjazással összefüggésben lásd: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *The Future of Labour Law: Insights From An Eastern European Country*, European Labour Law Journal, 2010/1, 33-43.

³⁵⁸ GYULAVÁRI – HÖS, i.m., 252-269.

³⁵⁹ Bár ez a fajta jogalkotás megtevesztő is lenne egyúttal, hiszen az európai és a nemzetközi munkajog is minden esetben munkaviszony fennállásához köti a munkabér fogalmát, így munkaviszony hiányában ez fogalmilag kizárt. Ugyanakkor a Tanácsadó Testület állásfoglalása jól világít rá eme ellentmondásos helyzetre, ugyanis úgy tűnik, hogy jogszabályi szinten nem vonható a munkabér körébe az ilyen juttatás, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek azonban ekkor is meg kell felelni. A munkabér fogalmával kapcsolatosan lásd: RADNAY József, *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2008, 140-142. A bírói gyakorlat is következetes e tekintetben, hiszen a munkavállalónak kifizetett juttatások megítélése kapcsán az adott juttatás tényleges tartalmát és nem annak elnevezését rendeli vizsgálni (BH 36/2001).

³⁶⁰ KISS Gy., *Új foglalkoztatási módszerek...*, 1-14.

munkáért egyenlő bér elv nem értelmezhető.³⁶¹ Az itt szereplő fogalom az EK 141. (119.) cikke, illetőleg a már nem hatályos 75/117/EGK irányelv nyomán fejlődött bírósági gyakorlatot veszi alapul, és álláspontom szerint helyesen, a lehető legszélesebb körben definiálja azt. Az irányelvi fogalom kulcseleme³⁶² a „minden olyan egyéb ellátás, amelyet a munkavállaló munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyra tekintettel kap”. Vagyis ennek az egyéb kategóriának az értelmezése dönti el végeredményben, hogy mit is kell a díjazás – munkabér – részének tekinteni. A Bíróság kifejezetten széles körben értelmezi ezt a kitétele³⁶³ és az Mt. is ezt a megközelítést alkalmazza.

Szükséges megemlíteni, hogy az egyenlő díjazás elvét természetesen a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg a garantált bérminimum vonatkozásában is alkalmazni kell, de az ezzel a problémával kapcsolatos esetekben a Kúria arra a következtetésre jut, hogy az egyenlőség elvét csak abban az esetben kell megtartani, ha az adott bérösszegre a munkavállaló jogosultságot szerzett, így rendelkezik a szükséges végzettséggel és képzettséggel, illetve a minimálbér kapcsán pedig azonos besorolással bír, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévők.³⁶⁴ A Kúria ezen ítéleteiben az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a továbbiakba nem részletezi, ugyanakkor helyesnek tartom azt, hogy azt mintegy kiindulási pontként alkalmazza.

IV.3.2.3. Az egyenlő értékű munka fogalma

Ebben a vonatkozásban a bíróságoknak azt kell vizsgálniuk, hogy az érintett munkavállaló(k) bére milyen helyzetben, milyen körülmények fennállása esetén lenne egyenlő a vele vagy velük összehasonlítható helyzetben lévőkével. Úgy is

³⁶¹ STEELE megjegyzi, hogy a fogalom kialakításában kulcsszerepet játszott az elmúlt évtizedek európai bírósági esetjoga, hiszen annak legfontosabb elemei beépültek a definícióba. Lásd: Iain STEELE, *Beyond Equal Pay?*, *Industrial Law Journal*, 2008/1, 123.

³⁶² Természetesen a nyilvánvaló rendes alaphér, illetve illetmény mellett.

³⁶³ Lásd: C-262/88. Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889., C-7/93. Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds kontra G. A. Beune [1994] ECR I-4471., C-351/00. Pirkko Niemi [2002] ECR I-7007. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv hatóköréről lásd összegző jelleggel: KARDOS Gábor, *A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a tagállamok által a férfiak és nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról*, in: GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Közösségi és a magyar jogban – jogharmonizációs javaslat*, INDOK, Budapest, 2000, 9-17.

³⁶⁴ EBH 2425/2011 és EBH 2343/2011.

megfogalmazható a kérdés – és ez fel is merült több ítéletben is³⁶⁵ –, hogy lehet-e egyáltalán egyenlő az érintettek bére, vagy ez eleve kizárt az adott esetben. Ha a bíróság úgy látja, hogy ez nem lehetséges, akkor a munkavállalói igény jellemzően nem alapos,³⁶⁶ hiszen a munkáltató eljárása vagy nem volt diszkriminatív,³⁶⁷ vagy pedig más körülmények – például különös jogszabályi rendelkezések³⁶⁸ – indokolják a bérkülönbséget.³⁶⁹ Az egyenlőség kérdésében elsődlegesen mindig a munkakörök összevetése szükséges, ugyanis, ha a két – vagy több – munkakör azonos, de legalábbis hasonló jellemzőkkel bír, és semmilyen más objektív indoka nincs a munkáltatónak a differenciálásra,³⁷⁰ akkor a vizsgált személyek bérének egyenlőnek kell lennie.

Ez az alapelv az uniós joggyakorlatban markánsan jelenik meg,³⁷¹ de lényegében a magyar joggyakorlatban is kiemelt szerephez jut. Visszatérő probléma ugyanakkor a hazai bírósági gyakorlatban, hogy az esetek többségében igen nehéz megállapítani a munkakörök egymáshoz való viszonyát,³⁷² márpedig ebben az esetben nem végezhető el kellő körültekintéssel a diszkrimináció vizsgálata. Vagyis megállapítható, hogy a munkakörök összemérése jelenti a legfőbb szempontot e vonatkozásban, ami azonban a ténylegesen ellátott tevékenység összevetésével csak ritkán párosul, miközben az európai bírósági gyakorlatban inkább ez tekinthető uralkodó szempontnak.³⁷³ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiból szintén kiolvasható,³⁷⁴ hogy a betöltött munkakör vizsgálata nem feltétlenül elegendő annak megállapításához, hogy diszkriminatívan járt-e el a munkáltató. A jogalkalmazó számára természetesen az Mt. 12. § (3) bekezdésében foglaltak alkalmazása lenne a helyes megoldás, ugyanis az itt meghatározott szempontrendszer alapján lenne szükséges elvégezni az összehasonlítást, márpedig ezen szempontok egyáltalán nem biztos, hogy a munkakörhöz, esetleg a szorosan értelmezett munkaköri tevékenységhez igazodnak.

A KGD 5/2013. szám alatt közzétett döntvény álláspontom szerint megfelelő szintézisét adja az elv lényegi elemeinek, külön kitérve a bizonyítási teher alakulására,

³⁶⁵ Lásd például: EBH 2155/2010. és BH 298/2012.

³⁶⁶ EBH 2155/2010.

³⁶⁷ EBH 1980/2009.

³⁶⁸ Lásd például: EBH 2343/2011.

³⁶⁹ EBH 2155/2010. és KGD 10/2011.

³⁷⁰ Például szolgálati idő, további beosztás, egyéb feladatok jellege.

³⁷¹ Gunnar BECK, *The state of anti-sex discrimination law and the judgment in Cadman, or how the legal can become political*, European Law Review, 2007/4, 549-562.

³⁷² EBH 2343/2011, EBH 2175/2010, EBH 2155/2010, EBH 1899/2008. és BH 74/2012.

³⁷³ Lásd: C-196/02. Vasiliki Nikoloudi kontra Organismos Tilepikoinonion Ellados AE [2005] ECR I-1789.

³⁷⁴ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 831/2007. és 700/2007. határozatai.

illetőleg arra is, hogyan lehetséges helyesen együtt értelmezni az Ebktv. és az Mt. vonatkozó szabályait.

Az eredeti ügy panaszosát – a munkavállalót – munkáltatója olyan módon különböztette meg számára hátrányosan, hogy azonos munkakörben és azonos munkaköri feladatok mellett – tehát összehasonlítható helyzetben – 50-110, illetve 100-110%-kal alacsonyabb munkabért kapott, mint két társa. A sérelmet szenvedett fél nő, míg kollégái férfiak voltak. Az eset jól példázza azt is, hogy a nemi alapú diszkrimináció problematikája, ezen belül is a női munkavállalókkal szembeni gyakran óriási bérkülönbségek milyen nagymértékben jellemzik még napjainkban is a munkaerőpiacot.³⁷⁵ A sérelmet szenvedett munkavállalóhoz képest mindössze abban mutatkozott különbség a férfiak javára, hogy ők más munkakörben ugyan, de hosszabb ideje dolgoztak a munkáltatónál, így a munkáltató főként azzal próbálta alátámasztani a bérezésbeli szignifikáns különbséget, hogy a tapasztalat, illetve a munkaviszonyban eltöltött hosszabb idő indokolja a bérkülönbséget. Az elsőfokú bíróság nem adott helyt a munkáltatói keresetnek, kiemelve, hogy ilyen nagyarányú bérkülönbségre azonos munkakörök esetén még a tapasztalat és gyakorlat mértéke sem biztosíthat jogalapot, különösen úgy, hogy a munkavállalók helyzete egyébként összehasonlítható. Így a bíróság egyetértett a Hatósággal abban, hogy lényegében azért kapott kevesebb bért a panaszos, mert nő.³⁷⁶ ³⁷⁷ Az ügyben eljáró bíróság helyesen állapította meg, hogy amennyiben a munkáltatónál a bérstruktúra kialakításánál nem szempont az adott munkáltatónál eltöltött idő, akkor erre hivatkozva tilos a munkabér vonatkozásában

³⁷⁵ KONCZ Katalin, *Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői*, Munkaügyi Szemle, 2009/2, 53-62.

³⁷⁶ Az esetet alaposan áttanulmányozva sem kaphatunk egyértelműen választ arra a kérdésre, hogy mi is volt a munkáltató tényleges indoka a különbségtétel vonatkozásában. A döntésből kitűnik ugyanis, hogy a gyakorlatbeli eltérés biztosan nem, így a munkakör jellemzőit alapul véve – szerszámraktáros – legfeljebb arra gondolhatunk, hogy a munkáltatóban eredendően valamiféle bizalmatlanság alakult ki női dolgozóival szemben, ami a „szakmai” szempontok nyelvére lefordítva azt is jelentheti, hogy a munkáltató előfeltevése szerint egy alapvetően fizikai jellegű munkakört női munkavállaló nem tud olyan hatékonysággal ellátni, mint férfi társai. Lásd: Erica HOWARD, *The European Year of Equal Opportunities for All–2007: Is the EU Moving Away From a Formal Idea of Equality?*, European Law Journal, 2008/2, 168-185.

³⁷⁷ A munkáltatók női munkavállalókkal szembeni tipikus diszkriminatív magatartásformáival kapcsolatosan lásd: KOLTAI Júlia, *Hátrányos helyzetű munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 4. tanulmány, Budapest, 2013, 20-28., <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).

bizonyos alkalmazottakat diszkriminálni. Természetesen ott, ahol ez előre rögzített szempont, ott nem elképzelhetetlen.³⁷⁸

Az ügyben elmarasztalt munkáltatónál ilyen előre meghatározott szempontok nem voltak, így – bár a bíróság ezt a következtetést de facto nem vonta le³⁷⁹ – a munkáltatónál különböző munkakörökben eltöltött idő akkor lehetett volna különbségtételi szempont, ha a munkavállalók munkabére az előmeneteli rendszerben betöltött pozíciójuk, lényegében beosztásuk miatt állt volna fenn. A felperes munkáltató felülvizsgálati kérelmében három tényezőt jelölt meg a vonatkozásban, hogy miért kellene mégis jogszerűnek tekinteni a kirívóan nagy bérkülönbséget. Elsőként hivatkozik arra, hogy mivel a bíróság szerint érdemben nem bizonyította azt, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, ezért a megkülönböztetés elsődleges indokaként a ledolgozott időt kell tekinteni.

Másodikként hivatkozik arra, hogy a munkabér összege szabad megállapodás tárgya a felek között, ami az ő esetükben is béralku eredménye, vagyis a sérelmet szenvedett munkavállaló gyakorlatilag szabad akaratából fogadta el az alacsonyabb összegű, diszkriminatív módon megállapított bért. Harmadik érvként pedig az előbbi megerősítéseként kiemeli, hogy a munkajogi szabályok a munkabér vonatkozásában mindössze a kötelező legkisebb munkabér szabályait írják elő, márpedig annak megfelelt valamennyi munkavállaló munkabére, tehát jogsértés részéről nem történt, de még ha történt is volna, akkor sem lett volna indokolt a munkavállaló részéről a Hatósághoz fordulni, tekintve, hogy a bérkülönbség tárgyában munkaügyi pert indíthatott volna az Mt. szerint. Hozzáteszi, hogy az országban az egyes munkakörök, de még az azonos vagy azonos jellegű munkakörök közötti bérkülönbségek is olyan magasak, hogy a panaszos munkabére kétségkívül az ilyen esetben normális értéksávon belül maradt. Kiemeli továbbá azt is, hogy az egyenlő bérezés elvét csak szándékosan

³⁷⁸ A C-17/05. B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583. számú ítélet szerint amennyiben a munkáltató a szolgálati időt előre meghatározza előmeneteli és/vagy bérezési kritériumként, akkor azt már nem kell bizonyítani az eljárás során, hogy ez a megoldás alkalmas-e az adott cél elérésére, vagyis nem kell magát ezen túl kimentenie is, kivéve, ha a munkavállaló bizonyítása komoly kételyeket ébreszt ezzel kapcsolatban. Vagyis álláspontom szerint összességében a fenti jogesetben tárgyalt munkáltatói intézkedés önmagában véve még nem diszkriminatív.

³⁷⁹ Az ítélet szerint: „Objektív, ésszerű indoknak azonban valóban nem volt elfogadható az, hogy a két férfi munkavállaló korábban más munkakörben dolgozott már a felperesnél (a munkáltatónál).” De ha a felperes tudta volna azt bizonyítani, hogy ez mégis olyan, előre rögzített szempont az általa alkalmazott bérstruktúrában, ami alapján magasabb munkabért fizet tapasztaltabb munkavállalóinak, kimentése sikeres lehetett volna. Erre azonban a Kúria ilyen konkrétan nem utal ítéletében.

lehet megsérteni, ez pedig nem történt meg, hiszen a különbséget a bérstruktúra és a helyi sajátosságok indokolták.

Álláspontom szerint ezek az érvek jól példázzák a munkáltatók gyakran előforduló olyan magatartását, mellyel az egyenlő bánásmód követelményét semmibe veszik, és valamiféle szükséges rosszként tekintenek rá. A harmadsorban felsorakoztatott érv ugyanis még akkor sem lehetne releváns, ha a munkáltató bármilyen valós okot megjelölt volna a különbségtétel alapjául.

A Kúria nem tartotta megalapozottnak ezen érveket, és rögzítette, hogy a munkában összesen eltöltött idő és a munkatapasztalat valóban szolgálhat bérkülönbség jogszerű alapjául, de csak abban az esetben, ha a munkáltató bérstruktúrája valóban ezen az alapon működik, ám azonos munkakörök között még ebben az esetben sem lehet ez jogszerű.³⁸⁰ Az pedig, hogy munkajogi jogorvoslatot nem vett igénybe a munkavállaló, semmilyen hatással nincs a hatósági eljárásra, a két eljárás egymástól függetlenül, párhuzamosan is folyamatba tehető. A döntvény pedig zárásképpen megismétli, hogy mind az Ebktv., mind pedig az Mt. előírásainak megfelelően az egyenlő bérezés alapelvét minden helyzetben meg kell tartani, különbség csak a jogszabályok adta keretek között és indokolt módon tehető. Kiemelendő továbbá, hogy a Kúria a felperes által hivatkozottakkal ellentétben nem látja összeférhetetlennek a szerződéses szabadság és az egyenlő bérezés elvét, ugyanis utóbbira olyan általános követelményként tekint, amit a munkaviszonyban meg kell tartani.

Fontos megállapításokat tesz a Kúria a munka egyenértékűségének megítélése kapcsán az EBH 2014. M.8. számú döntésében. Az eset tényállása szerint a felperes munkavállaló nő munkáltatónál betöltött munkaköre úszómester volt, és vele együtt többen is ellátták ugyanebben a munkakörben ugyanezen feladatokat utóbbi munkatársak férfiak voltak. A munkavállaló és a munkáltató jogviszonyában 2005. november 5-től mutatkoztak problémák, ugyanis ettől az időponttól kezdődően egészen

³⁸⁰ Érdemes megjegyezni, hogy a gyakorlatban a nők és férfiak egyenlő díjazásának sérelme sokféle okra vezethető vissza, és ezen okok jelentős része olyan, amelyek a munkáltató olvasatában jogszerűek, azonban valójában diszkriminatívak. Többek között emiatt gyakoriak az ilyen esetek. Lásd e tekintetben: SIK Endre – CSABA Dániel – HANN András, *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 1. tanulmány, Budapest, 2013, 15-30., <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).

2008. november 24-ig a munkáltató jogellenesen, az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésével állapította meg a felperes alapbérét.³⁸¹

A munkáltató indokolása szerint azért fizetett kevesebbet a felperesnek, mert a vele összehasonlítható helyzetben lévő kollégái időközben magasabb kategóriájú – felsőfokú – végzettséget szereztek, márpedig álláspontja szerint ez önmagában véve elegendő ahhoz, hogy az ilyen végzettséggel rendelkezők bérbesorolását más elvek szerint, eltérő módon állapítsa meg. Így 2005. február 1-jén a férfi kollégák alapbére emelésre került, egyedül tehát a felperes munkabére maradt változatlan. A különbség a 2005. május 1-jén kezdődő időszakkal még tovább nőtt – és ez a tendencia a későbbiekben is folytatódott –, ugyanis a munkáltató a három kollégának és a felperesnek egyaránt folyamatosan növelte keresetét, azonban a köztes időszakban kialakult különbségek miatt ez eleve eltérő mértékű volt annak ellenére, hogy százalékosan – látszólag – a munkáltató egyenlő mértékben emelte bérüket. Azonban a különbség abszolút értéke folyamatosan és egyre nagyobb mértékben nőtt,³⁸² és ez vezetett végül a felperes munkavállaló keresetlevelének beadásához.

A Kúriának elsőként abban kellett állást foglalnia, hogy vajon a besorolási bér, illetve az alaphér az egyenlő munkáért egyenlő bér elv hatókörébe tartozik-e. Az Mt. 12. § (2) bekezdése alapján a válasz egyértelműen igen, ugyanis az alaphér a munkabér legmeghatározóbb eleme,³⁸³ amely kizárólag a munkavállaló munkavégzése ellenértékéért illeti őt meg. Az úgynevezett besorolási bér pedig ennek alapjául szolgál, vagyis az az alaphér, amely az adott munkakörben dolgozót legalább megilleti. Így vitán felül megállapítható, hogy ezek a bérelemek – függetlenül egyébként azok elnevezésétől – a díjazás fogalmi körébe sorolandók.

A következő fontos kérdés az összehasonlíthatósághoz kapcsolódik, ugyanis a felperes és a kollégái által végzett munka egyenértékűségének vizsgálata kulcsfontosságú annak megállapítása során, hogy felperes munkavállaló vonatkozásában sérült-e az egyenlő munkáért egyenlő bér elv. A Kúria ennek vizsgálata során elsődlegesen az Mt. 12. (3) bekezdésében³⁸⁴ foglaltakra, valamint a munkakörök és ténylegesen ellátott munkafeladatok vizsgálatára támaszkodott. A Kúria megállapította, hogy a munkáltatónak tudnia kell igazolni azt, hogy az egyenlő

³⁸¹ Az akkor hatályos Mt. fogalmi rendszerében személyi alaphérét.

³⁸² Előbb bére a kollégái bérének 94,3 %-ára, nem sokkal később pedig 90%-ára csökkent.

³⁸³ PRUGBERGER – NÁDAS, *i.m.*, 253-254. és 259.

³⁸⁴ Az akkor hatályos jogszabályszöveg szerint az Mt. 142/A. § (2) bekezdésében foglaltakra.

bánásmód követelményét megtartotta, vagyis ha – álláspontja szerint megalapozottan – különbséget tett munkavállalói alapbére között azok végzettségére tekintettel, akkor ahhoz, hogy ez jogszerű legyen, annak a feltételnek kellene teljesülnie, hogy a másik három kolléga magasabb szintű végzettsége a munkavégzéshez szükséges, vagyis hogy jogszerű célja és ésszerű indoka volt annak, hogy felperes munkavállaló részére alacsonyabb összegű alapbért állapított meg.

A munkáltató álláspontja szerint a bérkülönbség kizárólag a megjelölt munkavállalók által megszerzett felsőfokú iskolai és a vízvisszaforgató berendezés kezelői végzettséggel van összefüggésben, tekintve, hogy érvelése szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve alól kivételt lehet tenni akkor, ha az összehasonlított munkavállalók végzettsége, képzettsége eltérő. Mindemellett arra is kitért, hogy az általa megjelölt bérkülönbség nem is oly nagymértékű, ami ne következhetne ésszerűen a magasabb és alacsonyabb szintű iskolai végzettségek miatti eltérésekből. A munkáltató arra is kitért, hogy az alsóbb szintű bíróságok helytelenül alkalmazták a Pp 164. §-át és az Ebktv. 19. § (1) bekezdését, ugyanis nézete szerint a felperesnek kellett volna bizonyítania azt, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a munkáltató nem tartotta be.

A munkáltatói érvelés további érdekes eleme a 823/B/1991/3. AB határozatra történő hivatkozás, mely alapján – az alperes álláspontja szerint – eltérő díjazás jogszerűen fizethető olyan munkavállalónak, akinek besorolása azonos, azonban iskolai végzettsége, szakképzettsége eltérő.³⁸⁵ Ennek magyarázataként azt adta a munkáltató, hogy díjazásbeli eltérésre még egyenlő munka esetén is van lehetősége abban az esetben, ha valamilyen olyan körülmény fennálltát tudja igazolni, mely az egyenlőség mércéjét eltéríti, vagyis az adott körülmények között a vizsgált munkavállalók csak látszólag lennének egyenlő munkabérre jogosultak. E mellett hivatkozott még a Kúria BH 123/2004. számú eseti döntésére, mellyel szintén a munkáltató munkabérben történő különbségtételének jogszerű lehetőségét kívánta megerősíteni.³⁸⁶

A Kúria mindezzel együtt nem tartotta megalapozottnak a munkáltató kimentését, ugyanis nézete szerint nem alkalmazhat a munkáltató eltérő bérezést akkor, ha az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a kifejtett erőfeszítés és felelősség gyakorlatilag azonos, még akkor sem, ha valamilyen olyan

³⁸⁵ Vagyis az ilyen munkáltatói magatartás nem ellentétes az egyenlő munkáért egyenlő bér alapelvvel.

³⁸⁶ Az idézett BH alapján nem összehasonlítható azon munkavállalók helyzete, akiket a munkáltató jogszabályi előírás alapján a munkakör betöltéséhez kötelezően előírt végzettség vagy képzettség alapján sorol be, és az eltérő besorolásból közöttük bérkülönbség keletkezik.

további körülmény áll fenn, mint a munkáltató által figyelembe vett magasabb fokú iskolai végzettség vagy szakképzettség, továbbá a munkakörök elnevezése, jellege is azonos volt az alapul fekvő esetben.

A Kúria szerint egyik oldalról a magasabb végzettség, képzettség nem volt előírás a megjelölt munkakörök betöltéséhez, másik oldalról pedig a magasabb bérbesorolás nem annak volt köszönhető, hogy a munkavállalók ténylegesen rendelkeztek-e ilyen további végzettséggel. Utóbbi kapcsán hozzá kell tenni, hogy a munkáltató még csak azt sem írta elő, hogy a szakmai előmenetel ösztönzése érdekében magasabb bérbesorolással teszi érdekeltté a munkavállalókat, vagyis azzal sem menthette volna ki magát, hogy bár a jogviszony létesítéséhez nem szükséges ez a végzettség, de a későbbiekben előnyt jelenthet.³⁸⁷ Ráadásul a Kúria azt is kiemeli ítéletében, hogy az alperes szerint a bérbesorolás hátterében kizárólag a megjelölt többletképesítések álltak – melyek tehát nem voltak szükségesek a munkavégzéshez –, de bizonyos többletképesítéssel a felperes is rendelkezett.³⁸⁸ Vagyis, ha a munkáltató arra alapította volna az eltérő bérbesorolást, hogy munkavállalói rendelkeznek-e bármilyen többletképesítéssel, akkor is megsértette volna az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét.

A Kúria – az Ebktv. és az uniós előírások³⁸⁹ alapján helyesen – osztotta az alsóbb szintű bíróságok álláspontját a bizonyítási teherrel kapcsolatban is, hangsúlyozva, hogy a munkáltatót terhelte annak bizonyítása, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek megfelelt eljárása. A Kúria kifejtette, hogy amennyiben csak több munkavállaló és munkatevékenység összevetésével állapítható meg az, hogy az összehasonlítható helyzet fennáll-e, akkor indokolt ezt a vizsgálatot kiterjesztően lefolytatni.

Érdemes felhívni a figyelmet a Kúria azon további érvére, miszerint a díjazás egyenértékűségének és egyenlőségének megállapítása nem köthető időkorláthoz, vagyis nem hivatkozhat az alperes arra sem, hogy a kérdéses időpont előtt megtartotta a követelményt, a későbbiekben pedig az emelés százalékos arányában nem volt különbség. Észre kell ugyanis venni, hogy a diszkriminációt felperes éppen a köztes

³⁸⁷ Egy ilyen előírás persze jogszerű lehetne abban az esetben, ha a feltételek előre tisztázottak, és a munkáltató diszkriminációtól mentesen biztosítja munkavállalói számára a megszerzéshez szükséges feltételeket (például szabadidő, anyagi támogatás).

³⁸⁸ Klórgáz-kezelő képzés és kondicionáló masszőr végzettség.

³⁸⁹ Lásd különösen a 2006/54/EK irányelv 19. cikkét: „A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni.”

időszakban szenvedte el, ami újabb bizonyíték arra, hogy a bérkülönbségek nem objektív szempontokon nyugodtak.³⁹⁰

Valamennyi úszómester munkakörben dolgozó munkavállaló rendelkezett a megjelölt végzettséggel, azonos volt az ellátott tevékenység, a munkaidő-beosztás, a feladatvégzéssel járó felelősség. Ezek a tények azt mutatják, hogy helyzetük összehasonlítható volt, vagyis az Mt. 12. § (3) bekezdésében foglalt jellemzők alapján egyenértékű munkát végeztek, amiért természetesen egyenlő bér illette volna meg őket.

A 823/B/1991/3. AB határozat szerint akkor legitim az egyenlő munkáért egyenlő bér elv áttörése, ha a további vagy magasabb végzettség a munkakör szempontjából bír jelentőséggel, érdemben kihat az annak keretei között végzett tevékenységre. Másként megfogalmazva: a megjelölt munkavállalók nem lettek jobb, hasznosabb munkaerő azáltal, hogy munkájukhoz legfeljebb közvetlenül kötődő további képesítéseket szereztek, ez pedig még az ésszerűség kategóriáját is alapul véve azt mutatja, hogy erre bérkülönbség nem volt alapítható. A Kúria hozzáteszi, hogy az alperes által idézett BH 123/2004. számú döntés az eltérő ténybeli alap okán irreleváns ebben az ügyben. Hozzáteszem, ebben a döntésben valóban azt mondta ki a Kúria, hogy indokolt az a munkáltató általi megkülönböztetés a munkavállalók között, amely azonos jellegű munkavégzés során jelentkezik, de az adott munkavállaló nem azonos feltételekkel rendelkezik. Következésképpen ebben az esetben a munkáltató díjazhatja eltérően az érintett munkavállalókat.³⁹¹

A döntéssel összességében tehát mindenképpen egyet kell érteni, és álláspontom szerint nagy jelentősége van annak, hogy a Kúria elvi határozati szintre emelte ezen ítéletét, ugyanis ezáltal újabb lépést tett az elvet értelmező joggyakorlat egységesítése felé.

Sajátos értelmezését adta a munkaköri besorolással kapcsolatos egyenlő bérezésnek a Kúria az EBH 2343/2011. számú elvi bírósági határozatban a következők szerint. Alapelvként rögzíti, hogy egy adott munkakör jellemzői mellett legalább ilyen fontos megvizsgálni azt is, hogy annak betöltéséhez milyen feltételek fennállta – végzettség,

³⁹⁰ Mert hiába szereztek meg ezeket a végzettségeket időben később, a jogsértés már korábban is fennállt, a későbbiekben pedig az új végzettségek se indokolták az eltérést.

³⁹¹ „Feltételek” alatt azonban a munkavállaló jogszabály szerinti besorolását kell érteni a 2004-es döntés szerint, ami bár valóban igazodhat végzettséghez, képzettséghez, de nem kizárólag azon alapszik. Párhuzamot pedig úgy lehet vonni a friss ítélettel, hogy a 2004-es esetben nem a végzettséget kellett a beosztáshoz igazítani, hanem fordítva, míg a 2014-es esetben nem a végzettség határozta meg a munkakört – és ahhoz kötődő alaptételt –, hanem a munkakör betöltésére vonatkozó alapvető előírások.

képzettség, gyakorlat, stb. – szükségesek, mert amennyiben ezek alapján indokolt a különbségtétel, akkor ebben az esetben nem sérül az egyenlő bérezés elve.³⁹² Kérdés azonban, hogy abban az esetben mi a helyes jogi következtetés, amikor valakit a munkáltató kifejezetten valamilyen feltétel hiányában alkalmaz azért, mert az érintett személyt alkalmasnak tartja a munkakör ellátására.³⁹³ Így ugyanis helyzete összehasonlítható lesz a feltételnek megfelelőkével, és lényegében az Mt. 12. § (3) bekezdése által meghatározott szempontok közül szinte az összes a munka egyenértékűségének irányába mutat. A Kúria ebben a döntésben azt mondta ki, hogy egyenlő bérre valóban csak akkor lehet jogosult az érintett munkavállaló, ha ténylegesen rendelkezik az előírt szakképesítéssel, más esetben sérülne az egyenlő bánásmód elve, hiszen az Mt. maga is megemlíti a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget mint a munka egyenértékűségének megállapítására szolgáló egyik szempontot.

Hasonló elvek mentén mondta ki a Kúria BH 164/2006. számú ítéletében, hogy az egyes foglalkozási ágazatokban alkalmazhatók speciális díjazási szabályok, így az olyan kereset-kiegészítés, amely csak kifejezetten egy ágazathoz köthető, illetve az ágazaton belül is csak egy speciális munkavállalói kört illethet meg a tevékenység jellegére tekintettel, abban az esetben az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem sérül. Bár az elvégzett munkák így is egyenlő értékűek és összehasonlíthatók, de az ágazaton belüli specialitások indokolhatják az ilyen különbségeket. Véleményem szerint ez helyes értelmezése az elvnek, ugyanis annak szélsőségesen kiterjesztő értelmezésétől is szükséges tartózkodni.

Mindebből megítélésem szerint az a következtetés vonható le, hogy a Kúriának mindenképpen körültekintőbben kellene értelmeznie ezeket a szempontokat, hiszen ha adott esetben a végzettségre vonatkozó kritérium alapján nem is sérül az egyenlő vagy egyenlőként elismert munkáért egyenlő bér elv, az nem jelenti feltétlenül azt, hogy más szempontok alapján sem sérülhet. Eerre egyébiránt a Tanácsadó Testület is felhívta a figyelmet hangsúlyozva, hogy két munkakör összehasonlítása csak valamennyi releváns szempont mérlegelésével lehetséges.³⁹⁴

³⁹² Hasonló következtetésre jutott a Kúria BH 47/2012 és 269/2012 számon közzétett ítéleteiben.

³⁹³ BH 103/2013, BH 298/2012.

³⁹⁴ Az állásfoglalás szerint „Az Ebktv., illetve az Mt. nem határozza meg, hogy mely munkavállalók minősülnek az egyenlő bér elvének alkalmazásában összehasonlítható helyzetben lévőknek. Az Mt. rendelkezéseiből az a következtetés vonható le, hogy az ugyanazon munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók vannak összehasonlítható helyzetben, függetlenül attól, hogy a munkáltató egyazon, vagy

Hasonlóan ellentmondásos, és szintén a munkaköri sajátosságokhoz kötődő díjazásbeli diszkriminációról szól az EBH 1980/2009. számú elvi bírósági határozat. A Kúria ezen döntésében deklarálja, hogy a munkavállalók között a munkavégzés helyére tekintettel nyújtott eltérő összegű és felhasználású természetbeni juttatás nem diszkriminatív. A hátránnyal sújtott munkavállalók hivatkoztak az egyenlő bánásmód követelményének, illetve az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére arra tekintettel, hogy a munkáltató a székhelyén dolgozók részére lényegében kétszeres összegű természetbeni juttatást nyújtott, mint azoknak, akik ezt a szolgáltatást – meleg étkezési utalvány – nem tudták a székhelyen igénybe venni, mert ők fele értékben kaptak hideg étkezési utalványt. Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság elutasította a keresetet, ugyanakkor érdemben nem indokolta, hogy miért nem érte hátrányos megkülönböztetés a munkavállalókat. Érveléséből az tűnik ki, hogy az ilyen mértékű különbség, ami mindössze abban nyilvánul meg, hogy a biztosított étkezési lehetőség meleg vagy hideg ételre vonatkozik-e, jelentéktelen, és nem szolgálhat diszkrimináció alapjául.³⁹⁵

A másodfokon eljáró bíróság osztotta az elsőfokú ítéletben foglaltak érdemét, indokolását azonban kiegészítette. Kimondta ugyanis, hogy a munkáltató jogszerűen és indokoltan differenciált a munkavégzés helye alapján, ugyanis jelen körülmények között lehetetlen lett volna teljes mértékben azonos természetbeni juttatásban részesíteni a feleket.³⁹⁶ Vagyis még csak kérdésként sem merült fel a másodfokú bíróság előtt, hogy a különbségtétel jogszerű-e egyáltalán, hanem azt evidensnek tekintette a munkavégzés helyére tekintettel. Ez alapján az eset egyik érdekessége, hogy amennyiben a hátrányos megkülönböztetés megvalósulását vesszük alapul az Ebktv.

különböző telephelyén van a munkavégzési helyük...Az összehasonlításra az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között, valamint a különböző munkáltatók munkavállalói között kerülhet sor, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból (single source) – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből ered.” Ez alapján tehát szükséges széles körben értelmezni az elvet azzal a kiegészítéssel, hogy álláspontom szerint kollektív szerződés hiányában az egyéni munkaszerződések eltérő, de összehasonlítható rendelkezései is megalapozzák ezt a vizsgálatot.

³⁹⁵ Utóbbi érvek véleményem szerint felületesek és megkérdőjelezhetők, ugyanis egyik oldalról a munkavégzéssel összefüggésben az Ebktv. maga is mindennemű hátrányos megkülönböztetést tilt, függetlenül annak „mértékétől”, súlyától, másik oldalról pedig az egyenlő bérezés elvének lényege éppen az lenne, hogy a munkáltatót visszatartsa bárminemű indokolatlan különbségtételtől a munkavállalók között, függetlenül attól, hogy ez a differencia hogyan nyilvánul meg ténylegesen. Lásd: NACSA Beáta, *Jogharmonizáció: diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az EU-ban és a Munka Törvénykönyvében*, Cég és Jog, 2001/6, 41-45.

³⁹⁶ Az indokoltság vonatkozásában lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, Café Babel, 2004/47-48., 111-129.

alapján, akkor védett tulajdonság hiányában³⁹⁷ valóban alaptalannak tűnik a munkavállalók igénye, a jogi helyzet azonban ennél árnyaltabb. Egyik oldalról a bíróságok ezt a kérdést érdemben nem vizsgálták, vagyis nem abból vonták le azt a következtetést, hogy nem történt diszkrimináció, hogy a felperesek nem rendelkeznek az Ebktv. szerinti védett tulajdonsággal.³⁹⁸ Ez mindenképpen az ítéleti indokolások hiányossága. Ezen felül pedig azt is látni kell, hogy az Mt. 12. §-a alapján védett tulajdonság hiányában is megvalósulhat az egyenlő díjazás elvének sérelme, vagyis a munkavállalónak nem kell védett tulajdonságot megjelölnie, mindössze a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókat.³⁹⁹ Amennyiben különbözik az összehasonlítottak munkabére, és a munkáltató nem valamilyen objektív szempont alapján tett különbséget, abban az esetben alapos lehet a felperes keresete.

A Kúria gyakorlatilag teljes mértékben osztotta a jogerős ítéletben foglaltakat és annak indokolását annak ellenére, hogy a munkavállalók érvei meggyőzőnek tűntek. A munkáltató ugyanis a természetbeni juttatásra való jogosultság feltételeként kizárólagosan a felek között fennálló munkaviszonyt jelölte meg, vagyis semmilyen olyan többletkötelezettséget nem nevesített, amely teljesítése alapján a természetbeni juttatásban részesülhetnek a munkavállalók.⁴⁰⁰ Így szerintük a különbséggel nem arányos, illetve az indok nem lényeges és jogszerű. A Kúria nem ítélte összehasonlíthatónak a munkavállalók helyzetét, méghozzá a munkavégzés helyére

³⁹⁷ Az irányadó joggyakorlat és a 288/2/2010. számú tanácsadó testületi állásfoglalás alapján főszabály szerint nem védett tulajdonság az eltérő telephelyeken végzett munka esetén a különböző munkavégzési hely, hiszen az nem olyan tulajdonság, ami a panaszos vagy felperes személyéből adódik, és valószínűleg nem társadalmi előítéleten nyugszik. Viszont álláspontom szerint azért nem zárható ki, hogy ebben a konkrét esetben ez mégis annak minősül, mert maga az állásfoglalás is úgy fogalmaz, hogy „az egyéb helyzet definíciója dinamikusan változik”, vagyis elképzelhető, hogy ez egy olyan tulajdonsága a felperes munkavállalónak, ami ő rá valóban jellemző, ami megalapozza egy adott csoporthoz tartozását, és ami alapján őt hátrányos megkülönböztetés éri. A megkülönböztető tulajdonság pedig kétségkívül nem a panaszos kizárólagos magatartásán alapszik, hiszen munkáltatója osztotta be eltérő munkavégzési helyre, ami végül a munkavállalók közötti megkülönböztetés alapja lett. Álláspontom szerint ez a tulajdonság kellően konkrét is, így ebben az adott esetben lehet egyéb helyzet. Ezzel kapcsolatosan lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 60. A szerzőpáros a „regionalitást” példaként említi az egyéb tulajdonság körében a Hatóság gyakorlata alapján, ami azt jelenti, hogy a munkáltató diszkriminatívan jár el akkor, ha az eltérő régiókban lévő telephelyek munkavállalói között közvetlenül amiatt tesz különbséget, mert a régiók helyzete nem egyforma például gazdasági szempontból.

³⁹⁸ Ebben az esetben helyes lenne mind a döntés, mind pedig annak indokolása.

³⁹⁹ Ez nem feltétlenül tűnik ki a kúriai joggyakorlatból, azonban az egyenlő értékű munka fogalmát kellően széles körben tárgyaló EBH 2155/2010. számú ítélet szerint védett tulajdonság hiányában is meg lehet állapítani a bérezésbeli diszkriminációt. Álláspontom szerint a bírói gyakorlatnak utóbbi irányt kellene követnie.

⁴⁰⁰ Nyilván más lett volna a jogi helyzet abban az esetben, ha a munkáltató ilyen további feltételt megjelöl. Lásd e körben: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-127.

tekintettel, és lényegében ugyanezt az okot a jogszerű különbségtétel alapjaként is megjelölte.

Tehát összességében elmondható, hogy az ítélet szerint az egyenlő bérezés követelménye nem sérül a munkavégzés helyére tekintettel megvalósuló eltérő mértékű díjazással, mivel azt a Kúria a munkaviszony olyan meghatározó tartalmi elemének tekintette, amelyre alapítva önmagában véve nem lesznek összehasonlíthatók a munkavállalók, még akkor sem, ha munkaviszonyuk gyakorlatilag valamennyi további lényeges elemben megegyezik.

Megjegyzendő, hogy az ítéletből az sem derül ki a differencia igazolásával kapcsolatban, hogy mi volt a munkáltatói különbségtétel valós indoka, hiszen az a célszerűségi szempont, mely szerint a nem a székhelyen dolgozók nem tudják igénybe venni a meleg étkezési utalványt, aligha helytálló. Szintén kritikával illethető az ítélet végén megfogalmazott azon érv is, mely szerint a Kúria úgy ítélte meg, hogy a kétféle juttatás nem különböző értékű, hiszen egyik sem használható fel korlátlanul. Nem tartom helyesnek, hogy a Kúria a juttatásokat nem azok valódi értéke szerint méri össze, hiszen így az a hátrány, ami a felperes munkavállalók oldalán keletkezett, nem kap tényleges hangsúlyt a vizsgálat során.

IV.3.2.4. Az egyenlő értékű munka megítélése figyelemmel az összehasonlíthatóság követelményére

Az összehasonlíthatóság jogszabályi alapját az Ebktv-ben foglalt fogalmak – közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés –, illetve az Mt. a munka egyenértékűségének megítélésére vonatkozó szempontjai jelentik, bár ezek nem kizárólagosak.⁴⁰¹ Az összehasonlíthatóság lényege általában véve és az egyenlő bérezés tekintetében is az, hogy a diszkriminációtítilalom ne váljon parttalanná, vagyis a személyek, csoportok közötti különbségek megítélése tényleges és objektív legyen.⁴⁰² Tehát nem fordulhat elő az az eset, hogy két olyan munkavállalót hasonlítunk össze, akik helyzete, körülményei oly mértékben térnek el egymástól, hogy az ő viszonylatukban nem lehet hátrányos megkülönböztetésről beszélni.⁴⁰³ Mivel a hazai

⁴⁰¹ Hiszen a felsorolás csak példálózó jellegű. Lásd: PÁL – LŐRINCZ – KOZMA – PETHŐ, *i.m.*, 45-47.

⁴⁰² GYÖRFI Tamás, *Az alkotmánybíráskodás politikai karaktere*, INDOK, Fundamentum-könyvek sorozat, Budapest, 2001, 132-137.

⁴⁰³ Alátámasztható ez a C-206/00. Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims [2001] ECR I-10201. számú ítélet 28. és a C-19/02. Viktor Hlozek kontra Roche Austria Gesellschaft mbH [2004] ECR

jogi szabályozás a foglalkozási egyenlőség szempontjából az összehasonlíthatóságnak csak bizonyos szegmenseit érinti, ezért az alkotmánybíróági gyakorlat⁴⁰⁴ és a kúriai gyakorlat jelöli ki a követendő irányt.

A legfőbb problémát az jelenti, hogy a bíróságok túlságosan leszűkítik azt a személyi kört, amellyel keresik az összehasonlíthatóságot,⁴⁰⁵ hovatovább jellemző az is, hogy egy egyéni jogsérelem esetén is ragaszkodnak az összehasonlítható helyzetben lévő csoportok feltárásához még akkor is, ha ez lehetetlen.⁴⁰⁶ Álláspontom szerint az Mt-ben és az Ebktv-ben foglaltakból ilyen fajta értelmezés nem vezethető le, azonban figyelemmel kell lenni arra is, hogy a munkavállalók helyzetének tényleges összehasonlítása az esetek jelentős részében nehezen kivitelezhető,⁴⁰⁷ és nem ritkán olyan érzése támadhat a szabályokat értelmezőknek és alkalmazóknak, hogy ez a vizsgálat erőltetett, mesterséges, és nincs tekintettel kellő mértékben a munkavállalók valós körülményeire.

A díjazással összefüggésben fontos megállapításokat tesz a Kúria az EBH 2155/2010. számú elvi bírósági határozatban, amelyben alapvetően az összehasonlíthatósági kritérium kapcsán az egyenlő helyzet meghatározása a fő kérdés. Dogmatikailag érdekes, hogy a felperes munkavállaló az Ebktv. 8. § t) pontját – közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyéb helyzet alapján – és az akkor hatályos Mt. 5. § (1) és (2) bekezdéseit és 142/A. § (2) és (4) bekezdéseit együttesen jelölte meg követelése jogalapjaként, vagyis az Ebktv-ben foglalt együttalkalmazási kötelezettséget vette alapul. A Kúria azért nem tekintette összehasonlíthatónak a munkavállalók helyzetét, mert bár a munkavállalók munkaköre alapvetően azonos volt, és az ellátott feladatok sem különböztek érdemben, de a munkakör betöltéséhez szükséges képzettség vonatkozásában mégis eltérés mutatkozott. Ennek ellenére a munkaviszony fennállása során a munkáltató a megfelelő végzettséggel rendelkezőkkel azonos módon sorolta be, illetve osztotta be a felperest, de később a bérezésükben mégis eltérés mutatkozott. Az elsőfokú bíróság azonban arra mutatott rá, hogy mivel egy kifejezetten nagy munkáltatóról van szó országsszerte több telephellyel, és mivel a munkaköri feladatok

I-11491. számú ítélet 52. pontjában foglaltakkal, hiszen e szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésének fontos feltétele az, hogy az érintett munkavállalók összehasonlítható helyzetben legyenek.

⁴⁰⁴ Lásd: 9/1990. (IV. 25.) AB határozat.

⁴⁰⁵ EBH 2012. M.12 munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, BH 74/2012.

⁴⁰⁶ Lásd például: EBH 2155/2010, BH 74/2012.

⁴⁰⁷ JENEY, I.M., 147-153.

sem teljesen azonosak, ezért nem lehet az az összehasonlítás fő szempontja, hogy a felperes munkabére indokolatlanul alacsonyabb volt néhány társáénál.

Vagyis azt a következtetést vonta le az elsőfokú bíróság, hogy az a tény, hogy az adott munkakörben csak kisszámú – egyébként valóban egyenlő helyzetben lévő – munkavállaló munkabére magasabb a felperesénél, nem jelenthet hátrányos megkülönböztetést. Ebből kifolyólag nem vizsgálta azt, hogy a hivatkozott egyéb helyzet alapján megvalósult-e bérezésbeli diszkrimináció. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a bérezésbeli hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben nem lehet szűkítően és túlságosan szigorúan értelmezni az Ebktv-t és az Mt-t, mivel az egyenlő bérezés elvét az Alkotmány is konkrét szabállyal védi.⁴⁰⁸ Így nem lehet kizárólagosan azt vizsgálni, hogy a felperes rendelkezik-e a megjelölt tulajdonsággal, különösen, hogy az egyéb helyzetet ebben az esetben úgy kell helyesen értelmezni, hogy az a munkavállaló foglalkoztatási körülményeivel függ össze szorosan. A Kúria jogkövetkeztetése ezek alapján az, hogy az egyéni munkaszerződésben foglalt bérezési és bérfejlesztési feltételek alapvetően igazodnak a munkáltatónál hatályos kollektív szerződésben foglaltakhoz, vagyis a szociális partnerek alkufolyamatainak eredményeképpen kerültek ezek meghatározásra.⁴⁰⁹ Fontos megjegyezni azonban, hogy egy ilyen, sok munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál alapvető elvárás lenne az, hogy az egyenlő bánásmód követelményéről részletesen rendelkezzenek a felek, mint ahogyan ez az Európai Unió más tagállamaiban bevett gyakorlatnak számít,⁴¹⁰ azonban erre jelen esetben nem került sor. Utóbbi kapcsán szükséges megjegyezni, hogy a kollektív megállapodások funkciója e tekintetben az lehetne, hogy elősegítsék az egyenlő bánásmód érvényre jutását a munkaviszonnyal összefüggésben, hiszen egyáltalán nem biztos, hogy az irányelvek által kijelölt keretek között önmagában a

⁴⁰⁸ Ez a rendelkezés a korábban kifejtetteknek megfelelően hiányzik az Alaptörvényből, de a hazai joggyakorlatból és az európai és nemzetközi munkajogi elvekből persze továbbra is levezethető, vagyis álláspontom szerint továbbra is kiemelt szerepe van az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek, csakúgy, mint az uniós jogban. Lásd: Sabine BERGHAHN, *The Influence of European Union legislation on labour market equality for women*, in: Janet ZOLLINGER GIELE – Elke HOLST (szerk.), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*, Advances in Life Course Research Volume 8, Elsevier, Oxford, 2004, 212-214.

⁴⁰⁹ Amiben a felek természetesen eltérhetnek a törvénytől, de diszkriminatív rendelkezéseket nem alkalmazhatnak. A kérdés elméleti háttérével kapcsolatosan lásd: KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (I)*, Jura, 2003/1, 79-94. és KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (II)*, Jura, 2003/9, 59-77.

⁴¹⁰ Alain SUPLOT, *Beyond Employment*, Oxford University Press, Oxford, 2005, 174-189. Megjegyzem, hogy a német példából kiindulva az üzemi tanácsok szerepe is fontos lehet az egyenlő díjazással kapcsolatos szabályok, eljárások kialakításának folyamatában. Lásd: Jo SHAW, *Works Councils in German Enterprises and Article 119 E.C.*, European Law Review, 1997, 256-262.

jogalkotás, illetve ezt kiegészítve a jogalkalmazás képes garantálni a szükséges jogvédelmi szintet.⁴¹¹

Összességében a Kúria véleménye szerint a felperes átsorolása folytán nem keletkezett jogszerűtlen hátrány az ő oldalán, hiszen munkabére besorolása alapján nem lehetett volna magasabb mértékű. Álláspontom szerint irreleváns a Kúria azon érve, mely szerint a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló alapbére nem azért emelkedett, mert neki erre jogszabály, kollektív szerződés vagy munkáltatói szabályzat alapján alanyi – szerzett – joga lett volna, hanem azért, mert a munkáltató diszkrecionális jogkörével élve a szokásosnál magasabb munkabért állapított meg neki. Ennek az érveknek ugyanis végeredményben az lehet az üzenete, hogy a munkáltató lényegében bármilyen módon át tudja törni az egyenlő bérezés korlátját, ha arra hivatkozik, hogy a bérezési döntés száz százalékgig saját mérlegelésén alapszik.⁴¹²

Megjegyzendő, hogy a Kúria álláspontja szerint a nem ugyanazon telephelyen foglalkoztatottak helyzete – ebből adódóan munkabére – nem lehet egyenlő, ezzel pedig a munkáltató nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést. Kritika tárgyát képezheti tehát ez a fajta jogértelmezés, hiszen az összehasonlítható helyzet vizsgálatakor az Mt. 12. § (3) bekezdésében foglalt szempontok alapul vételével kellene döntést hozni, azonban a Kúria szerint ez nem elegendő, hiszen az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvet csak egyenlő helyzetben lévő munkavállalók között kell megtartani.⁴¹³ Ráadásul indokolatlannak tűnik valamennyi „azonos helyzetű” munkavállaló vizsgálata e vonatkozásban, hiszen a végzett munka természete, jellege, minősége, mennyisége alapján álláspontom szerint ez az összehasonlítás elvégezhető lett volna. A Kúria nézőpontjából persze ezt a vizsgálatot indokolatlan lett volna lefolytatni, hiszen a munkavállalók helyzete valóban nem volt egyenlő a munkavégzési helyükre tekintettel.

Véleményem szerint túlságosan szűkítő ez a fajta interpretáció, ugyanis semmilyen olyan szabály nincs, mely alapján szükséges volna a hátrányt szenvedett munkavállalót valamennyi érintett vonatkozásában vizsgálni, hiszen jelen esetben is egyértelmű volt, hogy a hátrány valóban indokolatlan megkülönböztetésből származik. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének lényege éppen az, hogy a munkavállaló alapos és valós

⁴¹¹ Brian BERCUSSON, *European Labour Law 2nd ed*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, 343-346.

⁴¹² KISS Gy., *Az egyenlőségi jogok...*, 48-60.

⁴¹³ Ez a felfogás nincs összhangban az Európai Unió Bíróságának jogértelmezésével, ugyanis az egyenlő díjazás elvét az egyenlő vagy egyenlő értékű munkák vonatkozásában kell megtartani. Ezzel összefüggésben lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 111-117.

ok nélkül ne részesülhessen alacsonyabb munkabérben, mint az egyenlő értékű munkát végzők, még akkor sem, ha az adott munkakörben a munkáltató működésére tekintettel jelentős bérkülönbségek mutatkoznak is.⁴¹⁴

A BH 74/2012. szám alatt közzétett ítéletben a Kúria jóval kiterjesztőbb értelmezését adja az összehasonlíthatóságnak, ugyanis rögzíti, hogy a munkavállalóknak többletterhelés alapján járó többletbért valamennyi így dolgozó munkavállalónak köteles megfizetni a munkáltató, különbséget csak megfelelő indokkal tehet. A perben érintett közalkalmazottak között semmilyen fontos különbség nem állt fenn munkavégzésüket tekintve, mindössze a munkavégzés helye volt eltérő. Ennek ellenére a felpereseknek a munkáltató kisebb mértékű pótlékot fizetett, mint összehasonlítható helyzetben lévő társaiknak, amivel vitán felül megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.⁴¹⁵ A munkáltató arra hivatkozott, hogy ő ezt a kockázati pótlékot kollektív szerződés szerint fizette, amiben azonban nem a betöltött munkakörökhöz, hanem szervezeti egységhez igazította a többletbérfizetést, ráadásul megjelölve a maximális létszámot is. A munkáltató így arra a következtetésre jutott, hogy a kollektív szerződés felhatalmazása alapján gyakorlatilag saját mérlegelési jogkörében eljárva maga döntheti el, hogy kinek fizet ilyen többletjuttatást, és kinek nem. Álláspontja szerint a megkülönböztetésre tényleges indokot nem is kellett találnia, mert az a kollektív szerződéses rendelkezésből következik.⁴¹⁶ Összességében az alperes munkáltató szerint nem lehet összehasonlítható a munkavállalók helyzete, és emiatt nem is érheti őket hátrányos megkülönböztetés, hiszen alanyi jogosultsága valójában egyik közalkalmazottnak sincs erre a pótlékra, tehát még akkor sem járna az a felpereseknek, ha diszkrimináció merült volna fel.

Hozzá kell tenni, hogy a munkáltató a kifizetéseket az esetek jelentős részében jogalap nélkül, a kollektív szerződéssel ellentétesen eszközölte, így az alperesi álláspont szerint elmaradt munkabér iránti igénnyel már csak azért sem léphetnek fel a felperesek,

⁴¹⁴ Tanja OLSSON BLANDY, *The Europeanisation of gender equality – The unexpected case of Sweden*, Edita Västra Aros, Västerås, 2010, 65-68.

⁴¹⁵ A C-471/08. Sanna Maria Parviainen kontra Finnair Oyj [2010] ECR I-6533. számú ítélet alapján főszabály szerint a bérpótlékok beletartoznak a díjazás fogalmába, így az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét is alkalmazni kell azokra, azonban a C-194/08. Susanne Gassmayr kontra Bundesminister für Wissenschaft und Forschung [2010] ECR I-6281. számú ítélet szerint a készenléti díj csak akkor, ha az arra vonatkozó előírásokat a munkavállaló a tárgyidőszakban ténylegesen teljesíti, így például terhesség miatti távollét esetén ez kizárt.

⁴¹⁶ Mivel a kollektív szerződésben foglaltak érdemben alakítják a felek jogait és kötelezettségeit, így azok természetesen akár diszkriminációhoz is vezethetnek. Lásd: KISS Gy., *Munkajog*, 372-381.

mert az elmaradt kifizetéseknek semmilyen jogalapja nem lett volna.⁴¹⁷ A Kúria döntésében rámutat arra, hogy irreleváns az, hogy a felperesekkel összehasonlítható helyzetben lévők⁴¹⁸ részére milyen jogcímen került sor a kifizetésekre, hiszen a felperes munkavállalók így mindenképpen hátrányos megkülönböztetést szenvedtek el. Figyelemre méltó, hogy ezzel az ítélettel a Kúria két irányban is igyekszik további értelmezési szempontokat meghatározni az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban: egyik oldalról a munkabér vonatkozásában elfogadja azt, hogy a munkabér valamennyi elemére – így a többletjuttatásokra is – következetesen alkalmazni kell az elvet, másik oldalról pedig az összehasonlíthatósági kritérium értelmezését is a munkavállalói jogvédelemmel szemben támasztott kívánalmaknak megfelelően teszi meg. Végezetül megjegyzem, hogy a Kúria is kitér arra, hogy az Mt-ben foglalt egyenlő bérezési szabály alkalmazásakor ragaszkodni kell ahhoz, hogy a munkavállaló oldalán felmerült tényleges hátrányt kell vizsgálni, és, hogy valójában az ilyen esetekben másodlagos az, hogy a munkavállaló tudja-e bizonyítani, hogy rendelkezik-e valamely védett tulajdonsággal, hiszen maga a Kúria is elvi éllel az Ebktv-nek mindössze a 8. §-át jelölte meg ítéletében, nem részletezve azt.

Szemléletes példaként szolgál a Kúria Mfv.I.10.518/2011/4. számú anonim határozata a tekintetben, hogy a bírói jogértelmezés szerint hol húzhatók meg az összehasonlíthatósági kritérium határai. A Kúria határozottan foglalt állást a vonatkozásban, hogy nem valószínűsít sikeresen összehasonlítható helyzetet a munkavállaló akkor, ha mindössze egy eltérő végzettségű másik munkavállalót jelöl meg, ugyanis a Kúria szerint ez nem éri el a valószínűsítés szintjét, másik oldalról pedig mivel az eltérő végzettség jogszerű indoka lehet a bérkülönségnek, az összehasonlítható helyzet sem áll fenn. Utóbbi hiányában pedig természetesen nem

⁴¹⁷ Bár a Kúria ezeket az érveket nem tekintette helytállónak, mégis újból fel kell arra hívni a figyelmet, hogy a munkabér fogalmának helyes értelmezése szerint ezek a „nem létező” bérelemek is a munkabér részét képezik abban az esetben, ha a munkaviszony teljesítésével összefüggésben kerülnek kifizetésre. Lásd az ILO 95. számú egyezményének 1. cikkét: „A jelen Egyezmény szempontjából a „munkabér” szó jelenti a kölcsönös megállapodásban vagy az ország törvényeiben és rendeleteiben meghatározott olyan javadalmazást vagy keresetet, bármilyen névvel illessék, és bármilyen módszerrel számolják is azt, amely pénzben kifejezhető, és amelyet írott vagy szóbeli munkaszerződés alapján a munkaadó tartozik fizetni a munkavállalónak, akár egy elvégzett vagy elvégzendő munkáért, akár már teljesített vagy teljesítendő szolgáltatokért.” A Bíróság lényegében követi ezt az irányvonalat az EUMSZ 157. cikkével (EK 141. cikk) összefüggésben.

⁴¹⁸ Az összehasonlíthatóság részletes vizsgálatát a Kúria nem tartotta szükségesnek elvégezni, ugyanis egyértelmű volt, hogy a munkakörök megegyeznek, márpedig ebben az esetben a jogalkalmazónak nem kell feltétlenül a munkavégzés valamennyi elemét összevetnie, hiszen a hasonlóságok a jogviszony jellegéből következnek. Lásd tipikusan a C-80/70. Gabrielle Defrenne kontra belga állam [1971] ECR 445. ügyszámon meghozott ítéletet.

állapítható meg az egyenlő bérezés elvének megsértése. Irreleváns volt a jogkérdés megítélése szempontjából, hogy a munkavállaló álláspontja szerint nála alacsonyabb beosztású munkavállalóknak is magasabb munkabért juttatott a munkáltató, hiszen helyzetük nem volt összehasonlítható. Az elsőfokon eljáró bíróság álláspontja szerint a felperes nem tudta bizonyítani sem a bérkülönbséget, sem pedig annak jogalapját. Nézetem szerint ezen a címen még nem lehetett volna elutasítani a felperes keresetét, ugyanis valószínűsítési kötelezettségének eleget tett.

A másodfokon eljáró bíróság helyben hagyta az elsőfokú ítéletet, és végül a Kúria is osztotta az alsóbb szintű bíróságok álláspontját. Érvrendszerének lényege az, hogy bár a felperesnek valóban elég lett volna a bérezésbeli diszkriminációt valószínűsíteni, azonban az összehasonlítható helyzet hiánya miatt nem járt sikerrel. Mivel összehasonlítható személyként egy magasabb szintű végzettséggel rendelkező kollégát jelölt meg, ezért a Kúria szerint az elv megsértése fogalmilag lehetetlen. Álláspontom szerint a tekintetben vitatható a Kúria döntése, hogy önmagában véve azért ítélte alaptalannak a munkavállaló igényét, mert csak egy személyt jelölt meg összehasonlításképpen, hiszen az elv sérelme akár egy munkavállalóval történő összehasonlítás alapján is megállapítható. Azonban mindenképpen egyet kell értenünk azzal, hogy egy eltérő végzettségű, nem egyenlő munkát végző munkavállalóval történő összehasonlítás nem kellő alap diszkriminatív díjazás megállapításához.

Mfv.II.10.291/2011/4. számú ítéletében érdekes álláspontra helyezkedett a Kúria azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy mely munkavállalók bére összehasonlítható. A Kúria azt vizsgálta, hogy az összehasonlítható helyzet korlátozható-e aszerint, hogy a vizsgált munkavállalók eltérő munkáltatóknál kerülnek foglalkoztatásra. Ebben a vonatkozásban szükségesnek tűnik az elvet nem kizárólag azonos munkáltatónál dolgozókra alkalmazni,⁴¹⁹ hiszen tartalmi szempontból sem maga az egyenlő munkáért egyenlő bér elv, sem pedig az összehasonlíthatósági kritérium nem korlátozható arra tekintettel, hogy nem azonos munkáltatóknál dolgozó munkavállalók munkabérét hasonlítják össze. A Kúria abból indult ki, hogy az eltérő munkáltatók ellenére a munkavállalók kiküldetési helye, a bérelszámolási rendszer és a munkabérfizetés módja elegendő alap a munkavállalók összehasonlításához. A felperes munkáltatója ennek

⁴¹⁹ Lásd: C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325. és C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

megfelelően – az elsőfokú ítélet szerint – megsértette az egyenlő díjazás elvét, ugyanis a felperesnek fizetett munkabér jelentős mértékben eltért az összehasonlítható helyzetben lévő kollégáktól. A másodfokú bíróság ezzel ellentétesen – álláspontom szerint tévesen – utalt az Ebktv. 21. § f) pontjára, hangsúlyozva, hogy az egyenlő díjazás elvét kizárólag a munkáltató és a munkavállaló viszonyában kell megtartani. Kifejtette továbbá, hogy mivel a magasabb munkabérben részesülő kollégákra vonatkozó belső szabályzatban szerepel a bérszámítás eltérősége, ezért eleve nem lehet diszkriminatív a díjazás.

Utóbbi érv kapcsán meg kell említeni, hogy önmagában véve a munkáltató egyoldalú tájékoztatása, utasítása nem adhat igazolt okot eltérő munkabérfizetésre akkor, ha az eltérés diszkriminációt valósít meg.⁴²⁰ Még érdekesebb azonban az előbbi érv, ugyanis álláspontom szerint az Ebktv. 21. §-ából nem következik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet csak egy adott munkaviszonyra vonatkozóan kell megtartani, ebből adódóan pedig az összehasonlítást sem lehet az adott munkáltatóra korlátozni.⁴²¹ Tekintettel a munkavállalók azonos munkafadataira, munkakörülményeire és díjazásuk nagyfokú hasonlóságára, álláspontom szerint az elvet meg kell tartani, és az összehasonlítás érdemben elvégezhető ezen munkavállalók között.

A Kúria osztotta a másodfokú bíróság álláspontját arra tekintettel, hogy véleménye szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet nem lehet ilyen kiterjesztően értelmezni, azt csak az Ebktv. és az Mt. által definiált körben kell alkalmazni. Véleményem szerint összességében azért vont le téves jogkövetkeztetést a Kúria, mert bár az egyenlő díjazás elvét valóban nem lehet kiterjesztően értelmezni, ebben az esetben a Kúriának mégis fel kellett volna ismernie az összehasonlíthatósági kritérium fontosságát, és azt az Mt. 12. § (3) bekezdésének megfelelően alkalmazni. Az elv ugyanakkor nem korlátozható olyan módon, hogy a jogalkalmazó korlátozza az összehasonlítás alanyainak körét abban az esetben, ha a munka egyenértékűsége egyébként alappal vizsgálható.⁴²²

Kfv.III.39.169/2011/7. számú ítéletében rámutatott a Kúria arra, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése akkor is megállapítható, ha a felperes helyzete akár csak egy kollégával is összehasonlítható, és a munkáltatónak nincs

⁴²⁰ Legalábbis a BH 74/2012. számú ítélet alapján.

⁴²¹ A 21. §-szal összefüggésben lásd továbbá: EBH 1349/2006..

⁴²² Megjegyzendő, hogy az Mfv.II.10.471/2011/4. ítéletben a Kúria összehasonlíthatónak ítélte azon munkavállaló helyzetét, aki a tárgyidőszakban ténylegesen nem végzett munkát, ugyanakkor a munkaköre és feladatai megegyeznek kollégáival. A Kúria tehát ebben a vonatkozásban kellően körültekintően és széles körben értelmezte az egyenlő vagy egyenlő értékű munka fogalmát.

ésszerű és objektív indoka arra, hogy miért fizet eltérő mértékű munkabért munkavállalóinak. Ebben az esetben a munkáltató arra hivatkozott, hogy a felperes nő, és a nála nagyobb mértékű munkabérben részesülő férfi munkavállaló nem ugyanazt a munkát végezte, illetőleg utóbbi munkavállaló a munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen felül további képesítéssel is rendelkezett. E mellett arra is hivatkozott a munkáltató, hogy egy nagy cégnél még az azonos munkakörben dolgozók vonatkozásában is lehetetlen elérni azt, hogy a munkavállalók azonos munkabért kapjanak, ugyanis azok képzettsége, végzettsége, munkateljesítménye, fejleszthetősége, stb. nyilvánvalóan egyénenként változó. A Kúria azonban úgy ítélte meg, hogy bár a férfi munkavállalónak nyelvtudására tekintettel valóban voltak többletfeladatai a felpereshez képest, a munkák összehasonlíthatóak voltak, és mivel az ellátott feladatok nagyrészt megegyeztek, ezért egyenlő értékű munkát végeztek, ezért pedig egyenlő bért kell részükre fizetni. Véleményem szerint mindenképpen egyet kell érteni a döntéssel, ugyanis az jól mutatja, hogy mi a különbség egyenlő és egyenlő értékű munka között, hiszen a munkáltató hivatkozása gyakorlatilag előbbire vonatkozott.⁴²³

IV.3.2.5. A bérezésbeli differenciálás indokai és a munkáltatói kimentés

Kérdéses, hogy milyen a jogi megítélése az olyan helyzeteknek, amikor a munkáltató kényszerből, esetleg saját gazdasági és más körülményeire tekintettel nem tud eleget tenni az egyenlő bérezés követelményének, hiszen az ilyen esetekben egyáltalán nem biztos, hogy a munkáltató magatartása valamilyen diszkriminatív okra vezethető vissza.⁴²⁴ Tehát a Kúriának azt kell eldöntenie az ilyen esetekben, hogy a kvázi működési okra alapított diszkrimináció jogszerű lehet-e. A Kúria döntése alapján főszabály szerint nem, ugyanis jelen esetben a munkáltató lényegében jogszerűtlen magatartása jelenti a diszkrimináció alapját, márpedig ez nem megengedhető (BH 210/1997). A munkáltató éppen egyik főkötelezettségének nem tesz eleget akkor, amikor a munkabért nem megfelelően fizeti, és ilyen szempontból irreleváns az, hogy a nem teljesítésnek mi áll a háttérében. A konkrét esetben a munkáltató semmilyen valós indokot nem jelölt meg a vonatkozásban, hogy a felperesnek miért fizetett csökkentett

⁴²³ Az alperes azzal sem tudta kimenteni magát, hogy igazolta, hogy nála magasabb, illetve vezetői pozícióban több nő is dolgozik, értelemszerűen magasabb munkabérért. Ennek azonban nem lehetett jelentősége a felperes munkabére szempontjából.

⁴²⁴ Persze az is igaz, hogy ebből a szempontból a bekövetkezett jogsérelemnek van nagyobb jelentősége, nem pedig a kiváltó oknak.

összegű prémiumot, és bár igaz, hogy a munkaköri specialitások – vezetői tevékenység – ezt éppen indokolhatták volna, de a munkavállalót kétségkívül hátrányosan különböztette meg a munkáltató (egyedül neki nem fizette ki a teljes összeget). Nem lehet jogszerű tehát akkor sem a megkülönböztetés, ha a munkáltató – látszólag – kényszerből, saját gazdasági helyzetére tekintettel differenciál indokolatlanul és aránytalanul a bérezéssel összefüggésben munkavállalói között.⁴²⁵

A megkülönböztetési okokkal kapcsolatban szükséges megemlíteni a BH 593/2001. és a BH 250/2008. számú döntéseket. Mindkét esetben abban a kérdésben kellett a Kúriának állást foglalnia, hogy a munkáltató milyen okra alapítva és milyen mértékben különböztetheti meg a munkavállalókat bizonyos többletjuttatások szétosztásakor, fizetésekor. A korábban bemutatott BH 74/2012. számú ítélet elvei értelemszerűen még nem jelennek meg ezekben az esetben kellőképpen határozottan, vagyis célszerű ezeket külön tárgyalni. A 2001-es ítéletben foglaltak szerint amennyiben a munkáltató bármilyen többletbér – bónusz – kifizetéséről dönt, és ennek meghatározza a feltételeit, akkor nem alapos azon munkavállaló elmaradt munkabér iránti igénye, aki nem felel meg 100%-ig az előírt követelményeknek. Ebben az esetben a megkülönböztetés alapjául valamilyen előre meghatározott kritériumrendszer szolgál, amit a Kúria jelen esetben jogszerűnek fogadott el.⁴²⁶ A védett tulajdonság, mely alapján a munkavállalót hátrányosan megkülönböztették, ismételten a felperes egyéb helyzete volt, ami itt azt jelentette, hogy munkajogviszonya időközben megszüntetésre került.⁴²⁷

A Kúria álláspontom szerint tévesen hanyagolta azon szempont vizsgálatát, miszerint a munkáltató részesített-e munkavállalókat ilyen többletjuttatásban a kizáró ok fennállta ellenére. Ezt a körülményt a másodfokú bíróság is irrelevánsnak tekintette, holott az összehasonlíthatósági klauzula miatt ennek komoly szerepe lehetett volna a jogvita eldöntése során.⁴²⁸

Érdemes megjegyezni, hogy a felperes szerint nem kizárólag a rá vonatkozó kizáró szabály minősült diszkriminatívnak, hanem valamennyi további kizáró szabály is,

⁴²⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, *Árnyak és árnyalatok...*, 88-93.

⁴²⁶ Lásd az ezzel ellentétes európai bírósági joggyakorlatból például: C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG [2004] ECR I-9483. és C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325. ítéleteket.

⁴²⁷ Vagyis az említett bónuszra ő felmondási ideje alatt lett volna jogosult.

⁴²⁸ KIRÁLY Miklós, *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1998, 150-152.

tekintettel arra, hogy ilyenekről a munkáltató nem rendelkezhetne.⁴²⁹ A Kúria osztotta az első- és másodfokú bíróság álláspontját, hozzátéve, hogy a munkáltató által meghatározott többletfeltételek nem okszerűtlenek, és nem tesznek indokolatlanul különbséget a munkavállalók között. Megítélésem szerint a Kúria ebben az ítéletben megkísérelte túlságosan szűkítően értelmezni a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, hiszen nem abból indult ki elsődlegesen, hogy a sérelmet szenvedett munkavállaló számára ténylegesen jogorvoslatot nyújtson, hanem abból, hogy a különbségtétel valós okainak vizsgálata nélkül megállapítsa a megkülönböztetés okának jogszerűségét.

A 2008-as döntésben ezzel ellentétesen döntött a Kúria, kimondva, hogy a jutalomkeret szétoztásánál a munkáltató tehet ugyan indokolt módon és arányos mértékben különbséget a munkavállalók között, de mindenképpen meg kell tudnia felelni az egyenlő bánásmód követelményének. A Kúria arra hívja fel a figyelmet, hogy amennyiben a megkülönböztetésnek semmilyen olyan indoka sincs, amely még tágan értelmezve sem kötődik a munkaviszonyhoz, illetve a munkavégzéshez, akkor is szükséges vizsgálni az összehasonlíthatóság követelményét, illetőleg azt, hogy jogszerű volt-e a differenciálás célja és módja. Külön érdekessége az ítéletnek, hogy a felperesi keresetnek megfelelően az 1992. évi Mt. 4. és 5. §-ait, vagyis a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód követelményét együttesen jelöli meg a megkülönböztetés tilalmának forrásaként a Kúria, ezzel sajátos kapcsolatot hozva létre a két eltérő rendeltetésű és tartalmú alapelv között.⁴³⁰ Ez a fajta megközelítés egyébiránt nem egyedülálló a hazai joggyakorlatban.⁴³¹

Ide kívánczok két további ítélet, amelyek hasonló tényállás mellett eltérő jogkövetkeztetést tartalmaznak. A BH 253/2008. szám alatt közzétett ítélet, amelyben azt mondja ki a Kúria, hogy bár a jutalom szétoztásánál és a béremelésénél is van lehetősége a munkáltatónak differenciálni munkavállalói között, ez a mérlegelés csak

⁴²⁹ Ugyanakkor a Kúria BH 157/1997. számon közzétett határozatában kimondta, hogy jogszabálysértés vagy mérlegelési jogkör túllépésének hiányában nem sérelmezhető a munkáltató olyan juttatásokra vonatkozó döntése, amely külön döntéssel alapuló kifizetésekről szól, de véleményem szerint az egyenlő bánásmód követelményének meg kell felelni az ilyen esetekben is.

⁴³⁰ Ezek együtt alkalmazásával kapcsolatban lásd például: Mfv.I.10.127/2010/5. és Mfv.I.10.223/2010/6. Előbbi esetben az egyenlő bánásmód „kárára” állapította meg a Kúria, hogy az adott ügy a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának segítségül hívásával dönthető el, utóbbi ítéletben pedig a Kúria jogellenesnek ítélte a munkáltató felmondását, szintén a rendeltetésszerű joggyakorlás megsértése miatt, ugyanakkor ennek alátámasztására vizsgálta az egyenlő bánásmód elvének megsértését is. Ez visszatérő probléma a gyakorlatban, lásd: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012, 55-58.

⁴³¹ EBH 792/2002, EBH 135/1999, BH 347/2011, BH 132/2012 (BH 102/2012).

indokolt és objektív szempontokon nyugvó lehet.⁴³² Eljárása sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét akkor, ha olyan szempontok alapján tesz különbséget, amelyek nem igazolhatók vagy mérhetők objektíven, továbbá ha ezen szempontokat nem is alkalmazza következetesen, csak esetről esetre. Munkahelyről való kevesebb hiányzáshoz köthető ugyan nagyobb mértékű többletjuttatás, de ennek háttérében semmilyen személyes ok vagy védett tulajdonság nem húzódhat meg, különben közvetett hátrányos megkülönböztetést kell megállapítani.⁴³³

Ezzel szemben a BH 348/2013. számú döntésben arra a következtetésre jut a Kúria, hogy jogszerűen töri át a munkáltató az egyenlő díjazás alapelvét abban az esetben, ha a többletjuttatások feltételei között a munkateljesítményt és a munkavállalóra nehezedő munkaterhet jelöli meg, amelyek egyúttal feltételezik a minél kevesebb munkából való hiányzást is. Ezt azzal indokolja a Kúria, hogy mivel az egyes feltételek nem a munkavállalók védett tulajdonságait érintik, ezért ez nem lehet diszkriminatív, és ezzel összefüggésben nem értékelhető az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb tulajdonságként a munkavégzéstől való indokolt távolmaradás. Vagyis jól látható, hogy az első esetben a Kúria a különbségtétel indokoltsága alapján döntött, míg 2013-as döntésében a védett tulajdonság hiányát tekintette irányadónak ítélete meghozatalakor.

Igazolt az eltérő bérezés akkor, ha azonos jellegű munkát eltérő feltételekkel rendelkező személyek végeznek a BH 123/2004. számú döntés szerint. A felperes munkavállalót a munkáltató a rá vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően sorolta be, azonban egy magasabb beosztású álláshely – tisztii álláshely – terhére. A felperes szerint ezen túlmenően az ellátott munkafeladatok azonosak voltak a magasabb beosztásban szolgálatot teljesítőkével, így rá nézve sérült az egyenlő munkáért egyenlő bér elv. A Kúria – egyetértve az első- és másodfokon eljáró bíróságokkal – megállapította, hogy az egyenlő bér elvét kizárólag hasonló – összehasonlítható – helyzetben lévő munkavállalókra lehet alkalmazni, azonban álláspontja szerint a munkavállalók helyzete nem összehasonlítható akkor, ha a munkakör betöltéséhez szükséges végzettségük vagy képzettségük eltér.⁴³⁴ Vagyis a bírói jogértelmezés szerint

⁴³² Lásd továbbá: EBH 2175/2010.

⁴³³ Lásd ezzel összefüggésben a 700/2007. számú EBH határozatot.

⁴³⁴ A Kúria ezt alátámasztandó hivatkozott a 27/2001. (VI. 29.) AB határozatra kifejtve, hogy ebben az esetben az eltérő végzettségű munkavállalók nincsenek összehasonlítható helyzetben. A bérezésbeli különbségtétel kapcsán pedig utalt a 823/B/1991/3. AB határozatra, e szerint ugyanis a végzettség tipikusan olyan körülmény, amely eltéríti az egyenlőség mércéjét egyenlő munka esetén, ebben az esetben pedig a munkáltató nem kötelezhető arra, hogy betartsa az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét.

az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet ilyen esetben szűkítően kell értelmezni. Álláspontom szerint a Kúria ez alapján nincs tekintettel az egyenlő értékű munka fogalmára, hiszen ez az értelmezés valójában az azonos helyzet fogalmát veszi alapul, ami pedig természetesen szűkebb körben megvonható kategória, mint az összehasonlítható helyzet. Ez alapján elmondható, hogy az irányadó kúriai álláspont szerint a munkabér vonatkozásában az a tény, hogy a munkáltató bizonyos béren felüli juttatásokkal maga gazdálkodik, nem szolgálhat a megkülönböztetés jogszerű alapjául.

Megemlítendő továbbá a BH 298/2012. számú döntés, melyben a Kúria külön jogszabályi rendelkezés alapján arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben egy adott munkaköri besorolás kifejezetten valamely végzettség megszerzéséhez kötődik, akkor azon munkavállaló nem teljesíti a feltételt, aki bár a megjelölthöz képest érdemben hasonló képesítést szerzett, de a képesítés az előírt jogszabályi feltételeknek nem felel meg.⁴³⁵ A Kúria kifejti, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet azért nem sérti az ilyen magatartás, mert bár munkájuk lényegében egyenértékű, a jogszabályban meghatározott munkaköri besorolásoktól eltérni mégsem lehet, így lényegében a munkáltató összehasonlítható végzettség megléte ellenére differenciálhat munkavállalói között, de csak akkor, ha a munkakörökre vonatkozó egyéb jogszabályokban valóban ilyen szigorú tilalom szerepel. A munkáltatói kimentés tehát – álláspontom szerint helyesen – arra épült, hogy az adott esetben a munkáltató nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód elvét.

A közalkalmazotti besorolás kapcsán fejtette ki a Kúria BH 279/2008. számú határozatában, hogy amennyiben a jogszabály végzettség szerinti besorolást ír elő, akkor a munkáltató hátrányos megkülönböztetést valósít meg azzal, ha bizonyos munkatársakat a szükséges végzettség hiánya ellenére sorol magasabb fokozatba, míg a felperest jogszabály szerint sorolta be.

Sikeresen mentette ki magát a munkáltató a Kúria EBH 2080/2009. számú elvi határozata szerint azzal az indokkal, hogy nem köteles valamennyi munkavállalójának azonos módon és mértékben megállapítani a munkabérét akkor, ha kógens jogszabályi előírás ellenére nyilvánvaló eltérések mutatkoznak az általa alkalmazott bérezési rendszerben. Vagyis nem esik az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv hatókörébe a jogellenesen megállapított kedvezőbb díjazás, tehát nem éri bérezésbeli diszkrimináció azt a kollégát, akinek szabályosan állapítja meg a

⁴³⁵ Lásd továbbá: BH 73/2012.

munkáltató a bérét. A helyzetük természetesen összehasonlítható ebben az esetben is, azonban a Kúria úgy tekintett a bérkülönbségekre, mintha azok valójában nem is állnának fenn. Ennek pedig az a magyarázata, hogy a Kúria szerint olyan munkavállalók munkabéréhez nem lehet viszonyítani, akik eleve nem a jogszabályoknak megfelelően részesülnek díjazásban.

Kérdésként merül fel véleményem szerint ugyanakkor az Mt. 12. § (2) bekezdésében foglalt fogalom helyes értelmezése is, ugyanis a definíció szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazása valamennyi olyan juttatás esetén szükséges, amit a munkavállaló a munkaviszonyra tekintettel kap munkáltatójától. Vagyis nézetem szerint ebben az esetben az összehasonlítható helyzet fennállta esetén alkalmazni kellett volna az elvet, ráadásul ilyen módon védett tulajdonság valószínűsítése sem lett volna szükséges.

A Kúria szerint tehát egyik oldalról kívül esik az elv hatókörén a jogellenesen megállapított eltérő munkabér, illetőleg az összehasonlítható helyzet sem állapítható meg a munkáltatónál korábban alkalmazott eltérő gyakorlatra tekintettel. Végeredményben persze helyesnek tűnik a Kúria döntése, mivel az elv sérelmének megállapítása szerint a felperesnek valójában a jogszabályi előírásánál nagyobb összegű illetményt kellett volna biztosítani, ami persze szintén jogsértő gyakorlathoz vezetett volna. Ugyanakkor érdemes azt is átgondolni, hogy amennyiben viszont a munkáltatónak mérlegelésre van lehetősége a jogszabályi keretek között a munkabér mértékét illetően, akkor viszont nem mentheti ki magát a munkáltató a – látszólag – jogszabályellenes gyakorlatra történő hivatkozással.

A KGD 10/2011. számú döntvényben⁴³⁶ rögzítésre került, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése csak abban az esetben lehetséges, ha a munkavállaló valóban rendelkezik az általa megjelölt védett tulajdonsággal, vagy jellemzi őt a megkülönböztetés alapjául szolgáló körülmény, és ezen tulajdonság, körülmény és a hátrányos megkülönböztetés között oksági kapcsolat áll fenn, ellenkező esetben a megkülönböztetés jogszerű, vagyis a munkáltató sikerrel mentheti ki magát. A Kúria szerint ugyanis szükséges annak megállapítása, hogy a munkavállalót a díjazásbeli hátrány valóban a megjelölt ok alapján érte, tehát alaptalan az a munkavállalói igény, mellyel a sérelem és az egyébként ténylegesen meglévő ok között oksági kapcsolat

⁴³⁶ A döntvény fontos megállapításokat tartalmaz az Ebktv. 19. §-ával összefüggésben is, így az jelen disszertáció IV.5. és részben IV.6. alfejezetében részletesen elemzésre kerül.

nélkül kíván hátrányos megkülönböztetésre hivatkozni.⁴³⁷ Jelen esetben ez történt a Kúria szerint, egyúttal megerősíti azt, hogy a 97/80/EK irányelv⁴³⁸ értelmében a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, vagyis bizonyítania kell tudni a mentesüléshez, hogy eljárása megfelelt az egyenlő bánásmód követelményének. De ez a kötelezettség csak abban az esetben terheli a munkáltatót, ha a munkavállaló megjelöli a tulajdonságot, rendelkezik azzal, és az imént említett oksági kapcsolat fennáll. A feltételek konjunktívak, ezek hiányában nem állapítható meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérülése még akkor sem, ha a munkavállaló egyébként valamilyen okból valóban nem egyenlő bérben részesül.

Sajátos értelmezését adta a Kúria az Ebktv. szerinti kimentési szabályoknak Mfv.I.10.480/2012/4. számú döntésében, ugyanis álláspontja szerint abban az esetben, ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmét panaszoló munkavállaló és az általa megjelölt kolléga vagy kollégák helyzete nem azonos, akkor a munkáltató fogalmilag nem sértheti meg az elvet. Ez az eltérés abból adódott, hogy az érintett munkavállalók munkaviszonya eltérő időpontban szűnt meg, márpedig ebből az következik az ítélet szerint, hogy a munkavállalók nem hasonlíthatók össze, pontosabban helyzetük nem azonos. Következésképpen a Kúria ebben a döntésében azt mondta ki, hogy az egyenlő díjazás elvét csak azonos helyzetben lévő munkavállalók vonatkozásában kell megtartani, vagyis az elvet annak korábbi, szűkítőbb formájában értelmezi a Kúria. Az egyenlő díjazás elvének alapját ugyanis nem az azonos helyzet megjelölése és fennállása, hanem az összehasonlítható helyzet valószínűsítése jelenti. Vagyis álláspontom szerint az ítélettel szemben kritika gyakorolható arra tekintettel, hogy az elv hatókörét túlságosan szűken vonta meg a Kúria, erre tekintettel pedig nem végzett érdemi összehasonlítást, így nem kellően megalapozott a munkáltató kimentése sem. Önmagában az, hogy a munkavállalók jogviszonya nem azonos időpontban szűnik meg, adhatna alapot az eltérő bánásmódra, de ebben az esetben sem lehetséges azonos helyzetet vizsgálni összehasonlítható helyett.

⁴³⁷ Természetesen a védett tulajdonság megléte önmagában nem alapozza meg a munkáltatói jogsértést, hiszen diszkrimináció esetén a hátrány a munkavállaló oldalán éppen azért keletkezik, mert a munkáltató valamely védett tulajdonságára tekintettel járt el vele szemben másképpen, mint összehasonlítható helyzetben lévő társaival. Ezzel összefüggésben lásd: Hős Nikolett, *Az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel az arányossági teszt alkalmazására*, Európai Jog, 2009/6, 40-51.

⁴³⁸ Illetve, mivel ez már hatályát veszítette, ezért a 2006/54/EK, a 2000/78/EK és 2000/43/EK irányelvekben.

Szintén sikerrel mentette ki magát a munkáltató indokolatlan megkülönböztetés hiánya miatt arra tekintettel, hogy bár a munkavállalók azonos jellegű – összehasonlítható – munkát végeztek, azonban azt jogszabály alapján eltérő szervezeti egységben végezték.⁴³⁹ Ebben az esetben a Kúria az összehasonlítható helyzetben lévők viszonylatában végezte el a vizsgálatot, azonban álláspontja szerint mivel az eltérő szervezeti egység nem csupán a munkavégzés helyében, hanem a munkafolyamatok jelentős részében, az utasítási jogban is különbségekhez vezetett, ezért bár a munkavállalók helyzete összehasonlítható, de a munkáltató nem sérti meg az egyenlő díjazás elvét. A Kúria szerint tehát ez indokolt különbségtételnek minősül, és a döntéssel annyiban mindenképpen egyet kell értenünk, hogy ebben az esetben a munkáltató nem önkényesen, hanem szervezeti okokra és kötelező előírásokra tekintettel tett különbséget a díjazásban, márpedig ezek egyaránt mentesülési okok lehetnek az Ebktv. szerint.⁴⁴⁰ Ugyanakkor nem szabad szem elől téveszteni, hogy az így végzett munkák is – valószínűleg – egyenértékűek, de mivel indokolt esetben ilyenkor is van lehetőség eltérésre, ezért helytálló a döntés.

Kimentette magát a munkáltató a Kúria Mfv.II.10.272/2009/6. számú ítélete alapján azáltal, hogy a felperes hivatkozott az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésére, és megjelölte a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókat, azonban nem valószínűsített egyetlen, az Ebktv. 8. §-ában szereplő védett tulajdonságot sem. Álláspontom szerint azért téves ez a megközelítés, mert az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint erre nem is köteles a munkavállaló, mindössze a hátrányt kell valószínűsítenie, és az összehasonlítható helyzetben lévőket megjelölnie. Az Ebktv. rendelkezéseiből ugyanis az következik, hogy a Hatóság előtti eljárásban a munkavállalónak meg kell tudnia jelölnie védett tulajdonságot, azonban az egyenlő díjazás megsértése esetén – az Mt. alapján – bírósági eljárásban ez nem szükséges. Vagyis álláspontom szerint a Kúria tévesen alkalmazta az Ebktv-t, illetve azzal összefüggésben az Mt-t, hiszen amennyiben az összehasonlítható helyzet fennáll, akkor megállapíthatta volna a diszkriminációt a munkabér kapcsán a felperes vonatkozásában.

Csak megemlíteni szükséges egy további, díjazás-specifikus munkáltatói kimentési okot az Mfv.II.10.550/2013/5. számú ítélet alapján, ugyanis a Kúria szerint a béremelés elmaradása nem vezet automatikusan az egyenlő díjazás elvének sérelméhez, az ugyanis

⁴³⁹ Mfv.II.10.579/2012/4.

⁴⁴⁰ Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont.

önmagában nem elég alap annak valószínűsítésére, hogy kizárólag a felperes munkabére kerül eltérően megállapításra. Persze elképzelhető, hogy a diszkriminatív bérezés ilyen formában nyilvánul meg,⁴⁴¹ de ennek megállapításához további tényezők egyidejű fennállása is szükséges, jelen ítéletében pedig éppen azt mondta ki a Kúria, hogy önmagában a bérfejlesztés elmaradása nem vezet diszkriminációhoz. Álláspontom szerint ehhez annyi megjegyzés szükséges, hogy amennyiben viszont összehasonlítható a munkavállalók helyzete, akkor a munkáltatói kimentés körében részletesen kell a bérfejlesztés elmaradásának okát vizsgálni, de ebben a körben természetesen a munkáltató kimentheti magát, akár arra hivatkozással is, hogy az eltérő munkakörökben más-más bérfejlesztési szempontokat alkalmaz.

IV.3.3. Részkövetkeztetések

Összességében megállapítható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése az egyenlő díjazás elvének széles körben történő alkalmazását fogadja el, és különös figyelmet fordít az atipikus munkaviszonyokkal összefüggésben is az elv megtartására.⁴⁴² Látszik, hogy a munka egyenértékűségének szempontjait – ebből adódóan pedig a munkavállalók összehasonlítható helyzetét – következetesen vizsgálja a Hatóság, ebből adódóan az elv megsértését jellemzően akkor nem állapítja meg, amikor a munkáltató objektív, a munkavégzéshez kötődő szempont alapján – például eltérő besorolás, eltérő jellegű munkavégzés, munkaviszonyban eltöltött idő, stb. – tesz különbséget a munkavállalók munkabérében, illetve akkor, ha a munkavállaló nem tudja azt valószínűsíteni, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik. Utóbbi szempont irreleváns a bírói gyakorlatban, azonban csak az utóbbi három-négy évben tapasztalható az,⁴⁴³ hogy a Kúria az elvet nem szűkítően, hanem az egyenlő értékű munkára kiterjedően is alkalmazza, márpedig ezt a fajta gyakorlatot célszerű lenne állandósítani, és tovább fejleszteni.

IV.4. A hátrányos megkülönböztetés formái a joggyakorlatban

⁴⁴¹ EBH 2014. M.8.

⁴⁴² Jó példa erre a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan a 449/2013. számú EBH határozat.

⁴⁴³ Gyakorlatilag az EBH 2155/2010. és KGD 5/2013. számú ítéletek megszületése óta.

Az Ebktv. 7-10. §-aiban tárgyalja az egyenlő bánásmód követelményének kulcsfogalmait,⁴⁴⁴ ugyanis lényegében e jogszabályhelyeken határozza meg a hátrányos megkülönböztetés eseteit.⁴⁴⁵ Az Ebktv. ilyen módon rendelkezik közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésről, zaklatásról, jogellenes elkülönítésről és megtorlásról. A foglalkozási diszkrimináció tipikus eseteit szemlélve azt látjuk, hogy az első két tényállás megvalósulása a leggyakoribb a gyakorlatban,⁴⁴⁶ a jogellenes elkülönítés pedig a legritkább.

Jelen alfejezet keretei között ezen alapvető fogalmak kerülnek vizsgálatra, méghozzá az egyes tényállások fogalmi sajátosságai alapján. A feldolgozás során ebben az esetben is a hatósági, illetve a bírósági gyakorlat külön kerül tárgyalásra a könnyebb átláthatóság kedvéért, azonban az már előzetesen megállapítható, hogy számos vonatkozásban szinkronban vannak az egyes döntésekben kimondottak, de olyan álláspontokat is igyekszek bemutatni, amelyek eltérnek. A feldolgozás az egyes konkrét esetek és hatósági állásfoglalások, illetve kúriai ítéletek révén valósul meg, kiegészítve – a szükséges mértékig – az Európai Unió vonatkozó normáival, így téve teljessé a képet az egyenlő bánásmód elvét érintő alapfogalmak kapcsán. A feldolgozás célja az, hogy megkapjuk arra a kérdésre a választ, hogy mit is ért a magyar joggyakorlat valójában azon fogalmak alatt, amelyek jogszabályi szinten többnyire megfelelően tisztázottak, és mind a joggyakorlatban, mind pedig a mindennapi életben gyakran megjelennek a diszkrimináció kapcsán. Álláspontom szerint a fogalmi sajátosságok feltárása kulcsfontosságú abból a szempontból, hogy pontosabban megválaszolható legyen a bevezetőben feltett egyik legfontosabb kérdés, miszerint milyen fejlemények

⁴⁴⁴ GYULAVÁRI arra hívja fel a figyelmet, hogy az Ebktv. elsőként tesz kísérletet az uniós jogban használt fogalmak magyarországi átültetésére, ami a negatív megközelítésről a pozitív megközelítésre való áttérést is magával hozta a magyar jogba. Lásd: GYULAVÁRI, *Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények*, in: MAJTÉNYI (szerk.), *i.m.*, 12-13.

⁴⁴⁵ Vagyis az Mt. és az Ebktv. viszonyára visszatérve azt látjuk, hogy a munkaügyben ítélkező bíróságnak nem pusztán azt kellene megállapítania, hogy az adott munkáltatói intézkedés ellentétes volt az Ebktv. valamelyik szakaszával és ezáltal az diszkriminatív, hanem álláspontom szerint tekintettel az Ebktv. 2. és 21. §-ára az Ebktv. fogalmait az adott konkrét esetben tartalommal is szükséges volna megtölteni, és logikusan levezetni azt, hogyan illeszkedik ezen tényállásokba az adott cselekmény. Az ilyen jellegű jogértelmezés mindenképpen a magyar egyenlőségi jog fejlesztését szolgálná. Az ilyen összefüggések lehetséges megközelítéséről lásd: FARKAS Lilla – KÁDÁR András Kristóf – KÁRPÁTI József, *Néhány megjegyzés az egyenlő bánásmódról szóló törvény koncepciójához*, *Fundamentum*, 2003/2, 121-130.

⁴⁴⁶ A foglalkoztatással összefüggésben a jelen disszertáció keretei között feldolgozott kettőszáznégy EBH határozat közül húszban kerül vizsgálatra a zaklatás fogalma, négyben a megtorlás, az összes többiben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Kutatásom során a foglalkoztatással összefüggésben közvetett hátrányos megkülönböztetést megállapító határozatot nem találtam.

mutathatók ki a magyar joggyakorlatban az egyenlő bánásmód követelményének alkalmazása és értelmezése során a foglalkoztatás területén.

Előzetesen megjegyzendő továbbá, hogy az Ebktv. öt kulcsfogalmából csak négy kerül vizsgálatra, ugyanis jogellenes elkülönítéssel – szegregációval – a foglalkoztatás területén az egyes döntésekben lényegében nem találkozunk. Nagyvonalúság lenne kijelenteni azonban, hogy annak nem lehet szerepe a munkaviszonnyal összefüggésben,⁴⁴⁷ de azokon a helyeken, ahol azt az adott döntés érinti, külön megemlítésre kerül, ilyen eset azonban nem sok van.

Megjegyzendő, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítása nagyon ritka⁴⁴⁸ a magyar joggyakorlatban, ennek magyarázata lehet, hogy az Ebktv. 8. §-ának megfogalmazására és szerkezetére vezethető ez vissza, ugyanis a védett tulajdonságok felsorolása kellően részletes ahhoz, hogy nagyon nehéz legyen „találni” olyan tulajdonságot, ami alapján közvetett hátrányos megkülönböztetés lehetne megállapítható.⁴⁴⁹ Mindehhez hozzájárul természetesen az egyéb helyzet alkalmazása és definiálása⁴⁵⁰ is. Nem kizárt természetesen az indirekt diszkrimináció megállapítása a felsorolt védett tulajdonságokra alapítva sem, azonban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés koncepcionális „túlbiztosítása” ezt gyakran nem teszi lehetővé.⁴⁵¹

Bár nem kerül részletesen tárgyalásra, mégis célszerű röviden szólni a jogellenes elkülönítésről⁴⁵² is. Erről akkor beszélhetünk, ha valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő

⁴⁴⁷ Gyakorlatilag jogellenes elkülönítést állapított meg a Kúria a már említett Mfv.I.10.667/2010/38. számú ítéletében tekintettel arra, hogy a közalkalmazottal szembeni munkáltatói felmentést megelőzően a munkáltató ellenséges, megalázó, elkülönítő jellegű magatartást tanúsított a felperes közalkalmazottal szemben oly módon, hogy munkavégzési helyét elkülönítette, kizárólag neki írt elő munkavégzéssel össze nem függő, kellemetlenséget okozó feladatokat. A munkáltató magatartásának hátterében kettejük megromlott kapcsolata állt. Ugyanakkor érdekes, hogy bár gyakorlatilag valóban szegregálta őt munkatársaitól, de nem védett tulajdonságára tekintettel, ha csak a régebb óta fennálló ellenséges viszonyt nem tekintjük annak. A Kúria alaposnak találta ezt, és jogosnak tartotta a felperesnek megítélt nem vagyoni kártérítést, elsősorban az elszenvedett morális sérelmek, az elkülönítéssel járó megaláztatás miatt. Az eset ugyanakkor gyakorlatilag egyedüli kivételként van jelen a bírói gyakorlatban.

⁴⁴⁸ A feldolgozott hatósági határozatokban ez a szám nulla, a kúriai gyakorlatban pedig kettő.

⁴⁴⁹ A védett tulajdonság „találása” kapcsán szükséges megemlíteni, hogy TOBLER szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának a védett tulajdonságoktól függetlenül ki kell egészítenie a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmát, ugyanis az esetek jelentős részében úgy szenved hátrányos megkülönböztetést a munkavállaló, hogy a tényállás nem illeszthető be a direkt diszkrimináció fogalmi körébe, de a jognak mégis védelmet kell biztosítania erre az esetre is. Lásd: TOBLER, *i.m.*, 57-59.

⁴⁵⁰ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

⁴⁵¹ GYULAVÁRI, *Három évvel...*, 17-19.

⁴⁵² Tulajdonképpen szegregációról, melynek jelentésével és megjelenési formáival kapcsolatban lásd: APRÓ Antal Zoltán, *Szegregáció-munkaerőpiac-esélyegyenlőség*, Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Pécs, 2004, 8-11.

személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít. Vagyis ez a munkavégzés világában egy olyan speciális megjelenési formája a hátrányos megkülönböztetésnek, amely a tényállások szerint szinte soha nem fordul elő, azonban több elméleti és gyakorlati kérdést is felvet. Azonban azt is látni kell, hogy ez megvalósítható aktív magatartással, de jogellenes állapot fenntartásával is.⁴⁵³

IV.4.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Szükséges felhívni a figyelmet a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés éles elhatárolására,^{454 455} ami dogmatikailag mindenképpen helyes, és a gyakorlati alkalmazhatóság szempontjából is nagy jelentősége van. A meghatározások jellemzően szinkronban vannak az irányelvi normákkal, bár érdemes megjegyezni, hogy megközelítése azokéval azonos, azonban a konkrét jogszabályszöveg felvet néhány kérdést is.⁴⁵⁶ A 76/207/EGK irányelv ugyanis az egyenlő bánásmód érvényesítéséről, a 2000/78/EK irányelv a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szól alapelvei szinten, míg a 2006/54/EK irányelv pedig az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról, vagyis az irányelvek megközelítése sem teljesen azonos. Felfogható fordításbeli különbségként is, de véleményem szerint lehet jelentősége annak, hogy ha egy adott szabály kevésbé kedvező bánásmód (less favourable treatment) tilalmáról szól, hiszen ez fogalmilag a hátrányos megkülönböztetés tilalmának felel meg, meglátásom szerint azonban nem ugyanazt jelenti. A hátrányos megkülönböztetés tilalma alapvetően egy szigorú szabály, amely valóban mindenféle megkülönböztetésre kiterjed. A kevésbé kedvező bánásmód pedig nem biztos, hogy mindenképpen hátrányos lesz a munkavállaló számára, hiszen ha adott esetben csak kis mértékben kedvezőtlenebb, akkor könnyen lehet, hogy a különbségtétel nem éri el a diszkriminációs sérelem szintjét.

⁴⁵³ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 92-93.

⁴⁵⁴ Simon FORSHAW – Marcus PILGERSTORFER, *Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in between?*, *Industrial Law Journal*, 2008/4, 347-364.

⁴⁵⁵ Fontos különbség a kettő között, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében a munkáltatónak szélesebb körben van lehetősége a kimentésre, mivel lényegében az uniós joggyakorlatban közvetlen hátrányos megkülönböztetésnél nincs is kimentési lehetőség. Ugyanakkor a közvetett hátrányos megkülönböztetés alóli kimentés megítélése esetről esetre változhat. Lásd: I. T. SMITH – Aaron BAKER, *Smith & Wood's Employment Law* (10th ed.), Oxford University Press, New York, 2010, 293-295.

⁴⁵⁶ A megközelítésbeli eltérések vonatkozásában lásd: GYULAVÁRI – KÖNCZEI, *i.m.*, 134-143.

A jogszabály a hátrányos megkülönböztetés közvetlen formája kapcsán sorolja fel a védett tulajdonságokat, amelyekre alapítva megvalósulhat tehát a diszkrimináció. E védett tulajdonságok a következők: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege,⁴⁵⁷ illetve határozott időtartama,^{458 459} érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző. A törvényi felsorolás tehát lefedi a védett tulajdonságok nagy részét,⁴⁶⁰ azonban az csak az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző védett tulajdonságkénti elismerésével tekinthető taxatívnak, így az Ebktv. teret enged a törvényben fel nem sorolt tulajdonságoknak is, de természetesen az egyéb helyzet fogalma nem értelmezhető túlságosan kiterjesztően.⁴⁶¹

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés individuális és kollektív sérelmet egyaránt okozhat, ugyanis minden olyan rendelkezés annak minősül a törvény szerint, amelynek eredményeként a személy vagy csoport vélt vagy valós védett tulajdonsága alapján kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, vagy részesülne. Kedvezőtlenebb bánásmódhoz és összehasonlítható helyzethez köti az Ebktv. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megvalósulását. A védett tulajdonságok köre lefedi az olyan tipikus

⁴⁵⁷ Lásd a C-395/08. és C-396/08. egyesített ügyek Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) kontra Tiziana Bruno és Massimo Pettini (C-395/08) és Daniela Lotti és Clara Matteucci (C-396/08) [2010] ECR I-5119. számú ítéletet, e szerint ugyanis kizárólag objektív indokkal igazolható a teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak közötti eltérő bánásmód.

⁴⁵⁸ Érdemes megjegyezni, hogy e két atipikus foglalkozási forma kapcsán létezik két munkaügyi kollégiumi állásfoglalás, amelyek alapján az így foglalkoztatott munkavállalókat is megilleti az egyenlő bánásmód elve, de rájuk különös védelmi szabályok is vonatkoznak. Az MK 19. szerint a részmunkaidőben dolgozókra az időarányosság – pro rata temporis – elvet kell alkalmazni, vagyis díjazásukat a ténylegesen teljesített munkaidőhöz mérten kell kialakítani, amit pedig a teljes munkaidőben dolgozókéhoz kell viszonyítani. Ugyanakkor az évi rendes szabadság vonatkozásában azonban nem kell alkalmazni ezt a szabályt, mert így hátrányos megkülönböztetés valósulna meg az összehasonlítható helyzetben lévő teljes munkaidőben dolgozókkal szemben. Az MK 6. pedig kimondja, hogy önmagában véve azért, mert a munkavállaló munkaviszonya határozott időre jön létre, nem érhetik munkajogi hátrányok, vagyis nem lehet őket diszkriminálni határozatlan időtartamban foglalkoztatott társaikhoz képest.

⁴⁵⁹ A C-307/05. Yolanda Del Cerro Alonso kontra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud [2007] ECR I-7109. számú ítélet 36. pontja rögzíti, hogy az 1990/70/EK irányelv alapján a határozott és a határozatlan időtartamban foglalkoztatott munkavállalók között nem tehető indokolatlanul különbség a jogviszony jellegére tekintettel.

⁴⁶⁰ GYULAVÁRI, *Három évvel...*, 14-16.

⁴⁶¹ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 57-60.

tulajdonságokat, amelyek valamely személyt vagy csoportot annak természeténél, személyiségénél fogva jellemezhetnek, vagyis a törvény ezen tulajdonságok egészen széles spektrumát ismeri. Munkajogi szempontból már itt ki kell emelni a részmunkaidőben, illetve határozott időtartamban történő foglalkoztatás tényét,⁴⁶² ugyanis a törvény az ilyen körülményekre alapított diszkriminációt is tilalmazza, mint ahogyan az érdekképviselőhez való tartozás alapján realizálódott is.⁴⁶³ E helyütt – nem kizárólag a foglalkozási diszkriminációval összefüggésben – meg kell említeni a bármilyen egyéb tulajdonságra vagy jellemzőre alapított diszkriminációt is, ami az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének értelmezése szerint⁴⁶⁴ bármilyen olyan nem nevesített tulajdonság lehet, ami a hátrányt szenvedett személyiségével összefügg, rá ténylegesen jellemző, és ez a körülmény kulcsszerepet játszott abban, hogy az adott hátrányt ő elszenvedte. Vagyis az egyéb helyzetet ugyanolyan védett tulajdonságnak kell tekinteni, mint a tételesen felsoroltakat, nem pedig ezek kiegészítőjének, hiszen nincs köztük alá-fölérendeltségi viszony.⁴⁶⁵

⁴⁶² Ezek alapvető sajátosságaival kapcsolatosan lásd: NACSA Beáta, *Munkajog és jogharmonizáció – A részmunkaidős és a határozott idejű munkaszerződés problematikája*, Európai Tükör, 2003/3, 79-95.

⁴⁶³ A gyakorlatban mindkét eset viszonylag sűrűn fordul elő, de a magyar jogban inkább az érdekképviselőhez tartozás alapján megvalósuló diszkrimináció a gyakoribb a bírósági gyakorlatban, de a hatósági gyakorlatban is magas az ilyen ügyek száma. Határozatok az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatából az érdekképviselőhez tartozáson alapuló diszkrimináció köréből: 45/2012., 197/2012., 1115/2011., 721/2010., 86/2010., 1144/2010., 177/2009., 166/2009., 108/2008., 681/2007., 404/2006., 656/2006. és 552/2005. Az európai bírósági gyakorlatban viszont az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozókkal szembeni diszkriminációs esetek száma kiugróan magas, néhány példa az utóbbi évek esetjogából: C-385/11. Isabel Elbal Moreno kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [2012] ECLI:EU:C:2012:746., C-335/11. és C-337/11. egyesített ügyek HK Danmark, képviselőiben Jette Ring kontra Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) és HK Danmark, képviselőiben Lone Skouboe Werge kontra Dansk Arbejdsgiverforening képviselőiben Pro Display A/S (C-337/11) [2013] ECLI:EU:C:2013:222., C-251/11. Martial Huet kontra Université de Bretagne occidentale [2012] ECLI:EU:C:2012:133., C-172/11. Georges Erny kontra Daimler AG - Werk Wörth [2012] ECLI:EU:C:2012:399., C-393/10. Dermot Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice [2012] ECLI:EU:C:2012:110., C-177/10. Francisco Javier Rosado Santana kontra Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía [2011] ECR I-7907., C-444/09. és C-456/09. egyesített ügyek Rosa María Gavieiro Gavieiro (C-444/09) és Ana María Iglesias Torres (C-456/09) kontra Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia [2010] ECR I-14031., C-109/09. Deutsche Lufthansa AG kontra Gertraud Kumpan [2011] ECR I-1309., C-98/09. Francesca Sorge kontra Poste Italiane SpA [2010] ECR I-5837. A sor tehát hosszasan folytatható, és meg kell jegyezni, hogy ilyen jellegű esetek már az 1980-as évektől kerülnek a Bíróság elé.

⁴⁶⁴ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 288/2010. (IV. 9.) TT. számú állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

⁴⁶⁵ DEMETER Judit, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében*, Acta Humana 2006/1, 49-66. Vagyis a munkajogi joggyakorlatban meglévő téves értelmezéstől eltérően nem kell valamilyen nominált védett tulajdonsághoz hasonlítani, nem kell ahhoz kapcsolódni, és akár önállóan erre alapítva is megállapítható a diszkrimináció.

IV.4.1.1. Jellemző esetek az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában

A következő alpontban a hatósági gyakorlatból olyan határozatokat emelek ki, amelyek a fogalmi sajátosságok kapcsán az érdemi megállapítások és a döntés indokai miatt egyaránt tipikusak.⁴⁶⁶

Kor alapján történő közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság 219/2012. számon közzétett határozatában, maga a határozat pedig fontos megállapításokat tesz a munkaviszony létrehozásával, illetve az ahhoz kapcsolódó eljárásokkal összefüggésben megvalósuló diszkrimináció tilalmáról is. Ebben az esetben egy munkaerő-közvetítő céggel szemben járt el a Hatóság, még hozzá azért, mert az annak ellenére tagadta meg a panaszos – az állásra jelentkező – érdemi meghallgatását, illetőleg alkalmazását,⁴⁶⁷ hogy ő megfelelt a nyilvános álláshirdetésben foglalt egyetlen érdemi feltételnek, ez pedig az angol nyelvtudás volt.

A jelentkező azt az elutasító választ kapta az eljárás alá vont cégtől, hogy életkora miatt nem kívánják egyik álláshely kapcsán sem figyelembe venni jelentkezését, vagyis bár előzetesen nem jelöltek meg életkori feltételt a munkakörök kapcsán, mégis az egyetlen ok az egyértelmű elutasításra a jelentkező életkora volt.⁴⁶⁸ A Hatóság kiemeli, hogy egy munkaerő-közvetítő cégnek különös figyelmet kell fordítania a jelentkezők és potenciális munkavállalók alkalmasságának vizsgálatára – így például célszerű volna személyesen meghallgatni a panaszost –, hiszen még ha egy vagy két munkakör betöltésére valóban alkalmatlan is a jelentkező akár életkora, akár más körülmény miatt, mivel több, egymástól eltérő munkakörrel összefüggésben is felmerül az állásbetöltés lehetősége, ezért nem indulhat ki abból egy munkáltató, hogy amennyiben egy adott munkakörre valaki alkalmatlan, akkor minden bizonnyal a többire is az.⁴⁶⁹ Az eljárás

⁴⁶⁶ Közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg a Hatóság következő határozataiban: 447/2013., 135/2013., 543/2012., 43/2012., 464/2012., 245/2012., 353/2011., 23/2011., 483/2011., 95/2011., 151/2011., 122/2010., 303/2009., 694/2009., 1068/2009., 1260/2008., 1201/2008., 1/2008., 231/2008., 516/2007., 142/2007., 307/2006., 404/2006. számú EBH határozatok, illetőleg egy 2005-ben meghozott olyan határozat, amelyet ügyszám feltüntetése nélkül tettek közzé.

⁴⁶⁷ Pontosabban kiközvetítését.

⁴⁶⁸ Ez is mutatja, hogy az életkori alapú diszkrimináció különösen veszélyes annak munkaerő-piac hatásai miatt. Lásd: KISS György, *Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2, 158-178.

⁴⁶⁹ Figyelembe véve azt is, hogy speciális munkaköri alkalmassági követelményeket nem is tett közzé. Lásd: a Bíróság C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217. számú ítéletének 32-33. pontjában kifejtetteket, e szerint, ha valaki hitelt érdemlően állítja, hogy megfelel az adott álláshelynél előírt feltételeknek, és semmilyen más oka nincs a munkáltatónak arra, hogy ne az adott jelentkezőt alkalmazza, hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

alá vont munkáltató érdekes módon nem tagadta intézkedése diszkriminatív voltát, hanem mintegy indirekt igazolási okként az ügyfelei, vagyis a külföldi partnermunkáltatók elvárásait jelölte meg arra hivatkozva, hogy az alkalmazási feltételeket ők szabják meg. A Hatóság – helyesen – természetesen nem fogadhatta el ezeket az érveket jogszerű kimentési okként, ugyanakkor megvizsgálta, hogy a külföldi partnerek által meghatározott direktívák – lényegében a munkakörök életkorhoz kötése – lehet-e egyáltalán önmagában véve jogszerű az adott esetben.

Az eljárás alá vont ennek megfelelően arra hivatkozott, hogy általános tapasztalat az, hogy a szóban forgó munkakör⁴⁷⁰ betöltésére a harmincöt év alatti jelentkezők alkalmasabbak, mint az e kor fölöttiek, ennek oka pedig a folyamatos fizikai és mentális terhelés. Vagyis a munkáltató – hangsúlyozva a kritérium általános tapasztalati voltát – álláspontja szerint a harmincöt évnél idősebb jelentkezőket nem diszkriminálni, hanem éppen ellenkezőleg, a kudarcélménytől, a túlterheléstől, a sikertelenségtől megóvni kívánja ilyen módon. A munkáltató statisztikákkal kívánta ezen állítását igazolni, végül is sikertelenül. Az esethez hozzátartozik, hogy a panaszos jelentkező hasonló munkakörben rendelkezett külföldi munkatapasztalattal, tehát már csak emiatt is indokolt lett volna vizsgálni alkalmasságát.⁴⁷¹ Látható tehát, hogy a Hatóság nem fogadta ezt el jogszerű kimentési indoknak, mivel még ha bizonyított is lett volna, hogy a megjelölt munkakör betöltésére alkalmasabbak a fiatalok, akkor sem lehetett volna teljes mértékben, alkalmassági vizsgálat nélkül elutasítani a jelentkezőt főként úgy, hogy nyelvtudása és tapasztalata alapján az állás betöltésére minden bizonnyal alkalmas lett volna.⁴⁷²

Ezzel összefüggésben érdemes röviden megemlíteni a 443/2012. számú EBH határozatot, melyben fogytékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést

⁴⁷⁰ A szóban forgó munkakör tengerjáró hajón szolgálatot teljesítő felszolgáló volt.

⁴⁷¹ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a vizsgálat során lényegében két kérdést intézett az eljárás alá vonthoz: egyik oldalról tudni szeretete volna, hogy a fiatal – vagyis harmincöt év alatti – életkor mennyiben bír relevanciával a munkakör betöltése szempontjából, másik oldalról pedig azt, hogy mi volt az oka annak, hogy a kérelmező nem felelt meg a munkakör betöltésére. Jól látható tehát, hogy a Hatóság gyakorlatilag a kimentési okok tekintetében tette fel kérdéseit, hiszen az első kérdéssel a munkakör sajátosságainál fogva lett volna lehetősége kimentenie magát az eljárás alá vontnak, míg a másodikkal a jelentkező személyében fennálló olyan objektív körülmény fennálltát vagy fenn nem álltát bizonyíthatta volna, ami nem teszi alkalmassá e munkakör betöltésére. Mindez összhangban van az Ebktv. 22. §-ával és természetesen a 2000/78/EK irányelvvel.

⁴⁷² Hasonló jogkövetkeztetésre jutott a Hatóság a következő esetekben: 79/2013., 176/2012., 71/2012., 123/2011., 1087/2011., 281/2010., 160/2010., 69/2010., 1144/2010., 819/2008., 43/2009., 1023/2009., 419/2008., 94/2008., 595/2008., 819/2008., 271/2007., 310/2007., 569/2006., 704/2007., 1/2007., 310/2007., 564/2006., 180/2006., 314/2006., 295/2006. számú EBH határozatok.

állapított meg a Hatóság a munkáltató által szervezett állásinterjú kapcsán, ugyanis a meghallgatás során olyan körülményeket teremtett, illetve úgy várta el egy feladat teljesítését az egyébként alkalmas jelentkezőtől, hogy az gyengén látósága miatt nem is teljesíthette azt.⁴⁷³ A munkáltató nem volt tekintettel a jelentkező egészségi állapotára, nem tett eleget annak a követelménynek, hogy egyenlő feltételeket teremtsen a gyengén látó jelentkező számára a nem gyengén látókkal.⁴⁷⁴ A Hatóság megállapította tehát a diszkriminációt, mivel a védett tulajdonság és a hátrány között ok-okozati összefüggés állt fenn. Bár a hátrányos megkülönböztetés nem kifejezetten a jogviszony létrehozása kapcsán érte a panaszost, de a kimentési lehetőség hiánya hasonló a fentebb részletezett esetről leírtakkal.

Visszatérve az alapproblémára, véleményem szerint mégis kimenthette volna magát a munkáltató a következők szerint. A 2000/78/EK keretirányelv 6. cikk (1) bekezdése speciális kimentési szabályokat fogalmaz meg a foglalkoztatással összefüggő életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés esetére,⁴⁷⁵ ezek azonban nem jelennek meg az Ebktv. normaszövegében. Ugyanakkor ez a konkrét eset jó példa lehet arra, hogy amennyiben ezek a szabályok szerepelnének a magyar jogban, a munkáltatói kimentés jóval szélesebb körű lenne,⁴⁷⁶ ugyanis álláspontom szerint – nem vitatva az érvelés egyoldalúságát – a munkáltató érvelése a 6. cikk (1) bekezdése szerint törvényes célnak minősülhet,⁴⁷⁷ objektíven⁴⁷⁸ és ésszerűen igazolt, illetve a cél eléréséhez megfelelő és

⁴⁷³ A fogyatékkal élőkkel szembeni diszkrimináció tilalmát kifejezetten széles körben kell értelmezni a Bíróság szerint, erre rámutat WADDINGTON is a Coleman-ítélet kapcsán. Lásd: Lisa WADDINGTON, *Case C-306/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Great Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008*, Common Market Law Review, 2009/2, 665-681., Sonia MCKAY, *Transferred Discrimination in European Law*, Industrial Law Journal, 2008/4, 384-396., Lisa WADDINGTON, *From Rome to Nice in a Wheelchair*, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 22-25. és Charlotte O'BRIEN, *Equality's False Summits: New Varieties of Disability Discrimination, „Excessive” Equal Treatment and Economically Constricted Horizons*, European Law Review, 2011/1, 31-35.

⁴⁷⁴ DAJNOKI Krisztina, *Esélyegyenlőség és diszkrimináció – fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában*, Gazdasági és társadalomtudományi közlemények, 2012/2, 251-259. Ez alapján a munkavégzéssel összefüggésben gyakoriak az ilyen és ehhez hasonló diszkriminációs esetek.

⁴⁷⁵ Ezen okok általánosságban is speciálissá teszik az életkori diszkrimináció jogi megítélését. Ezzel kapcsolatosan lásd: Daniela GROB, *Die Rechtfertigung einer Alterdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2010, 161-170.

⁴⁷⁶ A C-411/05. Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531. számú ítélet szerint kimentési ok lehet a munkaerő-piaci céloknak való objektív és igazolt megfelelés abban az esetben, ha a tagállami szabályozás a meghatározott életkor elérése a járulékfizetési kötelezettség teljesítése setére kényszernyugdíjazást ír elő. Bár ez csak egy példa, de nézetem szerint jól mutatja a speciális kimentési szabályok biztosította lehetőségeket.

⁴⁷⁷ MEENAN szerint a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésének szövegezéséből az következik, hogy az irányelv szerinti speciális kimentésnek csak akkor lehetne helye, ha a tagállami jog megfelelően szabályozná azokat az eseteket, amelyekben ezek egyáltalán előfordulhatnak, így nem lennének az idős munkavállalók még jobban kiszolgáltatva a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a munkaerő-piaci célokat a megkülönböztetés legitim alapjául kell elfogadnunk, hiszen az irányelv maga is enged megkülönböztetést,

szükséges eszköznek tűnik.⁴⁷⁹ A Hatóság ezeket a szempontokat is vizsgálta eljárásában, azonban az általános kimentési szabály szerint ez nem volt megállapítható. Más szempontból abban az esetben, ha a Hatóság a 7. § (2) bekezdés helyett a 22. § (1) bekezdés a) pontját alkalmazta volna, akkor szintén nagyobb eséllyel menthette volna ki magát a munkáltató, elsősorban a munkakör jellegére tekintettel.⁴⁸⁰

Ez utóbbi elméleti lehetőség ellenére az eset akár iskolapéldája is lehetne a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmának a gyakorlatban, hiszen valamennyi, az Ebktv. 8. §-ában található fogalmi elem fennállt. Ezek megállapítása is viszonylag egyértelmű egy ilyen típusú esetben, hiszen világos, hogy a jelentkezőt kizárólag életkorára tekintettel érte hátrány a munkáltató részéről a vele összehasonlítható helyzetben lévőekkel szemben. Utóbbi csoportba az összes jelentkező sorolható, hiszen a panaszos helyzete lényegében csak életkorát tekintve különbözött azokétól, akiket – tekintettel alacsonyabb életkorukra – alkalmaztak. A valószínűsítés az életkor igazolásával, illetőleg az elutasítás tényével gyakorlatilag sikeresen megtörtént a panaszos részéről, míg a kimentési bizonyítás – a fentebb kifejtettekre tekintettel – sikertelen volt. Nem volt vitás továbbá az sem, hogy a panaszos életkora és munkáltató által elutasítása között oksági kapcsolat állt fenn, hiszen a munkáltató a jelentkezéskor azzal, hogy idősebb kora miatt nem alkalmazza a panaszost, lényegét tekintve beismerte azt, hogy kizárólag az életkor az elutasítás oka.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmi sajátosságai kapcsán különösen érdekesek munkajogi szempontból az olyan esetek, amelyek során a munkáltató látszólag jogszerűen jár el például akkor, amikor próbaidő alatt mond fel munkavállalójának, méghozzá azonnali hatállyal, indokolás nélkül.⁴⁸¹ Az ilyen esetekben azonban a joggal való visszaélés tilalmát és az egyenlő bánásmódra vonatkozó kötelezettséget szorosan együtt értelmezve⁴⁸² azt látjuk, hogy bár valóban nincs indoklási kötelezettsége, a munkáltatónak mégis fel kell tárni azt a tényleges és

de csak ésszerű és objektív alapon. Lásd Helen MEENAN, *Age discrimination – of Cinderella and The Golden Bough*, in: MEENAN (ed.), *i.m.*, 297-299.

⁴⁷⁸ Már amennyiben elfogadjuk, hogy ilyen munkakör betöltésére a nagyfokú terhelés és stressz miatt alkalmasabbak a fiatalabb munkavállalók.

⁴⁷⁹ Az igazi kérdés persze az, hogy a speciális kimentési szabályok hogyan kerülnek értelmezésre a gyakorlatban. Ennek európai bírósági vonatkozásával kapcsolatosan lásd: Elaine DEWHURST, *Intergenerational Balance, Mandatory Retirement and Age Discrimination in Europe: How Can the ECJ Better Support National Courts in Finding a Balance Between the Generations?*, *Common Market Law Review* 2013/5., 1333-1362.

⁴⁸⁰ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-126.

⁴⁸¹ 585/2012. számú EBH határozat.

⁴⁸² ROMÁN László, *A munkajog alapintézményei I.*, Pécs, 1998, 87-88.

valós okot, amelyre építve a munkáltató felmond munkavállalójának. A munkáltató védekezésében természetesen joggal hivatkozhat arra, hogy valójában nem is szükséges „keresnie” valamilyen olyan okot, amely a felmondás alapjául szolgált, de az olyan esetben, amikor a panaszos munkavállalót olyan választás elé állítják, hogy a tudomására jutott és szabályszerűen bejelentett terhessége miatt vagy aláírja a közös megegyezéssel megszüntetésről szóló okiratot, vagy pedig azonnali hatállyal, következmények nélkül küldik el, nem tűnne méltányosnak, ha a munkáltató könnyen ki tudná magát menteni.⁴⁸³

Közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató abban az esetben is, ha azért mond fel munkavállalójának, mert az érdekképviselői szinten neki nem tetsző véleménynek ad hangot.⁴⁸⁴ Az eset érdekessége, hogy a munkavállaló mindezt feladatkörében eljárva és a munkavállalók érdekében tette, ezek után pedig a munkáltató ellehetetlenítette munkakörülményeit, sőt a munkahelyi légkört⁴⁸⁵ is az ő kárára próbálta alakítani. Végül felmondott neki, és a Hatóság megállapította, hogy ez az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével történt meg. A Hatóság több döntéséből is kitűnik, hogy a véleménynek ebben az esetben nem egyszerinek, alkalminak, hanem meggyőződésszerűnek kell lennie, és nem elég, ha ez a vélemény csak különbözik mások, esetleg a munkáltató véleményétől.⁴⁸⁶ Bár túlságosan szűk értelmezéshez vezetne, ha csak a munkaviszonnyal legalább közvetett módon összefüggő véleményre alapított felmondás lenne diszkriminatív, de a Hatóság minden esetre nézve megpróbálja ésszerű és rendeltetésszerű keretek között tartani az ilyen ügyek munkajogi szempontú megítélését. Jelen esetben közvetlen hátrányos megkülönböztetés azért volt megállapítható a Hatóság szerint, mert a panaszos sikeres valószínűsítése után nyilvánvalóvá vált, hogy az elszenvedett hátrányok kizárólag az említett véleményre vezethetők vissza.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az is, ha a munkáltató munkavégzés során azért sújtja a munkavállalót valamilyen, a munkavégzéssel

⁴⁸³ A terhes nőket a magyar jogban nagyon gyakran érik konkrét munkajogi hátrányok, és a tipikus problémák nem feltétlenül kerültek orvoslásra az elmúlt években. Lásd: FABÓK András, *A terhes nők és a gyermeket gondozó személyek védelméről és az őket megillető támogatásokról (I. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2000/5, 44-45. és FABÓK András, *A terhes nők és a gyermeket gondozó személyek védelméről és az őket megillető támogatásokról (II. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2000/6, 43-45.

⁴⁸⁴ 197/2012. számú EBH határozat.

⁴⁸⁵ Ez az esetek többségében szükséges negatív velejárója a munkahelyi diszkrimináció bármely formájának. Lásd: KONCZ Katalin, *Diszkrimináció a munkahelyen (I. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2006/1, 11-14.

⁴⁸⁶ Lásd például: 122/2012., 71/2012., 86/2010. EBH határozatok.

összefüggő hátránnyal, mert az rendelkezik valamely védett tulajdonsággal, vagy esetleg azért, mert nem hajlandó valamilyen olyan munkáltatói utasításnak eleget tenni, ami összefügghet valamely védett tulajdonságával, például meggyőződésével. Természetesen ezek a hátrányok nem minden esetben jelentkeznek konkrét – bérezésbeli, illetve megszüntetéssel, előmenetellel kapcsolatos – hátrányként, de egyértelműnek tűnik, hogy azok a munkavállaló valamely védett tulajdonságával állnak összefüggésben. A 150/2012. számon közzétett határozatban a Hatóság megállapította, hogy a panaszos munkavállalót – közalkalmazottat – azért diszkriminálta hosszabb időn keresztül munkáltatója,⁴⁸⁷ mert meggyőződésének megfelelően nem volt hajlandó belépni abba az egyházba, amely irányába a munkáltató dolgozóit folyamatosan terelte. Összességében tehát megállapítható, hogy mivel a kérelmező védett tulajdonsága – vallási meggyőződése – és az elszenvedett hátrányok között okozati összefüggés állt fenn, ezért a munkáltatót el kellett marasztalni, tekintettel arra is, hogy semmivel nem tudta magát kimenteni, hiszen magatartását kétségkívül ellenszenv és bosszú vezérelte.⁴⁸⁸ Érdemes arra is felhívni a figyelmet, hogy a munkáltató végül konkrét munkajogi hátrányban nem részesítette munkavállalóját, de foglalkoztatásával összefüggésben egyértelműen közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

Hasonló esetben helyezkedett azonos álláspontra a Hatóság a 985/2010. és 86/2010. számú határozataiban,⁴⁸⁹ ugyanis előbbi esetben a munkáltató magatartása azért volt diszkriminatív, mert a panaszost szexuális orientációja miatt sújtotta hátránnyal, még hozzá azért, mert tudomást szerzett munkavállalója szexuális irányultságáról, amit aztán a munkahelyen közzé tett, és lényegében arra biztatta a kollégákat, hogy zaklató, megszégyenítő magatartást tanúsítsanak a panaszos munkavállalóval szemben.

A munkáltató ezen eljárása eredményes volt, hiszen a panaszos valóban rendszeresen megalázó helyzetbe került, valamint ez további – kisebb-nagyobb – konfliktusokhoz vezetett. A munkáltató védekezésében előadta, hogy az ellenséges környezetet lényegében a panaszos saját magának köszönheti, hiszen fellengzős, lekezelő stílusban

⁴⁸⁷ Panaszja megtétele után másokkal őt megfigyeltette, jellemzéseket készítettett róla olyan kollégákkal, akik nem is ismerték, sőt a munkáltató által megküldött – nem valós adatokat, tényeket tartalmazó – újabb jelentések alapján indirekt módon átmenetileg még munkakörének betöltésére is alkalmatlanná nyilvánította a munkáltató.

⁴⁸⁸ Diszkriminatív volt a munkáltató intézkedése egy sorszám nélkül közzétett 2005-ös határozat szerint akkor, amikor a vele szemben korábban munkaügyi pert nyert két munkavállalójának nem biztosította a lehetőséget bizonyos tanfolyamon való részvételre, míg összes többi munkavállalójának igen.

⁴⁸⁹ Kiegészítve azzal, hogy a 985/2010. számon közzétett döntésben a diszkrimináció zaklatás formájában is megvalósult, de erről a munkahelyi zaklatással összefüggésben még lesz szó.

beszél munkatársaival, akár olyan tárgyalásokon is, amelyek témája és célja természetesen semmilyen kapcsolatban nem áll sem a konfliktusokkal, sem pedig a kérelmező munkavállaló védett tulajdonságával.⁴⁹⁰ Vagyis érdemes megfigyelni, hogy a munkáltató a diszkriminatív magatartást érdemben nem vitatta, azonban azt a munkavállaló önhibájára kívánta visszavezetni, ennek azonban az Ebktv. 8. §-a szerinti definíció szempontjából azért nem volt relevanciája, mert az elszenvedett hátrányok oka a sikeresen valószínűsített védett tulajdonság volt. Szintén irreleváns a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása szempontjából, hogy a munkáltató tagadta, hogy tudott volna munkavállalója védett tulajdonságáról.

Ezt kiegészítendő a Hatóság 86/2010. számú határozatában kimondta, hogy amennyiben a munkáltatónak tudomása van munkavállalója valamely védett tulajdonságáról, és erre tekintettel elnehezíti munkavégzését, akkor közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg még akkor is, ha a megkülönböztetésnek legalább valamilyen látszólag jogszerű indokát tudja adni.⁴⁹¹ Jelen esetben a munkavállaló szakszervezeti tagsága olyan mértékű ellenséges magatartást eredményezett, hogy a kollégák is komolyan féltek attól, hogy őket azért fogja diszkriminálni a munkáltató, mert egyáltalán szóba állnak a kérelmezővel, vagyis ilyen módon a munkahelyen kvázi köztudomású tény volt a panaszossal szembeni rendszeres és súlyos hátrányos megkülönböztetés alkalmazása. A helyzet rövid időn belül odáig fajult, hogy a munkavégzést ellehetetlenítő magatartásokon túl – percre pontos beszámoltatás a munkavégzéséről, folyamatos szóbeli zaklatás, kollégák panaszos ellen hangolása – mintegy retorziós jelleggel a jogviszonyának megszüntetését is kilátásba helyezte a munkáltató, ami szintén arra utal, hogy a panaszos védett tulajdonságára tekintettel próbált valamilyen „megoldást” találni, ami azonban kétségtávolan hátrányos volt rá nézve. A munkáltató nem tagadta, hogy mindvégig tudott a munkavállaló szakszervezeti tagságáról, de a diszkriminatív magatartások okaként a kérelmező alapvetően ellenséges és arrogáns magatartását jelölte meg, alaptalanul.

A döntést és annak indokolását tekintve egymással összefüggő eseteknek tekinthetők a 49/2010. és 26/2009. szám alatt közzétett hatósági határozatok, ugyanis a munkáltató által megvalósított diszkrimináció mindkét esetben a munkaviszony megszüntetésével állt összefüggésben indirekt módon. A 49/2010. számú határozat tényállása szerint a

⁴⁹⁰ A bizonyítás során kiderült, hogy ez nem volt igaz.

⁴⁹¹ Így például az érintett munkavégzésének nem megfelelő színvonalát.

munkáltató egy magánjellegű beszélgetés során tudomást szerzett a kérelmezőtől annak szexuális irányultságáról, amit aztán a munkahelyen szóbeszéd tárgyává is tett, ilyen módon a munkáltató direkt módon nem valósított meg diszkriminációt. Ugyanakkor azáltal, hogy ezt az információt – negatív felhanggal – elterjesztette a kollégák között, ráadásul a témát rendszeresen munkaidőben tette beszélgetések tárgyává, olyan mértékűvé növelve a diszkriminatív, zaklató jellegű magatartást, hogy a munkavállaló munkavégzése szinte teljes mértékben ellehetetlenült.

A munkavállaló ebből az indítatásból felmondott, de a közvetlen felettes ezt a felmondást nem fogadta el, viszont ígéretet tett arra nézve, hogy elejét fogja venni az ilyen típusú magatartásnak a munkahelyen. Ez nem így történt, ilyen módon a munkaviszony utóbb valóban megszűnt, méghozzá a felek közös megegyezésével. Vagyis az volt a kérdés, hogy a munkaviszony megszüntetéséhez vezető megszégyenítő, megalázó magatartás diszkriminatív volt-e a munkáltató részéről.

A munkáltató álláspontja szerint azért nem, mert a felettes valójában csak néhány sértőnek tűnő dolgot mondott „jóhiszeműen”, de valójában semmilyen hátrányos megkülönböztetésben nem részesítette a kérelmezőt. A közös megegyezéssel történő jogviszonymegszüntetés is azt mutatja – véleménye szerint –, hogy a felek korábbi konfliktusaikat egymással rendezni tudták, és mivel az ilyen megszüntetéshez a két fél konszenzusára van szükség, ezért ebbe a panaszos csak szabad akaratából egyezhetett bele, nem pedig a munkahelyi atrocitások miatt. A Hatóság azonban rámutatott, hogy az, hogy a munkáltató valamely beosztottja nem vett részt minden esetben a zaklató jellegű, megalázó cselekményekben, és az, hogy a munkáltató tényleges munkajogi hátránnyal nem sújtotta a kérelmezőt, még nem jelenti azt, hogy kimentheti magát, hiszen a sorozatos atrocitások hátterében kétségtávol a felettes ellenszenve és előítéllettel teli magatartása állt. Vagyis a Hatóság szerint ilyen módon bizonyítható, hogy mind a felmondáshoz, mind pedig később a közös megegyezéssel megszüntetéshez a védett tulajdonság miatti folyamatos zaklatás vezetett, ezért diszkriminatív volt a munkáltató magatartása, és ez közvetlenül kihatott a munkaviszony megszüntetésére is.

Hasonló tényállás mellett állapított meg közvetlen hátrányos megkülönböztetést a Hatóság 26/2009. számú határozatában, hiszen lényegében a munkáltatónak a kérelmező nővel szembeni sorozatos megalázó, megszégyenítő magatartása vezetett a munkavállaló azonnali hatályú felmondásához. A kérelmező új munkaerő volt a munkáltatónál, munkáját kiválóan, eredményesen végezte, azonban közvetlen felettese

híresztelése, elbeszélései folytán kollégái mindvégig ellenségesen álltak ő hozzá, ezen túl pedig felettese zaklató magatartásának volt kitéve, ami természetesen munkavégzését is elnehezítette hosszabb távon.

A kérelmezővel szemben konkrét munkajogi sérelem nem merült fel, de a felettes egy idő után rá akarta venni őt, hogy mondjon fel,⁴⁹² ugyanakkor kompromisszumos megoldásként is mindössze a részmunkaidős foglalkoztatást ajánlotta fel neki.⁴⁹³ Végül tehát a felettes indirekt módon – jelentős nyomást gyakorolva rá – kényszerítette arra, hogy mondjon fel, de egyértelműen látszik, hogy a valós ok a folyamatos és súlyos diszkriminatív magatartás tanúsítása volt, még akkor is, ha a munkáltató ténylegesen – egészen a felmondás pillanatáig – munkaviszonyával összefüggő hátránnyal nem sújtotta munkavállalóját. A munkáltató nem tagadta az atrocitások tényét, de hivatkozott arra kimentési okként, hogy lényegében semmilyen olyan magatartást nem tanúsított, ami a munkahelyi légkört rontotta volna, esetleg a munkaviszony megszüntetéséhez vezetett volna. A Hatóság ugyanakkor kimondta, hogy az ilyen jellegű véleménynyilvánítás diszkriminációt valósít meg, és – helyes módon – arra is rámutatott, hogy egy munkahelyen a munkáltató bizalmasának, vagyis egy felettesnek, vezetőnek fokozottan tisztában kellene lennie az ilyen cselekmények következményeivel, nem pedig személyes véleményét és sajátos látásmódját felhasználni arra, hogy a kollégákat egy védett tulajdonsággal bíró dolgozó ellen hangolja, vagy akár kikényszerítse munkaviszonya megszüntetését főleg úgy, hogy munkavégzésére egyébként semmilyen érdemi panasz nem volt. Az eset jó példa arra, hogy az Ebktv. szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést a munkáltató valóban szinte bármilyen magatartása megalapozhatja abban az esetben, ha a hátrány a munkavállalót védett tulajdonságára tekintettel éri.

Nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott alappal az a munkavállaló, aki sérelmezte, hogy a bepanaszolt munkáltatónál évi 12-13 alkalommal, a munkaszünetek, ünnepek alkalmával a női munkavállalókat délben hazaengedik a délután négy óráig tartó rendes munkaidejük ellenére, míg férfi

⁴⁹² Méghozzá azért, mert láthatóan nem tud együttműködni vele és társaival sem, ami szintén csak a munkáltató nézőpontjából szemlélve tűnhet igaznak.

⁴⁹³ Megjegyzem, ez a fajta megközelítés a részmunkaidős foglalkoztatás éppen fordított – helytelen – alkalmazása lett volna, és az eset összes körülményei alapján kétségtávolan hátrányosan érintette volna a kérelmező munkavállalót. A részmunkaidős foglalkoztatás szerepével kapcsolatban lásd: BANKÓ Zoltán, *Foglalkoztatás részmunkaidőben*, Cég és Jog, 2001/4, 16-17.

kollégáiknak ki kell tölteniük a napi teljes munkaidőt.⁴⁹⁴ Az eset már első ránézésre is két érdekességet hordoz magában; egyik oldalról ugyanis jelenleg ez az egyetlen olyan vizsgált határozat,⁴⁹⁵ amely a munkaidővel kapcsolatban állapít meg diszkriminációt – tehát ebből a szempontból abszolút egyedülállónak számít –, míg másik oldalról a nemek közötti egyenlő bánásmód sérelmének ritkábbik esetére lehet jó példa, vagyis azokra az elszigetelt esetekre, melyek során nem a női munkavállalókat különbözteti meg a munkáltató hátrányosan, hanem a férfiakat. Nem lehetett vitás ebben az esetben sem, hogy a kérelmező védett tulajdonsága és az őt ért hátrány között oksági kapcsolat áll fenn. Nem volt kérdéses az sem, hogy a panaszos rendelkezett-e a megjelölt védett tulajdonsággal, ebből következően pedig a munkáltató ez alapján bánt vele eltérően, kedvezőtlenebbül, és végül az is világosan kivehető, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között oksági kapcsolat áll fenn. A munkáltató nem tudta magát kimenteni,⁴⁹⁶ hiszen valós, ésszerű indokot nem tudott megjelölni a megkülönböztetés alapjaként, mindössze a magyarországi tradíciókra hivatkozott.

1578/2009. számú határozatában megállapította a Hatóság, hogy a munkáltató abban az esetben, ha tud a munkavállaló ténylegesen fennálló egyéb helyzetéről,⁴⁹⁷ de ezt a kinevezés módosításakor nem veszi figyelembe, ezt követően pedig olyan új munkakört vagy foglalkoztatási formát ajánl fel a munkavállalónak, ami érdemben különbözik az eredetitől, és az ahhoz kapcsolódó munkabér is szignifikánsan kevesebb, akkor hátrányos megkülönböztetést valósít meg. A kérelmező anyasága szintén védett tulajdonságként volt figyelembe vehető, ugyanis a kinevezés módosítása arra irányult volna, hogy más munkavégzési helyen dolgozzon a kérelmező, amivel azonban kétszeresére – több, mint másfél órára – nőtt volna az az időtartam, ami alatt a lakóhelye és a munkavégzés helye közötti távolság megtehető, márpedig ezt ő nem engedhette meg magának gyermeke egészségi állapota miatt.

⁴⁹⁴ 18/2006. számú EBH határozat.

⁴⁹⁵ Illetve a kérelmet elutasítók között is lesz egy – 14/2006. – a következő pontban, de ott valójában nem került érdemi vizsgálatra a kérdés, így azt nem számítom ide.

⁴⁹⁶ Pontosabban a Hatóság nem a szóban forgó munkáltató felelősségét kellett, hogy vizsgálja, hanem az annak alapjául szolgáló államtitkári intézkedést, de ez a munkavállalói jogsérelem szempontjából ez irreleváns.

⁴⁹⁷ A kérelmező gyermeke fogyatékos volt, és emiatt állandó felügyeletre, rendszeres időben eszközrendelésre szorult. Érdekesképpen jegyzem meg, hogy az egyéb helyzet értelmezése kiterjesztőnek tűnik ez esetben, hiszen a védett tulajdonság nem a kérelmező személyéhez kapcsolódik közvetlenül, mert az lényegében egy olyan kötelezettség, ami gyermeke állapotához kötődik. Helyesnek ítélem ezt a fajta értelmezést, azonban sem a hatósági gyakorlatban, sem pedig a bírói jogalkalmazásban nem egységesen alkalmazott megoldás ez. Lásd az egyéb helyzet gyakorlati szempontú értelmezésével kapcsolatosan: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 57-62.

Rögzíti a Hatóság, hogy a munkáltató eredeti áthelyezési szándéka és erre irányuló cselekménye nem eredményezett diszkriminációt, ugyanis a munkáltató nyilván csak ésszerű mértékben köteles szem előtt tartani a munkavállaló sajátos helyzetét; persze csak addig a pontig, amíg ezzel nem diszkriminálja őt. Bár a munkáltató mindvégig tudott e különleges helyzetről, de a Hatóság szerint ekkor még nem volt köteles erről tudomást szerezni, vagyis akár figyelmen kívül is hagyhatta volna azt. Érdekes tehát, hogy az oksági kapcsolat hiánya ilyen esetben is kimentési okként szolgálhatna, de jelen esetben a munkáltató ezt követően járt el diszkriminatívan, amikor is kvázi büntette védett tulajdonságai miatt munkavállalóját, a fentebb már érintett más jellegű foglalkoztatás és munkakör kijelölésével.

Együtt érdemes röviden megemlíteni az alábbi négy esetet, melyek szintén a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmát értelmezik, méghozzá bizonyos kollektív munkajogi tárgyú kérdéseken keresztül. Bár jelen disszertáció kereteit meghaladná ezek bemutatása, mégis érdemes megemlíteni, hogy a felek kapcsolata szempontjából a kollektív munkajog egyébként is rengeteg kockázatot és érdekkonfliktust hordoz jellemzően,⁴⁹⁸ ugyanakkor az egyes jogintézmények szinte mindegyike kötődhet valamilyen formában az egyenlő bánásmód követelményéhez. Ilyen módon diszkriminációt valósít meg a munkáltató azon intézkedése, amellyel az érvényben lévő kollektív szerződés(ek) egyes rendelkezéseit az alapján alkalmazza, hogy a hatálya alá tartozók mely telephelyen végeznek munkát, vagyis bizonyos régiókban kedvezőtlenebb munkafeltételeket tekint irányadónak, mint másokban.⁴⁹⁹ Vagyis a hátrányt elszenvedett munkavállalók csoportja ugyanúgy a kollektív szerződés személyi hatálya alatt álltak, mint az előnyösebb feltételekben részesülők, így helyzetük összehasonlítható volt. A munkáltató védekezésében előadta, hogy nem kívánt senkit sem hátrányosan megkülönböztetni, és ő eleget is tett a kollektív szerződésben foglaltak nagy részének, de bizonyos juttatásokat már nem kívánt biztosítani valamennyi alkalmazottjának.

Természetesen ez nem lehet alapos kimentési ok, hiszen a következetes bírósági gyakorlatból is kitűnik,⁵⁰⁰ hogy önmagában az, hogy a munkáltató csak kis mértékben sértette meg az egyenlő bánásmód elvét – jellemzően a díjazás területén –, főszabály

⁴⁹⁸ KISS Gy., *Alapjogok...*, 439. és PRUGBERGER – NÁDAS, *Európai és magyar...*, 599-600.

⁴⁹⁹ 807/2008. számú EBH határozat.

⁵⁰⁰ EBH 1980/2009.

szerint nem adhat kellő alapot a kimentésre, hiszen az intézkedés diszkriminatív volta éppen elegendő a jogsértés megállapításához.

A munkáltató úgy is megvalósíthat diszkriminációt a foglalkozás körében, hogy a szakszervezeti tisztviselővel szemben tanúsít ilyen magatartást, de elsősorban nem tisztségére, hanem a tisztviselő más munkavállalókkal szembeni véleményére, hozzáállására tekintettel kezeli őt másként.⁵⁰¹ A tisztviselő munkavállaló a negyven fő nyugdíjast érintő létszámleépítés bejelentése után természetesen még intenzívebben próbálta képviselni a szóban forgó munkavállalók érdekeit, ez a magatartása azonban a munkáltatóból ellenszenvet, ellenséges magatartást váltott ki. A munkáltató – bár rendes munkavégzésében nem gátolta a kérelmezőt – szakszervezeti tevékenységét megpróbálta ellehetetleníteni,⁵⁰² ilyen módon hátrányos megkülönböztetést megvalósítva vele szemben. A munkáltató érdemben nem adott elő semmit a kimentési okokra vonatkozóan, így viszonylag egyértelmű döntés született, hiszen a munkáltató ezen cselekménye kimeríti az Ebktv. közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó fogalmát.

Szükséges azonban felhívni a figyelmet arra, hogy az érdekképviselőhöz tartozás mint védett tulajdonság valójában csak közvetett módon merült fel az ügyben, hiszen a diszkrimináció – ezek szerint – a szakszervezetben ténylegesen ellátott feladatok, tevékenység alapján is érheti a munkavállalót, márpedig ez is sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Ugyanígy diszkriminatívnak minősítette a Hatóság a munkáltató azon intézkedését is, amellyel a panaszos felmentési ideje alatt őt következetesen távol tartotta a munkavégzés helyétől, ezzel ellehetetlenítve azt, hogy részt vegyen az üzemi tanácsi választásokon, amelyre egyébként természetesen jogosult lett volna az Mt. szerint.⁵⁰³ ⁵⁰⁴ Mivel a felmentési idő alatt a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek ugyanúgy érvényesek, mint azt megelőzően, ezért természetesen az érdemi vizsgálatot le kellett folytatnia a Hatóságnak, és a munkáltató nem védekezhetett azzal, hogy a felmentés ténye indokolta a megkülönböztetést. A munkáltató nem tudta

⁵⁰¹ 656/2006. számú EBH határozat.

⁵⁰² Így rendszeresen kért be tőle túlzottan részletes és felesleges dokumentációkat, igazolásokat, a személyes adatok legszélesebb skáláját kívánta megismerni, sőt az adatszolgáltatás teljesítését mintegy zsarolási eszközként felhasználva annak teljesítéséig korlátozni kívánta a szakszervezet működési jogait. E mellett olyan értekezletekre nem hívta meg a kérelmezőt, ahová azelőtt igen, és ahová egy másik alapszervezet képviselőit igen, pedig az ott felmerülő kérdések közvetlenül érintették a kérelmező szervezetét is.

⁵⁰³ Mt. 239. §.

⁵⁰⁴ 170/2008. számú EBH határozat.

bizonyítani, hogy ilyen tiltó vagy korlátozó tartalmú belső szabállyal rendelkezne, így érdemi indokolást nem is tudott előadni.⁵⁰⁵

A hátrányos megkülönböztetés a munkavállaló egyéb helyzetére – felmentési idő töltése – tekintettel valósult tehát meg, és valóban korlátozta alapvető munkavállalói jogai gyakorlásában. Hátrányos megkülönböztetést valósít meg végezetül a munkáltató akkor is, ha ésszerű, objektív indok nélkül megtagadja a szakszervezeti tisztségviselő független állományba helyezését, főként úgy, hogy az a munkáltatónál bevett gyakorlat.^{506 507} Helyzete összehasonlítható volt, és bár nem derült ki egyértelműen az eljárás során, hogy a munkáltató miért tagadta ezt meg tőle, egyúttal az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelme is felmerül, hiszen ilyen módon az őt megillető pótlékban sem részesülhetett.

IV.4.1.2. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés a kúriai joggyakorlatban

Rátérve a fogalmak bírói értelmezésére elsőként említendő a BH 347/2011. szám alatt közzétett döntés, melyben a Kúria arra hívja fel a figyelmet, hogy a próbaidő alatti indokolás nélküli azonnali hatályú jogviszonymegszüntetés, bár a törvény szerint valóban nem bír indokolási kötelezettséggel, mégis, ha a megszüntetés valós oka feltárára kerül, és az a hátrányos megkülönböztetés bármely formáját megvalósítja, akkor a próbaidő alatti megszüntetés jogellenes lesz.⁵⁰⁸ Bár a próbaidő jogintézménye jellemzően a munkaviszonyban szereplő mindkét fél számára előnyös és hasznos,⁵⁰⁹ mégis előfordulhat, hogy a megszüntetés jogával valamelyik fél – elsődlegesen a munkáltató – jogszerűtlenül él, mert megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, a jóhiszeműség és tisztesség elvét vagy éppen a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát.⁵¹⁰ Természetesen előfordulhat az is, hogy az állított jogsérelem csak látszólagos, de jelen ítélet szerint a megszüntetés kiváltó oka az a tény volt, hogy a

⁵⁰⁵ Álláspontja szerint a távoltartás a munkavállaló érdekét szolgálta, de mivel ez ellen a képvisellel rendelkező szakszervezetek többször is tiltakoztak, ezért ez biztosan nem lehetett volna alapos kimentési ok.

⁵⁰⁶ A kérelmező elnök volt, egyben nyugdíjas, de nem merült fel az ügyben az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés.

⁵⁰⁷ 974/2007. számú EBH határozat.

⁵⁰⁸ Hasonló tényállás mellett nem ítélte diszkriminatívnak a Kúria a próbaidő alatti felmondást az Mfv.I.11. 032/2007/3. és Mfv.I.10.559/2011/4. számú határozataiban.

⁵⁰⁹ KISS György – BERKE Gyula, *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Complex Kiadó, Budapest, 2012, 177-179.

⁵¹⁰ BH 347/2011, BH 226/2006, BH 328/2005, BH 526/1999, BH 608/1995.

munkavállaló a munkáltató szexuális zaklatást megvalósító magatartását⁵¹¹ visszatérően elutasította. Külön érdekessége tehát az esetnek, hogy az egyenlő bánásmód elvének áttörésével eszközölt munkáltatói megszüntetési nyilatkozat alapja egy, az Ebktv-ben nevesített tényállás volt. A Kúria ugyanis helyesen ismerte fel azt, hogy az elsőfokú bíróság hibázott akkor, amikor megállapította, hogy a felperes köteles bizonyítani azt, hogy a munkáltató megszüntetési jogát nem rendeltetésszerűen gyakorolta, főként pedig azzal, hogy ezt a bizonyítási kötelezettséget összekapcsolta azzal, hogy a felperes köteles továbbá megjelölni azt, hogy mely munkavállalókhoz képest érte őt hátrány az állított szexuális zaklatás miatt, miközben a zaklatás fogalmilag nélküli az összehasonlíthatósági kritériumot.⁵¹²

Látszik tehát, hogy az elsőfokú bíróság nem ismerte fel az egyenlő bánásmód követelményének helyes alkalmazási módszerét, továbbá túlságosan szűkítően kívánta azt értelmezni akkor, amikor az összehasonlítható helyzet bizonyításáról rendelkezett. A Kúria arra a következtetésre jutott, hogy a megszüntetésnek semmilyen szakmai jellegű, a munkavégzéshez kötődő oka nem volt, és a felperes valószínűsítette, hogy őt az alperes szexuálisan zaklatta. Az alperes nem tudta ennek ellenkezőjét bizonyítani, így a Kúria helytállóan vonta le azon jogkövetkeztetést, miszerint a próbaidő alatti megszüntetés alapja nem lehetett más, mint a felperes elutasító magatartása. Az eset jó példa arra, hogy az egyenlő bánásmód elvének félreértelmezése vagy helytelen alkalmazása esetén a munkáltató számos módon tudja munkavállalóját diszkriminálni, hiszen jelen esetben is látszólag törvényes keretek között járt el. Megítélésem szerint ez az ítélet példaértékű abból a szempontból, hogy a jogviszony megszüntetésének körében bekövetkezett diszkriminációt hogyan lehet beazonosítani, és hogyan kell kellően „komolyan venni” az egyenlő bánásmód követelményét, hiszen a bíróságok gyakran esnek abba a hibába, hogy csak másodlagosan, a bizonyítási terhet nem megfelelően kiosztva vizsgálják az elv sérelmét, miközben jelen esetben is feltárható volt a megszüntetés valós oka. És mivel ez a felperes elutasító magatartása volt, ezért az összehasonlítható helyzet megjelölése is egyértelmű volt, hiszen kifejezetten a felperes jogviszonyát kívánta megszüntetni valamennyi dolgozó közül, és kifejezetten azért, mert neki nem tetsző magatartást tanúsított.

⁵¹¹ A zaklatás fogalmával és gyakorlati megjelenésével kapcsolatban lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (5. rész)*, Humán Szaldó, 2009/6, 177-179.

⁵¹² Ebktv. 10. § (1) bekezdés, összhangban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. számú a zaklatásról és a szexuális zaklatásról szóló állásfoglalásával.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg a Kúria EBH 135/1999. számú ítéletében, tekintettel arra, hogy a munkáltatónak jogerős bírói ítélet alapján vissza kellett volna helyeznie a felperest eredeti munkakörébe, azonban ő ezt előbb megtagadta, ezt követően eltérő munkakörben foglalkoztatta, végül pedig megszüntette az új munkakört. A Kúria úgy látta, hogy az alperes munkáltató kétségekívül hátrányos megkülönböztetést valósított meg felperessel szemben, különösen azért, mert a jogviszonymegszüntetésnek semmilyen alapja nem volt, és a visszahelyezés nem jogszerű végrehajtása azt bizonyítja, hogy minden bizonnyal valamilyen személyes ellentétre visszavezethetően a munkáltató semmiképpen sem akarta újra alkalmazni a felperest. Tehát a hátrányos megkülönböztetést az a speciális, egyéb helyzet alapozta meg, hogy a felperes munkaügyi pert nyert munkáltatójával szemben, és ezért feltételezhetően bosszúból diszkriminálta őt a munkáltató. A munkáltató előadta, hogy átszervezés és létszámcsökkentés vezetett valójában a felperes felmentéséhez, de ezt nem bizonyította, és – mint ahogyan ezt korábban már érintettem⁵¹³ - egyértelmű, hogy működéssel összefüggő okra alapítva sem lehet diszkriminatívan megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát.

A Kúria nem hívta fel a figyelmet külön arra, hogy amennyiben a munkáltató diszkrimináció alóli kimentési okként jelöli meg a működési körben felmerült körülményt, akkor azt úgy kell bizonyítania, mint az egyenlő bánásmód követelményét érintő kérdések esetében általában, vagyis igazolnia kellett volna, hogy az átszervezés során megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.⁵¹⁴ A Kúria kitér arra, hogy abban az esetben, ha a diszkriminatív munkáltatói magatartás motivációja feltárható, akkor annak egy ilyen perben különös jelentőséget kell tulajdonítani, mert ezáltal világossá lehet tenni azt, hogy a felmondásnak mi volt a valós indoka. A Kúria ezt tehát helyesen fogalmazza meg, számos más, foglalkozási diszkriminációval kapcsolatos esetben ugyanakkor éppen ezt a fajta vizsgálatot hiányolom.⁵¹⁵ Fontos megjegyezni, hogy az ítéletben említésre kerül a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye is, vagyis ismét együtt kerül alkalmazásra az egyenlő bánásmód követelményével. Ismét feltehető a kérdés, miszerint miért ragaszkodnak ehhez a jogi megoldáshoz a magyar bíróságok, de a munkaviszony jogellenes megszüntetése kapcsán valóban nem kizárt, hogy a munkáltató magatartása több aspektusból is jogellenesnek minősül.

⁵¹³ BH 204/2011.

⁵¹⁴ Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdés.

⁵¹⁵ EBH 1980/2009, BH 204/2011.

Mindenesetre megítélésem szerint ez a fajta együttértelmezés csak addig lehet helytálló, amíg a bíróságok nem kívánják kvázi helyettesíteni az egyenlő bánásmód követelményét a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmával tekintettel például arra, hogy utóbbi vonatkozásában könnyebb lehet a bizonyítás, és egyértelműbben el lehet dönteni a jogvitát.

A BH 204/2011. számú ítélet szerint a munkáltató működési körében felmerült ok fennállta esetén sem járhat el diszkriminatívan, vagyis azért, hogy a felmondás ténylegesen valós és okszerű alappal bír, még nem léphetők át az egyenlő bánásmód elve által kijelölt határok.⁵¹⁶ Az ítélet szerint a munkáltatónak van lehetősége azt bizonyítani, hogy az érintett munkavállalók munkaviszonyát nem életkorukra tekintettel⁵¹⁷ szüntette meg, azonban ebben az esetben „találnia” kell egy másik olyan okot, ami valóban alapot adhat erre.⁵¹⁸ Kiemelten fontos szerepe van az ilyen esetekben a munkáltatói mérlegelési jog rendeltetésszerű gyakorlásának,⁵¹⁹ ugyanis az idősebb dolgozók esetén jellemzően több – szociális – szempont egyidejű mérlegelése szükséges.⁵²⁰ Jelen esetben megállapításra került, hogy bár a közalkalmazottakra vonatkozó felmentési ok valós és okszerű volt, de a jogviszony megszüntetése az Ebktv. és az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek megsértésével történt. A munkáltató meg tudta ugyan indokolni, hogy az érintett munkakörök összevonásával a legésszerűbb és legcélszerűbb ezen munkavállalók elküldése volt, azonban a Kúria rámutat arra, hogy olyan ésszerű indok nem létezhet, ami nem egyeztethető össze az egyenlő bánásmód követelményével.⁵²¹

Természetesen akkor, ha a munkáltatónak bármilyen, objektív tényeken nyugvó tényleges oka van arra, hogy ne alkalmazza az adott tulajdonsággal rendelkező

⁵¹⁶ Hasonló következtetésre jutott a Kúria a következő ítéletekben: Mfv.I.11.018/2006/5., Mfv.I.10.850/2007/5., Mfv.I.10.396/2008/2., Mfv.I.11.032/2008/3., Mfv.I.10.399/2008/5., Mfv.I.10.582/2009/3., Mfv.I.10.040/2009/4., Mfv.I.10.250/2010/3., Mfv.I.11.166/2010/7., Mfv.I.10.630/2011/4., Kfv.37.379/2012/4

⁵¹⁷ Lásd: BARAKONYI Eszter, *Az életkor szerepe a munkajogi szabályozásban*, HR & Munkajog, 2013/10, 47-52.

⁵¹⁸ Claire KILPATRICK, *The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective*, Industrial Law Journal, 2009/2, 186-190.

⁵¹⁹ Az egyenlő bánásmód elvének és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének együttalkalmazása kapcsán jutott sajátos következtetésre a Kúria Mfv.I.10.721/2008/3. számú határozatában, ugyanis lényegében azt mondja ki, hogy mivel a munkáltató rendeltetésszerűen gyakorolta felmondási jogát, ezért felmondásával nem valósíthatott meg hátrányos megkülönböztetés. Holott a helyes értelmezés az lenne álláspontom szerint, ha a két követelmény együttesen, de külön-külön is vizsgálatra kerülne.

⁵²⁰ RADNAY József, *Az egyenlő bánásmód egyes kérdései*, Gazdaság és Jog, 2006/12, 9-12.

⁵²¹ Hiszen végeredményben a 2000/78/EK irányelv életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezései az ilyen esetekben is védelmet kell hogy biztosítsanak a munkavállalóknak.

személyt, akkor ezt megteheti. Azonban akkor, ha mérlegelése kizárólag diszkriminatív szempontokon nyugszik, magatartása jogszerűtlen lesz, és e tekintetben nincs annak jelentősége, hogy a diszkriminált pályázó kivel volt összehasonlítható helyzetben, elegendő azt bizonyítani, hogy részt vett a munkaviszony létrehozását megelőző eljárásban, és valószínűsíteni, hogy a munkáltató őt valamely védett tulajdonsága miatt utasította el. A munkáltatónak az Ebktv. szerint van lehetősége bizonyítani azt, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, de nem elég arra hivatkoznia, hogy saját jogkörében mérlegelve különböztette meg a jelentkezőt, ebben az esetben ugyanis a különbségtétel alapját is meg kell jelölnie.⁵²²

A BH 449/1998. szám alatt közzétett határozat szerint diszkriminatív az olyan munkáltatói döntés, mellyel a részvényjegyzés lehetőségéből úgy zár ki utólag munkavállalókat, hogy azok tartósan távol vannak, de ő rájuk más szabályokat alkalmaz, mint a többi, szintén távol lévő kollégára, hiszen ezzel megsérti az egyenlő bánásmód követelményét.⁵²³ A Kúria alapvetően nem zárkózik el attól a lehetőségtől, hogy a munkáltató a részvényjegyzés – vagyis a munkaviszonyból származó anyagi jellegű előny – lehetőségének biztosításánál differenciáljon, és még azt is jogszerűnek ítélte, hogy ezt csak az úgynevezett főfoglalkozásúak tehesék meg, illetve a tartósan távol lévők közül sem mindenki.⁵²⁴ A felperes teljes állásban dolgozott, viszont rokkantsági nyugdíjban részesült, és emiatt volt tartósan távol. Indokolatlan és jogszerűtlen volt a megkülönböztetés a Kúria szerint azért, mert ha az előzetesen kiadott belső szabályzat csak példálózó jelleggel említ meg olyan távollévő munkavállalói csoportokat, amelyek kizárásra kerülnek a részvényjegyzés lehetőségéből, akkor jogszerűtlen és nyíltan diszkriminatív ebbe utólag beleérteni a rokkantsági nyugdíjban részesülőket, mert semmilyen objektív és ésszerű, tényleges indok nem áll e mögött.⁵²⁵ Nem jogszerű a különbségtétel akkor, ha a munkáltató az előre kiadott feltételeket utólagosan máshogy értelmezi, és ez az értelmezés kifejezetten egy jól körülhatárolható csoport számára hátrányos. Az a tény, hogy ez a differenciálás a munkáltató szerint mégis igazolható – mert ténylegesen nem dolgoztak ott akkor ezen munkavállalók –,

⁵²² Ebktv. 22. § (2) és (3) bekezdések alapján.

⁵²³ Lásd továbbá: BH 2010/1997.

⁵²⁴ Hozzá kell azonban tenni, hogy az atipikus munkaviszonyban, így például részmunkaidőben foglalkoztatottak következetes kizárása álláspontom szerint nyíltan diszkriminatív. Lásd: Mark JEFFEREY, *Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, „Atypical Work” and Attempts to Regulate It*, *Industrial Law Journal*, 1998/3, 193-213.

⁵²⁵ Más kérdés, hogy önmagában véve visszaélészerű ilyen módon meghatározni a jogosultak körét.

ugyanazt a bizonyítási terhet vonja maga után, mint amit az Ebktv. megjelöl főszabályként. Vagyis van lehetősége a munkáltatónak igazolni a megkülönböztetés nem diszkriminatív voltát, de ez sem foglalhat magában olyan indokolatlan eltéréseket, melyek semmilyen módon nem igazolhatók objektívan.

A munkáltató diszkriminatív, a felperes származására vonatkozó durva és egyértelmű kijelentését közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításának kellő alapjaként értékelte a Kúria a BH 255/2004. számú döntésében. A meghirdetett állásra jelentkező személyt származására tekintettel érte ugyanis közvetlen hátrányos megkülönböztetés azáltal, hogy a munkáltatónál meghirdetett állásra jelentkezett, de az előre egyeztetett időpontban történt interjún érdemi beszélgetést vele nem folytatott a munkáltató, tekintve, hogy fennhangon jelentette ki azt, hogy nem bírja az olyan származású embereket, mint a felperes, és nem is kíván ilyeneket alkalmazni.⁵²⁶ Az eset látszólag egyértelmű, hiszen a felperest azért érte jogsérelem, mert valamely védett tulajdonságára tekintettel a munkáltató nem alkalmazta őt, és egyébiránt a munkáltató semmilyen ésszerű magyarázatát – végzettség, képzettség, tapasztalat, stb. – nem adta annak, hogy miért nem alkalmazta felperest, e helyett mindössze tagadni próbálta kijelentése megtörténtét. A felperes valószínűsíteni tudta azt, hogy őt hátrány érte, mint ahogyan azt is, hogy ez a hátrány származása miatt érte őt. A Kúria a kimentési szabályokra is hivatkozva kiemelte, hogy a munkáltató semmilyen ésszerű indokát nem adta annak, hogy miért nem alkalmazta a felperest, és bár a bizonyítékok alapján nem lehetett teljes bizonyossággal megállapítani azt, hogy a munkáltató durva kijelentése megtörtént, és erre tekintettel nem alkalmazta őt, de mivel a bizonyítási teher a munkáltató oldalán volt, ezért ez gyakorlatilag irreleváns volt az eset kapcsán.⁵²⁷

Fontosnak tartom tehát ezt az ítéletet, mert a Kúria helyes értelmezését adja a bizonyítási teher megfordulásának, egyúttal tisztázva azt, hogy e szabálynak nem a munkavállalói oldal következtelen védelme a célja, hanem az, hogy érvényre juttassa azt a tézist, mely szerint a bizonyításkor a munkáltató van könnyebb helyzetben, hiszen ő az, aki az eset diszkriminációs szempontból releváns elemei fölött rendelkezik, a

⁵²⁶ Az első- és másodfokon eljáró bíróságok tévesen értékelték azt a tényt a munkáltató javára, hogy nála korábban alkalmazásban állt egy, a felperessel megegyező származású munkavállaló, tekintve, hogy ez a felperes alkalmazási feltételei szempontjából irreleváns.

⁵²⁷ A vonatkozó irányelvi előírásokban – 2000/43/EK, 2000/78/EK és 2006/54/EK – foglalt bizonyítási szabályok helyes értelmezésének tartom ezt, ugyanis a diszkriminációs ügyekben alkalmazandó „kedvezményes” szabályok valóban a sérelmet szenvedett felet hivatottak védeni, jelen esetben tehát a munkavállalót. A Kúria határozottan e mellett foglal állást BH 227/2010. számú ítéletében rögzítve, hogy az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozó félnek mindössze valószínűsítienie kell jogsérelmét.

bizonyítékok szükségképpen az ő oldalán merülnek fel jellemzően. Mindezzel együtt kritikaként vetem fel, hogy az itt megfogalmazottakra a magyar bírósági gyakorlat nincs tekintettel, és a bizonyítási teher kapcsán is túl sokat várnak el a sérelmet szenvedett munkavállalótól, vagyis sokkal célszerűbb lenne jelen ítéletet és az Egyenlő Bánásmód Hatóság e tárgykörben megszületett határozatait alapul venni.⁵²⁸ Megjegyzendő, hogy az Európai Unió Bírósága hasonló tényállás mellett jutott azonos következtetésre a Feryn-ítéletben,⁵²⁹ ugyanis kimondta, hogy a munkáltató olyan nyilvános kijelentése, mely szerint bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyeket nem kíván alkalmazni, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.⁵³⁰

IV.4.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről ezzel szemben akkor beszélhetünk, amikor az adott rendelkezés, intézkedés nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, és látszólag nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, azonban a felsorolt védett tulajdonságok alapján valamely személyt vagy csoportot lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe,⁵³¹ mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.⁵³² Vagyis az ilyen típusú diszkrimináció megállapítása jóval nehezebb, mint a közvetlen,

⁵²⁸ Illetve elsősorban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) számú állásfoglalását, ami a bizonyítási kötelezettség megosztásáról szól, tovább: 219/2012 és 831/2007. számú határozatok, melyekben a Hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció kapcsán részletesen kifejti és alkalmazza az osztott bizonyítási teher szabályait az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján.

⁵²⁹ C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187.

⁵³⁰ Lásd részletesen: Rüdiger KRAUSE, *Case C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, [2008] ECR I-5187, Common Market Law Review, 2010/3, 917-931.

⁵³¹ A lényegesen nagyobb arányú hátrányokozás értelmezése kapcsán az Európai Unió Bírósága több ítéletében – C-127/92. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority és Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535., C-381/99. Susanna Brunnhofer kontra Bank der Österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961. és C-196/02. Vasiliki Nikoloudi kontra Organismos Tilepikoinonion Ellados AE [2005] ECR I-1789. számú döntések – kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló statisztikai alapon tudja valószínűsíteni a közvetett diszkrimináció bekövetkeztét, akkor ez már elegendő a bizonyítási teher megfordulásához, ez pedig jól mutatja a megosztott bizonyítási szabályok és a közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti kapcsolatot. Lásd: Fiona PALMER, *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, European Anti-Discrimination Law Review, 2006/4, 23.

⁵³² Megjegyzendő, hogy a 2000-es évek új szabályozási elveket tükröző irányelveit megelőzően közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása nem volt ilyen éles az uniós jogban, hiszen a C-407/98. Katarina Abrahamsson és Leif Anderson kontra Elisabet Fogelqvist [2000] ECR I-5539. számú ítéletben foglaltak szerint a nem alapuló közvetlen és közvetett diszkrimináció is tilos, és a munkáltató csak akkor mentheti ki magát, ha cselekménye egyiket sem valósítja meg.

ugyanis ebben az esetben úgy kell tudni kimutatni az érintett rendelkezés hátrányos voltát, hogy lehet, hogy az adott intézkedés nem is ilyen hátrány okozására irányul, de hatása mégis kimeríti ezen tényállást. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának fontosságával kapcsolatosan megjegyzendő, hogy annak életre hívása többek között azért volt szükséges, mert a munkáltatók – és az állam – időről-időre kiismerték a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tartalmát és alkalmazási körét, és egyre kevésbé bizonyult önmagában véve hatékonynak a direkt diszkrimináció koncepciója.⁵³³ Ezt is szem előtt tartva érdemes tehát áttekinteni, hogy a magyar joggyakorlatban hogyan jelenik meg e fogalom.

A 2000/78/EK irányelv 2-4. cikkei álláspontom szerint meg lehet feleltetni az Ebktv. egyes szabályainak, hiszen a törvény fogalmi rendszere kellőképpen egységes, és az alkalmazható kivételek is összhangban vannak az irányelvvel.⁵³⁴ Megállapítható tehát, hogy az Ebktv. megközelítése a korábbi hazai szabályozással ellentétben⁵³⁵ pozitív szemléletű, vagyis az egyenlő bánásmód követelményének betartását írja elő, nem pedig a hátrányos megkülönböztetés tilalmát.⁵³⁶ Tisztán látszik a törvénszövegből – alapul véve az irányelvet –, hogy az egyenlő bánásmód elvének sérelmét jelenti elsődlegesen a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés. A közvetett hátrányos megkülönböztetés szabályozására egyébként nagy szükség van irányelvi szinten,⁵³⁷ hiszen – ahogyan az irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontjából is kiderül – a diszkrimináció ezen formája lényegében széles körben rendeli alkalmazni az egyenlő bánásmód követelményét. Látszik a vonatkozó joggyakorlatból is,⁵³⁸ hogy mivel

⁵³³ Mark BELL, *Sexual Orientation Discrimination in Employment: An Evolving Role for the European Union*, in: Robert WINTEMUTE – Mads ANDENAS (eds.), *Legal Recognition of Same-Sex Partnerships. A Study of National European and International Law*, Oxford – Portland Oregon, Hart Publishing, 2001, 659.

⁵³⁴ A kimentési okok értelmezésével kapcsolatban lásd: Monika SCHLACHTER (ed.), *The prohibition of age discrimination in labour relations*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2011, 39-40.

⁵³⁵ Az 1992. évi Mt. 5. §-a eredetileg nem az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáról rendelkezett, hanem a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról. Az Ebktv. hatályba lépésével azonban a munkajogi kódex szemlélete is megváltozott.

⁵³⁶ Az Európai Unió jogalkotásában, illetve a Bíróság a gyakorlatában ugyanezt a szemléletet juttatja érvényre. Lásd: Dagmar SCHIEK, *The ECJ Decision in Mangold: A Further Twist on Effects of Directives and Constitutional Relevance of Community Equality Legislation*, *Industrial Law Journal*, 2006/3, 329-341.

⁵³⁷ KISS Gy., *Alapjogok...*, 330-332.

⁵³⁸ Ez azzal támasztható alá, hogy az európai bírósági gyakorlatban a tipikus eseteken – munkához való hozzájutás, munkaviszony megszüntetése, bérezés, előmenetel – túlmenően is találhatunk aktuális példákat az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben. Így beszélhetünk a munkavégzés helyével kapcsolatos diszkriminációról (C-310/10. Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești kontra Ștefan Agafitei és társai [2011] ECR I-5989.), munka- és pihenőidővel kapcsolatos esetekről (C-104/09. Pedro Manuel Roca Álvarez kontra Sesa Start España ETT SA [2010] ECR I-8661.), a munkavállaló

diszkrimináció lényegében a foglalkoztatással összefüggésben bármilyen formában és bármilyen kérdéssel összefüggésben felmerülhet, ezért indokolt kiterjeszteni a védelmet az olyan esetekre is, amelyekben nehezebb elvégezni a diszkriminációs vizsgálatot, hiszen látszólag nem történt hátrányos megkülönböztetés. Ezen a ponton kell megjegyezni, hogy bár az Ebktv. 9. §-a nagyrészt az irányelvi előírásnak megfelelően definiálja a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a fogalom első megközelítésben talán mégis kissé szűkítőnek tűnik. Az Ebktv. ugyanis fogalmi kritériumként említi a hátránnyal sújtott személy vagy csoport vonatkozásában a lényegesen nagyobb arányban történő hátrány elszenvedését, ami azonban hiányzik az irányelv szövegéből.⁵³⁹ Álláspontom szerint ennek gyakorlati relevanciája jellemzően nincs, ugyanakkor azt is látni kell, hogy az irányelv a közvetett hátrányos megkülönböztetést a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmi párjaként rendeli alkalmazni, vagyis a megkülönböztetés nagysága, súlya alapján nem tesz közöttük különbséget. Mindössze a megkülönböztetés forrása – illetve a forrás kapcsolata a védett tulajdonsággal – különbözik ebben az esetben. Mindazonáltal az Ebktv. első ránézésre mintha dogmatikailag alárendelné a közvetett hátrányos megkülönböztetést a közvetlennek, tekintettel e többletkövetelményre. Márpedig a joggyakorlatban valóban célszerű először azt vizsgálni, hogy közvetlen diszkrimináció valósult-e meg, hiszen csak utána lehetséges megállapítani annak közvetett formáját.⁵⁴⁰ Meg kell jegyezni, hogy az Ebktv. megközelítése a védett tulajdonságok szempontjából kétségtől kiterjesztőbb az irányelvnél, ennek hátterében pedig az Ebktv. generális jellege áll, ez pedig további magyarázata annak a fentebb kiemelt jelenségnek, miszerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma ritkán kerül alkalmazásra, hiszen az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságok alapján a közvetlen hátrányos megkülönböztetés az esetek nagy részében megállapítható. Mindenképpen helyesnek tűnik tehát az, hogy az Ebktv. az irányelv alapelveit, fogalmait alapul véve valamennyi védett tulajdonság tekintetében alkalmazza a benne foglaltakat.

besorolásával kapcsolatos esetekről (C-496/08. Pilar Angé Serrano és társai kontra Európai Parlament [2010] ECR I-1793.), illetve diszkriminációról az egyéb munkafeltételekkel összefüggésben (C-208/05. ITC Innovative Technology Center GmbH kontra Bundesagentur für Arbeit [2007] ECR I-181.) is.

⁵³⁹ Ez összefüggésben állhat a definíció kifejezetten bonyolult megfogalmazásával, ami természetesen megnehezíti a gyakorlati alkalmazhatóságot is. A fogalom komplexitásával kapcsolatosan lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 76-80.

⁵⁴⁰ Hozzá kell tenni, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítása sokkal nehezebb, és ebben a vizsgálatban komoly szerepe van a lényegesen nagyobb arányban felmerülő hátrány vizsgálatának.

IV.4.2.1. Közvetett hátrányos megkülönböztetés az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatában

Kutatásaim során az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatai között nem találtam olyat, amely a foglalkoztatás kapcsán állapítana meg közvetett hátrányos megkülönböztetést, így a következőkben egy olyan határozatot elemzek a fogalmi tisztázás céljából, amelyben nem állapította meg ugyan a Hatóság az indirekt diszkriminációt, de az ténylegesen vizsgálatra került.

Az 572/2012. szám alatt közzétett határozat szerint nem valósít meg a munkáltató diszkriminációt abban az esetben, ha próbaidő alatt valamilyen, a munkaszervezéssel, munkavégzéssel összefüggő ok alapján mond fel munkavállalójának,⁵⁴¹ még akkor is, ha ez az ok indirekt módon összefüggésben áll valamely olyan védett tulajdonsággal, mellyel a munkavállaló ténylegesen rendelkezik.

Az eset egyik érdekessége, hogy a hatósági eljárás mellett munkaügyi per is folyamatban volt az ügy tárgyát képező kérdéssel összefüggésben, melynek során a kereset elutasításra került arra való tekintettel, hogy a munkáltató nem tudott a felperes munkavállaló etnikai származásáról mint védett tulajdonságról, a másik védett tulajdonságát – egészségi állapotát – pedig szükséges volt figyelembe vennie a munkáltatónak, ez alapján pedig jogszerűen különböztette meg munkavállalóját, elsősorban az ellátandó fizikai munka jellege, természete miatt.⁵⁴² A panaszos álláspontja szerint őt etnikai hovatartozása, életkora és egészségi állapota miatt is diszkriminálta a munkáltató, méghozzá azért, mert az orvosi alkalmassági vizsgálat szerint csak könnyű fizikai munkakört tölthetett volna be, ennek ellenére ilyen munkakörbe nem helyezték át. Többször is áthelyezték ugyan, de egyszer sem számára megfelelő munkakörbe, ugyanakkor targoncavezetőként – a szükséges tanfolyam elvégzése ellenére – kora miatt nem alkalmazták álláspontja szerint, mivel ebben a munkakörben jóval fiatalabbakat alkalmazott az eljárás alá vont munkáltató.⁵⁴³ Roma származása mint harmadik védett tulajdonsága vonatkozásában a Hatóság azt állapította meg, hogy az irreleváns, ugyanis több munkakörben is alkalmazták, át is helyezték,

⁵⁴¹ Azonos jogkövetkeztésre jutott a Hatóság a következő esetekben: 825/2011, 163/2010, 1869/2009 és 1434/2008. számú EBH határozatok.

⁵⁴² A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.K.31.057/2013/3. számon közzétett ítélete.

⁵⁴³ A panaszos harmincnyolc éves volt ekkor, míg fiatalabb kollégái 20-25. Érdemes megjegyezni, hogy a felvételnél a panaszost meg is kérdezte a munkáltató, hogy be fog-e tudni illeszkedni fiatalabb munkatársak közé, ő pedig erre igennel felelt.

számára biztosították a munkavégzés feltételeit. Vagyis hiányzik az összefüggés a védett tulajdonság és a jogsérelem között, hiszen még a panaszos sem hivatkozott arra, hogy roma származása miatt mondtak volna fel neki a próbaidő alatt.⁵⁴⁴ Végül az életkor kapcsán is erre a következtetésre jutott a Hatóság, ugyanis a panaszos életkora és jogviszonyának megszüntetése között sem volt ok-okozati összefüggés, márpedig a panaszos azt sem tudta még csak valószínűsíteni sem, hogy életkorára tekintettel bármilyen hátrány érte volna. A Hatóság ezeken túlmenően a következő megállapításokat tette.

A panaszos kétségkívül rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal – egészségi állapot –, és valószínűsítette is, hogy ezzel összefüggésben különböztette őt meg munkáltatója, és az is tény, hogy a munkaviszony megszüntetése rá nézve hátrányt keletkeztetett. Ugyanakkor a Hatóság megállapította, hogy a kérdés jogi megítélése túlmutat az egyenlő bánásmód követelményén, hiszen a munkaköri alkalmasság, illetőleg annak vizsgálata, hogy indokolt-e a munkáltatói felmondás, az esetleg nem valószínűsíthető joggal való visszaélést, nem tartozik a Hatóság hatáskörébe. Mindennek ellenére a Hatóság álláspontja szerint azért nem diszkriminatív a próbaidő alatti felmondás, mert a munkáltatótól nem várható el, hogy többször is olyan változtatásokat hajtson végre munkaszervezésében, illetve a munkafolyamatok struktúrájában, melyek működési nehézségekhez, fennakadásokhoz vezethetnek, márpedig jelen esetben erről volt szó, hiszen a panaszos egészségi állapotának megfelelő munkakör valójában nem volt a munkáltatónál. Márpedig a munkakör, munkafeladat hiánya álláspontom szerint tipikusan olyan ok, amire a próbaidő tartama alatt is fény derülhet, tehát jogszerű lehet erre alapítva a felmondás, így alapos a munkáltatói kimentés, lényegében az okozati összefüggés hiánya miatt.

Az eset kapcsán arra érdemes rávilágítani, hogy az olyan esetekben, amelyekben a panaszos több védett tulajdonságot is megjelöl a diszkrimináció alapjaként, és ezekkel valóban rendelkezik is, akkor ezek mindegyikét vizsgálni kell, amennyiben azonban a bekövetkezett jogsérelem ezek egyikével sem hozható összefüggésbe, alapos lesz a munkáltató kimentése.

⁵⁴⁴ A kérelmező csak „sejtette”, hogy származása miatt éri többszörösen hátrány.

IV.4.2.2. A közvetett hátrányos megkülönböztetés megjelenése a kúriai ítéletekben

Közvetett hátrányos megkülönböztetést állapított meg a Kúria a BH 311/2008. számú ítéletében, és kártérítés formájában tényleges kompenzációhoz juttatta felperes munkavállalót. Az eset több szempontból is tanulságos, ugyanis a bírósági gyakorlatban többször is érintett⁵⁴⁵ közvetett hátrányos megkülönböztetés valósult meg a munkavállalóval szemben a következők szerint. A felperes (nő) a munkáltató alkalmazásában állt korábban, de ott munkaviszonya – törvényesen – megszűnt. Ezt követően a munkáltató a felperes korábban betöltött munkakörébe keresett női és férfi alkalmazottakat, de a felperest annak száz százalékos alkalmassága ellenére nem alkalmazta, ráadásul a felvételt ezzel párhuzamosan nem is fejezte be, vagyis volt nála betöltetlen álláshely. A munkáltató álláspontja azonban az volt, hogy nem az ő konkrét döntése nyomán nem nyert felvételt a felperes, hanem a már hosszabb ideje használt belső szabályzat tiltja azt, hogy olyan személlyel létesítsen munkaviszonyt, akinek ott korábban rendes felmondással megszűnt munkaviszonya. Álláspontom szerint kissé ellentmondásos ez a helyzet, ugyanis a munkáltató kimentési célzattal a saját korábbi aktusára hivatkozott, ami megítélésem szerint szintén diszkriminatív. A munkavállalói igényt ilyen módon jogosnak ítélte a Kúria, és e körben a von Colson-ítéletet alapul véve⁵⁴⁶ vagyoni kártérítést állapított meg a felperesnek, hiszen a munkáltató diszkriminatív eljárásból következően ténylegesen vagyoni és nem vagyoni kára keletkezett.

A Kúria helyesen jut arra a következtetésre, hogy mivel a munkáltató semmilyen ésszerű és okszerű indokkal nem tudja alátámasztani azt, hogy miért nem alkalmazta a felperest,⁵⁴⁷ ezért a Kúria a jelentkező női mivoltára vezette vissza a diszkriminációt,

⁵⁴⁵ BH 74/2012, BH 224/2010.

⁵⁴⁶ VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika, *Az Európai Unió joga*, CompLex Kiadó, Budapest, 2010, 319-320. Az ítélet lényege szerint amennyiben a tagállam – jelesül Németország – a 76/207/EGK irányelvben foglaltak hatékony érvényre juttatását úgy valósítja meg, hogy a diszkriminációs sérelem kompenzálásaképpen a munkáltató köteles kártérítést fizetni a nem alkalmazott személynek, akkor az irányelvvél összhangban van ez a megoldás, amennyiben a tagállam eléri az irányelv célját ezáltal (C-14/83. Sabine von Colson és Elisabeth Kamann kontra Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891.). Más kérdés, hogy az ügy felperesei végül nem kaphattak tényleges kártérítést, mert az a német jogban polgári jogi kérdés, és – ilyen értelemben – munkajogi kártérítés alapjául nem szolgálhat. Az ügy munkajogi szempontból fontosabb hozadéka tehát az, hogy a tagállamoknak megfelelő jogorvoslati és szankciós rendszerrel ki kell tudniuk küszöbölni a diszkriminációt a munkaviszony létrehozásának körében is.

⁵⁴⁷ Következésképpen a Kúria irrelevánsnak ítélte a belső szabályzat vonatkozó szabályait, mondván, hogy a munkáltató nem az alapján járt el diszkriminatívan a felperessel szemben.

ami lényegét tekintve helyes jogi megoldásnak tűnik.⁵⁴⁸ Érdemes megjegyezni, hogy a Kúria egy korábban bemutatott EBH-ban⁵⁴⁹ foglaltakkal ellentétesen döntött jelen esetben, bár az is igaz, hogy a felperes női mivolta miatt „könnyebb” volt megállapítani a hátrányos megkülönböztetést. Az eset jelentősége abban ragadható meg, hogy a Kúria valóban igyekezett a diszkrimináció valós okát feltárni, és alaposan mérlegelt valamennyi olyan körülményt, mely a megkülönböztetés alapjául szolgálhatott. Bár általánosságban nem mondta ki a Kúria, hogy a felek korábbi munkakapcsolatának minősége megalapozhatja-e a diszkriminációt, de mivel a felperes ténylegesen rendelkezett a védett tulajdonsággal, ezért világos volt, hogy hivatkozása nem látszólagos, és semmiképpen sem valótlan. A Kúria helyesen mutatott rá arra is, hogy a diszkrimináció okozta jogsérelmet kártérítés formájában bizonyos mértékig lehetséges kompenzálni, és a kompenzáció mértékének olyannak kell lennie, amely a jogsérelem orvoslására alkalmas.⁵⁵⁰ Így végezetül pozitív fejleménynek tartom azt is a hazai bírósági gyakorlatban, hogy a Kúria kifejezetten hivatkozik egy európai bírósági ítéletre alátámasztandó saját következtetéseit.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmával kapcsolatosan Mfv.I.10.315/2012/4. számú ítéletében vizsgálta ugyan a Kúria, hogy bár a munkáltató cselekménye nem illett bele a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmába, azonban arra tekintettel, hogy intézkedése eredménye kétségtávolan hátrányos volt a felperesre nézve, felvetette a közvetett diszkrimináció megállapításának lehetőségét. Bár védett tulajdonságot nem tudott a felperes valószínűsíteni, a Kúria a bizonyítás keretei között elvárta a munkáltatótól azt, hogy sikerrel mentse ki magát cselekménye eredménye viszonylatában. Vagyis még ha az Ebktv. 9. §-a szerinti fogalom konjunktív elemei nem is álltak fenn, a Kúria valójában a közvetett hátrányos megkülönböztetésnek megfelelő kimentési szabályokat alkalmazta, és ezáltal a munkavállaló védett tulajdonságának valószínűsítése nélkül is érdemben vizsgálta az elszenvedett hátrányt. Mivel ebben az esetben maga a közvetett hátrányos megkülönböztetés nem került részletesen vizsgálatra, ezért nem egyértelmű, hogy a munkáltatói intézkedés⁵⁵¹

⁵⁴⁸ Más kérdés, hogy valójában a korábban a felek között fennállt és megszüntetett munkaviszony is kellő alap lehetne a diszkrimináció megállapítására.

⁵⁴⁹ BH 311/2008.

⁵⁵⁰ Ezúton szükséges a von Colson-ítélet 18. pontjára utalni, ahol lényegében ezt mondja ki a Bíróság.

⁵⁵¹ A munkáltató felmentést eszközölt a felperessel szemben, a felperes álláspontja szerint ennek oka pedig az volt, hogy már a megelőző polgármesteri szervezetben is munkát végzett.

látszólag semleges volt-e, így a fogalmi elemek fennállása nem állapítható meg minden kétséget kizáróan.

Hasonló jogi probléma mentén jutott azonos következtetésre a Kúria Mfv.I.10.533/2012/6. számú ítéletében, ugyanis a munkáltatói intézkedés bár hátrányos megkülönböztetést eredményezett a munkavállalók között, de a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni, így az nem került érdemben vizsgálatra.

IV.4.3. Zaklatás

A zaklatást az Ebktv. az emberi méltóságot sértő cselekményként definiálja, kitérve arra, hogy az jellemzően szexuális természetű, de lehet más jellegű is.⁵⁵² A fogalom definíciós magját a védett tulajdonságok képezik, és célja vagy hatása az adott személlyel szembeni megfélemlítés, megalázó, ellenséges, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.⁵⁵³ A zaklatás fogalmi sajátosságaival összefüggésben megjegyzendő, hogy azt az Európai Unió Bírósága részletesen elemezte a Coleman-ítéletben,⁵⁵⁴ és ebből az elemzésből két, a magyar joggyakorlatra nézve is fontos momentumot szükséges kiemelni. Egyik oldalról rögzíti a Bíróság, hogy mivel az irányelvek a zaklatást is a diszkrimináció egyik formájának tekintik, ezért arra a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó bizonyítási szabályokat kell alkalmazni, vagyis az alperesnek vagy az eljárás alá vontnak kell bizonyítania azt, hogy nem valósított meg zaklatást.⁵⁵⁵ Másik oldalról pedig a Bíróság a zaklatás fogalmának kiterjesztő értelmezése mellett foglal állást abban az értelemben, hogy a zaklatással sújtott munkavállaló gyakorlatilag nem rendelkezett védett tulajdonsággal, a munkáltató a zaklatást az alapján valósította meg, hogy a munkavállaló gyermeke fogyatékkal élő volt. Ez – az Ebktv. szerint – egyéb helyzetként lenne definiálandó

⁵⁵² A zaklatás fogalmi sajátosságaival és megjelenési formáival kapcsolatban lásd: HAJDÚ József, *Az alternatív vitamegoldási rendszerek szerepe a munkahelyi zaklatásos ügyek megoldásában*, Acta Universitatis Szegediensis De Attila József Nominata Acta Juridica et Politica, 1999, 9-20. és Sophie ROBIN-OLIVIER, *French prohibition of harassment at work: A case of complex articulation of moral and sex, under European influence*, European Labour Law Journal, 2010/1, 141-146.

⁵⁵³ A fogalom azzal, hogy az emberi méltóság sérelméhez köti ennek megvalósulását, jól láthatóan hangsúlyozza azt, hogy zaklatás gyakorlatilag bármi lehet, ami ilyen jellegű jogsérelmet okoz. Lásd: Eoin QUILL, *Employers' Liability for Bullying and Harassment*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 645-666.

⁵⁵⁴ C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603.

⁵⁵⁵ C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603. számú ítélet 61. és 62. pontja.

álláspontom szerint,⁵⁵⁶ azonban a kiterjesztő értelmezés szempontjából lehet ennek nagy jelentősége, tekintve, hogy ilyen tárgyú eset a magyar joggyakorlatban még nem látott napvilágot. Összességében tehát ebből arra lehet következtetni, hogy a védett tulajdonság meglétét a Bíróság az irányelvi szabályok alapján nem értelmezi túlságosan szigorúan.⁵⁵⁷

Ugyanakkor nem teljesen egyértelmű a Coleman-ítélet alapján, hogy amennyiben a zaklatás fogalmát az általános szabályok – vagyis a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés – keretei között kell értelmezni, akkor a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdésében rögzített speciális szabályok hogyan alkalmazandók.⁵⁵⁸ Ez a probléma a magyar jogban az Ebktv. szigorú fogalmi elhatárolása kapcsán többnyire irreleváns, azonban az ítélet alapján egyértelműen a kiterjesztő értelmezés tűnik indokoltnak.

Munkahelyi zaklatással a gyakorlatban szintén találkozhatunk, azonban ezek többnyire tényleges hátrányos munkajogi következmények nélkül maradnak, ellentétben a direkt vagy indirekt diszkriminációval és a megtorlással, de természetesen számos ilyen esetről is tudunk, bár nem bíróságok, hanem a Hatóság előtti eljárás során kerülnek ezek felszínre jellemzően.⁵⁵⁹

IV.4.3.1. Zaklatás az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában

A zaklatás fogalmáról a magyar jogban egy tanácsadó testületi állásfoglalás is szól,⁵⁶⁰ így a fogalmi tisztázás körében célszerű ezt röviden áttekinteni. Az állásfoglalás lényegében külön kategóriaként kezeli a szexuális zaklatást, azonban arra is felhívja a

⁵⁵⁶ Erre sor is került a korábban már tárgyalt 1578/2009. számú EBH határozatban.

⁵⁵⁷ MADURO főtanácsnok indítványának 19. pontjában külön kiemeli, hogy önmagában véve azért, mert a zaklatás nem a munkavállaló egy adott tulajdonságán, hanem más, úgynevezett gyanús indokon alapul, még nem zárható ki a jogsértés fennállta, ugyanis sem a hátrányos megkülönböztetés általános tilalma, sem pedig a zaklatás fogalma nem értelmezhető a jogában megsértett fél kárára. Vagyis – mivel a munkáltatót kimentési bizonyítás terheli – mindenképpen a munkáltatónak kell igazolnia, hogy nem valósította meg a diszkrimináció egyik formáját sem, és e bizonyítás során nem mentheti ki magát kizárólag azzal, hogy a munkavállalónak nem állt fenn védett tulajdonsága.

⁵⁵⁸ Colm O'CONNOR, *The Evolution and Impact of the Case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, <http://www.non-discrimination.net/content/media/Evolution%20and%20Impact%20EN%20FINAL.pdf> (2014.05.24.), European Commission, EU, 2012, 41.

⁵⁵⁹ És főként női munkavállalókkal szemben járnak el így. Lásd például: BH 347/2011. De természetesen nem csak Magyarországon jellemző az, hogy a munkahelyi diszkrimináció valamennyi formája jóval nagyobb arányban nőkkel szemben jelentkezik. E vonatkozásban lásd: Susanne D. BURRI – Filip DORSEMENT, *The Transportation of the Race Directive (2000/43/EC) and the Framework Directive on Equal Treatment in Employment (2000/78/EC) in Dutch and Belgian Law*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2005/4, 537-570.

⁵⁶⁰ 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

figyelmet, hogy az Ebktv. jelenleg hatályos szövege szerint⁵⁶¹ a zaklatás generális fogalmába beleértendő a szexuális tartalmú zaklatás is, vagyis annak külön fogalma nincs, de ez alapján nem is szükséges. Ilyen módon azonos szabályok vonatkoznak e fogalmakra, és a hatósági és bírósági eljárásban egyaránt azonos megítélés alá kell, hogy essenek. Fontos ezt tisztázni, ugyanis zaklatás természetesen nem kizárólag szexuális tartalommal valósulhat meg,⁵⁶² ugyanakkor a szexuális zaklatás a munkahelyi zaklatás egyik legtipikusabb példája is egyben, erre tekintettel pedig felmerülhet annak önálló definiálása az Ebktv-ben.⁵⁶³ Álláspontom szerint ez az azonban az Ebktv. keretjellegű definíciójának megfelelő értelmezése esetén szükségtelen.

Az állásfoglalás kimondja továbbá, hogy a zaklatás és szexuális zaklatás fogalmát szükséges kiterjesztően értelmezni, legalábbis abban a vonatkozásban, hogy zaklatás aktív és passzív magatartással egyaránt megvalósítható, illetőleg, hogy a zaklató fél részéről – tehát jelen esetben a munkáltató részéről – nem kizárólag szándékos magatartás vezethet zaklatáshoz. Vagyis a fogalom helyes értelmezése kapcsán a zaklató magatartás eredményét kell elsődlegesen szem előtt tartani, nem pedig a zaklató személy körülményeit, például tudatállapotát. Tekintettel arra ugyanis, hogy a zaklatás fogalmának lényege az áldozat emberi méltóságában való megsértése, ezért indokolatlan is lenne ilyen megszorítást tenni, különös tekintettel arra, hogy az állásfoglalás által is említett irányelvi előírások⁵⁶⁴ megfogalmazása is sokkal inkább a sérelmet szenvedett fél jogainak orvoslását, illetve a jövőbeli zaklatás kiküszöbölését helyezi a fókuszpontba.

Rögzíti az állásfoglalás, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben gyakran találkozhatunk a mindennapokban zaklatással, illetve szexuális zaklatással, amiből egyben az is következik, hogy annak tilalma természetesen a foglalkoztatásra is vonatkozik az Ebktv. szerint. Megjegyzendő, hogy a feldolgozott esetekből az is kitűnik, hogy a zaklatás a munkaviszonnyal összefüggésben gyakran valamilyen más jogsértő, diszkriminatív magatartással együtt jelentkezik, így álláspontom szerint különös figyelmet kell fordítani az ilyen további jogsértések körültekinthető megítélésre is.

⁵⁶¹ Ebktv. 10. § (1) bekezdés.

⁵⁶² TOBLER, *i.m.*, 48-49.

⁵⁶³ GYULAVÁRI, *Három évvel...*, 19-20. Ezek alapján azért lehet indokolt felvetni a külön fogalom szükségességét, mert a zaklatás Ebktv-beli fogalma szűkebb körű, mint a 2000/78/EK, a 2000/43/EK és a 2006/54/EK irányelvekben foglalt meghatározások.

⁵⁶⁴ Elsősorban a 2000/78/EK keretirányelv 2. cikk (3) bekezdése, a 2000/43/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdése és a 2002/43/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése releváns a fogalom kapcsán.

Az állásfoglalás szerint a zaklatás Ebktv-be foglalt fogalma szűkebb kört ölel fel, mint az említett irányelvek szexuális zaklatás-definíciója,⁵⁶⁵ ami azonban megfelelően ellensúlyozható az Ebktv. bizonyításra vonatkozó kedvező szabályaival, ugyanis a munkáltatónak van ugyan lehetősége kimentenie magát, azonban csak az Ebktv. 19. §-ában foglaltak szerint. Ez mindenképpen hatékony védelmi eszköznek tűnik a munkavállalók oldalán. Ezeken túl az állásfoglalás tipikus példákon keresztül vázolja fel azon eseteket, melyekben megvalósul a zaklatás, illetve azokat is, melyekben nem. Ezen esetek közül több is részletesen kifejtésre kerül a következőkben.

Előzetesen szükséges még megjegyezni, hogy a zaklatás körülményeit általában nehéz feltárni,⁵⁶⁶ főként a munkaviszonnyal összefüggésben, elsősorban azért, mert gyakran nem egyértelmű annak megítélése, hogy az elszenvedett hátrány valóban a sérelmet szenvedett fél védett tulajdonságán alapul-e,⁵⁶⁷ ⁵⁶⁸ ráadásul a zaklatás gyakran olyan félelmet és fenyegetettség-érzetet vált ki a munkavállalóból a jövőre nézve, hogy a jogsértés eredményeként nem feltétlenül kezdeményez azzal szemben eljárást a zaklatással sújtott fél.

Rátérve az egyedi határozatokra tartalmilag összeköthető a 126/2012., 1/2012. és 25/2008. számú határozat, hiszen az ezek alapjául szolgáló tényállások szerint a munkahelyi zaklatás annak „klasszikus” formájában és viszonylag egyértelműen valósult meg. Az első két esetben a kérelmező nő volt, és őket elsősorban szexuálisan zaklatták, megalázóan viselkedtek velük, nekik folyamatosan szexuális tartalmú ajánlatot tettek, majd ezek elutasítása után megkíséreltek munkahelyükön ártani neki.

⁵⁶⁵ Egyetértve az állásfoglalásban kimondottakkal megjegyzem, hogy a szűkebb körű meghatározás tetten érhető az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti magatartások körén, a törvényi felsorolás ugyanis taxatív, vagyis zaklatást csak megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő magatartással vagy sértő környezet kialakításával lehet megvalósítani. Illetőleg az Ebktv. nem mondja ki a már említett irányelvekben rögzített azon elvet, mely szerint zaklatás szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon is megvalósítható. Álláspontom szerint ez utóbbi viszont megjelenik a hatósági és bírósági gyakorlatban is, így ez nem okozhat komoly problémát a joggyakorlatban. Kiegészítésképpen hozzá kell tenni, hogy az állásfoglalás szerint az irányelvek közvetlen hatálya miatt abban az esetben, ha az Ebktv. nem nyújt megfelelő jogorvoslati lehetőséget a panaszosnak az irányelvekkel szembeni fogalmi differenciák miatt, akkor a hatékony jogvédelem érdekében a magyar szabály helyett az irányelvben foglaltakat kell alkalmazni.

⁵⁶⁶ Ugyanakkor a KGD 79/2013. számú döntés igyekszik tisztázni a helyzetet, ugyanis e szerint munkahelyi szexuális zaklatás esetén az általános szabályoknak megfelelően a munkavállalónak valószínűsítania kell azt, hogy vele szemben védett tulajdonságára tekintettel tanúsított munkáltatója ilyen magatartást, míg a munkáltatónak azt kell tudni bizonyítania, hogy magatartása megfelelt az egyenlő bánásmód követelményének. A döntés alapján különös jelentősége van e kettősség érvényre juttatásának.

⁵⁶⁷ Victoria HOWES, *The Law of Harassment in the UK: A Growing Concern*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2009/2, 192-193.

⁵⁶⁸ Lásd a munkaviszonnyal összefüggő zaklatás kúriai gyakorlatát: Kfv.II.39.091/2011/10. A Kúria megállapította jelen ítéletben a zaklatást, azonban kiderül a döntésből, hogy a bírói gyakorlat lényegében ugyanazokkal a nehézségekkel küzd a zaklatás vizsgálata kapcsán, mint az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Az esetek abból a szempontból is viszonylag egyértelműek, hogy a munkáltató – illetve beosztottja – magatartása megfelelt a zaklatás Ebktv-ben foglalt definíciójának, és az is közös ezekben az esetekben, hogy a munkáltató érdemi védekezést nem tudott előadni.⁵⁶⁹ A 25/2008. számon közzétett határozat szerint pedig a munkáltató azáltal, hogy nem akadályozta meg, hogy munkavállalói, illetve beosztott vezetője folyamatosan ellenséges, támadó környezetet teremtsenek amiatt, mert a kérelmező korábban egy, a cég tulajdonában álló eltűnt televízió kapcsán bejelentést tett a cég vezetésénél, zaklatást valósít meg. Egyértelmű volt, hogy a bejelentésre tekintettel inzultálták őt hosszabb időn keresztül, aminek következményeként betegállományba is került, így nem lehetett kérdés, hogy ez munkahelyi zaklatásnak minősül-e. Ebben a körben érdemes megjegyezni, hogy ez a megközelítés – helyesen – kiterjesztő értelmezését adja az Ebktv-beli fogalomnak, ami így összhangot mutat az irányelvi előírásokkal. Ennek elsősorban az a jelentősége, hogy a zaklatás megvalósulása kapcsán nem a munkáltató magatartásán van a hangsúly, hanem azon, hogy a munkahelyi körülmények – tehát akár a többi munkavállaló magatartása – sérti-e a zaklatással sújtott munkavállaló személyét valamely védett tulajdonságára tekintettel.⁵⁷⁰ Márpedig egy ilyen eset kétségkívül ilyen megítélés alá kell, hogy essen.

Utóbbi esethez hasonló tényállás mellett jutott azonos következtetésre a Hatóság 1/2010. szám alatt közzétett határozatában a következők szerint. A panaszos nő munkavállalót hosszabb ideje zaklatta munkahelyén egy kollégája, aki – a tanúk elmondása szerint – szexuálisan is próbált közeledni hozzá. A panaszos azonban mindvégig elutasította őt, ráadásul azután, hogy házasságot kötött, elutasító magatartása még egyértelműbbé vált kollégája számára, aki innentől kezdve megkísérelte őt lejáratni munkahelyén, elsősorban felettesei, vezetői előtt. Nem kétséges, hogy a zaklató kolléga célja a bosszú, illetve végeredményben a kérelmező munkahelyről történő eltávolítása volt. Erre irányuló kísérlete azonban szintén kudarcba fulladt, hiszen bár a helyzet még súlyosabbá vált a munkahelyi szembesítés során,⁵⁷¹ a Hatóság úgy rendelkezett, hogy a kolléga magatartása vitán felül kimeríti a zaklatás törvényi fogalmát, és mivel az a munkáltató tudtával ment végbe, ezért annak ellenére, hogy a munkáltató idővel

⁵⁶⁹ Bizonyítása lényegében annyiban merült ki, hogy megpróbálta alátámasztani, hogy azokat a megjegyzések, cselekmények nem zaklató szándékkal történtek.

⁵⁷⁰ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 80-81.

⁵⁷¹ A szembesítés nem vezetett eredményre, és a panaszos újabb nyilvános megszégyenítéshez vezetett.

megpróbált javítani a helyzeten,⁵⁷² felelnie kellett, ugyanis munkahelyi zaklatást valósít meg a munkáltató akkor is, ha beosztottjai ilyen magatartását eltűri, nem akadályozza meg, hiszen végeredményben az ellenséges munkahelyi légkör kialakulásában neki is nagy szerepe volt. Ez az eset szintén jó példa arra, hogy a zaklatás fogalmának értelmezésekor a kérelmező emberi méltóságában bekövetkezett jogsérelemnek kulcsszerepe van, és annak kevésbé van jelentősége, hogy azt a munkáltató milyen magatartással valósítja meg.⁵⁷³ Álláspontom szerint, hogy az Ebktv. céljai a zaklatás kapcsán elérhetőek legyenek, mindenképpen helyes az ilyen irányú jogértelmezés.

365/2011. számú határozatában szintén megállapította a zaklatás megvalósulását a Hatóság, méghozzá a kérelmező munkavállaló nő közvetlen felettesének szexuális tartalmú, kettejük között feszült légkört generáló magatartása miatt. Az eset annyiban különbözik az előzőtől, hogy itt nem pusztán egy kolléga, hanem a munkáltató nevében eljáró felettes valósította meg a zaklatást, illetve, hogy a Hatóság szerint az ezzel kapcsolatos belső vizsgálatok úgy kerültek lefolytatásra, hogy minél könnyebben eltussolhatóvá váljon a zaklatás megtörténte. Ennek megfelelően szankcionálta is a munkáltató a vezetőt, de nem olyan módon, ahogyan ez indokolt lett volna, vagyis ezt is elbagatellizálta a munkáltató, ez alapján kimentése alaptalanná vált az eljárás során. Ráadásul a munkáltató által lefolytatott eljárás és a szankció nem a folyamatos szexuális zaklatás szankciója volt, hanem a vezető más, nem megfelelő magatartása⁵⁷⁴ volt az alapja. Az így kialakult környezet kívül sértette a kérelmező emberi méltóságát női mivoltára tekintettel, így a munkáltató mind azzal, hogy megtűrte vezetője zaklató magatartását, mind pedig azzal, hogy csak látszatintézkedéseket⁵⁷⁵ eszközölt ezzel kapcsolatosan, zaklatást valósított meg.

Zaklatást valósít meg a munkáltató akkor is, ha a munkavállalóval szemben terhessége bejelentése után ellenségesen, megalázóan viselkedik, munkakörülményeit elnehezíti, és ugyanígy akkor is, ha a zaklató magatartás hátterében az áll, hogy a munkavállaló emberi reprodukciós eljárásban vett részt.⁵⁷⁶ Ezekben az esetekben a Hatóságnak azt kellett elsősorban vizsgálnia, hogy a munkavállaló oldalán jelentkező

⁵⁷² A feleket külön épületbe helyezte át.

⁵⁷³ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 80-81.

⁵⁷⁴ A „vezetőhöz méltatlan stílust” szankcionálta a munkáltató írásbeli figyelmeztetéssel.

⁵⁷⁵ A munkáltató azonban a hatósági eljárás nyomán – a Hatóság segítségével – megkezdte egy zaklatásellenes belső szabályzat kidolgozását, vagyis ebből a szempontból különösen eredményesnek mondható a Hatóság eljárása.

⁵⁷⁶ 805/2011. és 301/2011. számú EBH határozatok.

hátrányok függetlenek-e védett tulajdonságuktól, hiszen a munkáltató erre hivatkozott. Annak a ténynek, hogy például korábban milyen volt a felek munkakapcsolata, vagy esetleg a munkavállaló munkavégzésére volt korábban bármilyen panasz, ebben az esetben irreleváns, hiszen a zaklatás kizárólag a védett tulajdonság megléte miatt következett be, vagyis látszik, hogy utóbbi a joggyakorlatban meghatározó fogalmi elem.

A munkáltató nyilvánosan megszégyenítő, megbélyegző magatartása vezetett zaklatáshoz a 985/2010. és 81/2008. számú határozatokban foglaltak szerint. Előbbi esetben a munkáltató a munkavállaló szexuális irányultsága miatt alakított ki vele szemben ellenséges, megalázó légkört, míg utóbbi esetben a munkáltató anonimizálás vagy bármiféle titkosítás nélkül közzétette azok névsorát, akik a tárgyévét megelőző évben táppénzes állományban voltak. Előbbi eset kapcsán a munkáltató a munkavállaló lekezelő, arrogáns magatartásával védekezett alaptalanul, míg utóbbinál arra hivatkozott, hogy ezzel semmilyen hátrányt nem okozott a védett tulajdonsággal rendelkezőknek. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a megközelítés nincs összhangban a zaklatás valódi tartalmával.⁵⁷⁷ Álláspontom szerint tehát ezekkel az érvekkel azért nem lehet feltétlenül egyetérteni, mert azok nem a zaklatás fogalmi elemeire és tényleges tartalmára koncentrálnak, így mindenképpen helyesnek tűnik a Hatóság döntése.

A 681/2007. számú határozatban kimondottak szerint zaklatást valósít meg a munkáltató azzal is, ha a munkavállalót – feltételezhetően védett tulajdonságára tekintettel – más, a megszokottól eltérő munkafeladattal látja el, és ezek nem megfelelő teljesítésére hivatkozva tanúsít vele szemben támadó jellegű magatartást, esetleg indokolatlanul szankcionálja is a munkavállaló magatartását. A kérelmező munkavállalók végzettsége és ehhez kapcsolódó magasabb munkabére védett tulajdonságként⁵⁷⁸ értékelendő a Hatóság 866/2007. számú határozata szerint, ugyanis a munkáltató ezekre tekintettel – hivatkozva a kérelmezőkkel szembeni bizalmatlanságra – folyamatosan atrocitásoknak tette ki őket, és nyilvánosság előtt hangot is adott alappal nem bíró negatív véleményének.

⁵⁷⁷ A zaklatás és szexuális zaklatás fogalmáról szóló tanácsadó testületi állásfoglalás szerint zaklatást aktív és passzív magatartással, egyszeri, folyamatos vagy rendszeresen visszatérő cselekménnyel és zaklatásra irányuló szándék hiányában is meg lehet valósítani. Az állásfoglalás kiemeli azt is, hogy a zaklatást elszenvedett fél oldalán jelentkező hátrány csak akkor fogalmi eleme a zaklatásnak, ha a zaklatás az érintett személy egyéb tulajdonsága alapján valósult meg.

⁵⁷⁸ Egyéb helyzetként.

A próbaidő időtartama alatti munkáltatói magatartás is értékelhető zaklatásként akkor, ha a munkavállalót folyamatosan megalázza, szexuális tartalmú kijelentésekkel, viccekkel terheli, és a zaklatott fél ezért kifejezi nemtetszését.⁵⁷⁹ Tehát a próbaidőhöz kötődő jogviszonymegszüntetés zaklatásra, illetve az azzal szembeni ellenállásra volt visszavezethető, míg maga a zaklatás a munkavállaló női mivoltára, így az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti fogalom valamennyi eleme fennáll, ennek pedig legfőbb bizonyítéka az, hogy az ellenséges munkáltatói magatartás a munkavállaló védett tulajdonságára volt visszavezethető. Ráadásul a munkáltató a zaklatáshoz egyfajta szankciót is kapcsolt következményként, ami mindenképpen megerősíti a zaklatás tényállásának megvalósulását,⁵⁸⁰ egyúttal felveti a viktimizáció veszélyét is, ugyanis álláspontom szerint a zaklató magatartással szembeni ellenállás az egyenlő bánásmód megsértésével szembeni kifogásnak minősül.⁵⁸¹

Szexuális orientáción alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben állapított meg zaklatást a Hatóság a 165/2013. szám alatt közzétett határozatában. Az eset érdekessége, hogy a munkáltató a zaklató magatartást nem saját maga valósította meg, és nem is a kérelmező munkavállaló kollégája, esetleg felettese, hanem annak diákjai, ugyanis megbízással határozott időre foglalkoztatott középiskolai tanárként rendszeresen érték durva és nyilvános – és nem nyilvános – sértések osztályainak tanulóitól, és ezen cselekmények az iskolán belül teljes mértékben szankcionálatlanul maradtak.⁵⁸² Így a munkáltató nem tudta magát kimenteni, hiszen a kérelmező kétségkívül rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal, és a jogsérelem és a közötti oksági kapcsolat állt fenn. A munkáltató tehát köteles biztosítani a zaklatásmentes munkakörnyezetet dolgozóinak, ha pedig ennek nem tesz eleget, azzal kimeríti a zaklatás törvényi tényállását. A zaklatással együtt pedig közvetlen hátrányos

⁵⁷⁹ 69/2006. számú EBH határozat. Lásd továbbá a próbaidő alatti jogviszonymegszüntetéssel kapcsolatos közvetlen hátrányos megkülönböztetés eseteit: 464/2012, 585/2012, 23/2011, 122/2010, 1201/2008 és 516/2007. számú EBH határozatok

⁵⁸⁰ Azért, mert abba lényegében bármilyen támadó jellegű, védett tulajdonságra alapított, negatív következménnyel járó magatartást bele kell érteni. Lásd: C-81/12. Asociația ACCEPT kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării [2013] ECLI:EU:C:2013:275. és C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603. számú ítéletek.

⁵⁸¹ MAGICZ András, *A megtorlással szembeni védelem gyakorlati kérdései és a jogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai*, in: MAJTÉNYI (szerk.), i.m., 166-169.

⁵⁸² Ellenük fegyelmi eljárás nem indult, magatartási érdemjegyük nem volt rosszabb négyes osztályzatnál, és az intézmény vezetője szerint azért sem kellett foglalkozni az ügygel, mert időközben a nyári vakáció kezdetét vette, így helyette azt javasolta a panaszosnak, hogy tegyen büntetőfeljelentést. Vagyis összességében a munkáltató jól láthatóan figyelmen kívül hagyta a panaszos emberi méltóságának rendszeres és súlyos megsértését, sajátos módon megpróbálta azt ignorálni.

megkülönböztetéssel is sújtotta a munkavállalót, ugyanis bármilyen ésszerű és objektíven igazolható indok nélkül nem hosszabbította meg annak határozott időtartamú megbízási szerződését, miközben ugyanazokra a munkafeladatokra új személyt alkalmazott éppen az új tanév kezdetén.⁵⁸³ A zaklatás fogalmának ilyen irányú kiterjesztő értelmezése mindenképpen helyeselhető, hiszen így kifejezésre jut az a szempont is, hogy a zaklatás kapcsán fokozott felelőssége van a zaklatással sújtott személy fölött állónak, jelen esetben munkáltatónak vagy felettesnek.

Bár a felek közötti egyezséggel zárult a 104/2014. szám alatt közzétett eset, mégis érdemes röviden kitérni az abban foglaltakra. A munkáltató – álláspontom szerint – zaklatást valósított meg azzal, hogy a kérelmező munkavállaló homoszexualitására vonatkozóan rendszeresen bántó, durva kijelentéseket tett, ezen túl pedig megtűrte a kollégák hasonló magatartását is. A kérelmezőt emberi méltóságában ráadásul közvetlen felettese sértette rendszeresen. Az eset érdekessége, hogy a zaklatással párhuzamosan a kérelmező nemi identitására alapított bérezésbeli közvetlen hátrányos megkülönböztetés is felmerült, tekintve, hogy a kérelmező nem munkateljesítményének megfelelően részesült díjazásban a vele összehasonlítható helyzetben lévőkhez képest. Tekintve, hogy az ügy egyezséggel zárult, ezért utóbbi kapcsán érdemi intézkedés nem született, viszont a zaklatás kapcsán a munkáltató magatartása álláspontom szerint kimondottan pozitív példaként szolgálhat. A munkáltató ugyanis ahelyett, hogy megpróbálta volna eltussolni a zaklatási ügyet, a munkahelyen jól látható helyen kifüggesztett egy olyan tartalmú szöveget, amelyből kiderül, hogy a kérelmezőt rendszeresen és nagymértékben érték ilyen atrocitások. A szöveg szerint továbbá minden ilyen magatartás elítélendő a munkahelyen, az a cég etikai kódexébe ütközik, és szankciója akár a munkaviszony megszüntetése is lehet. Az eset jól példázza azt, hogy megfelelő munkáltatói magatartással és hozzáállással a diszkrimináció megállapítása és szankció alkalmazása nélkül is el lehet érni a prevenciós célt, és egy ilyen fajta jóvátétel a bekövetkezett jogsérelmet is megfelelően tudja orvosolni.

Nem valósított meg a munkáltató magatartásával zaklatást akkor, amikor a munkavállalót valóban bizonyos olyan hátrányokkal sújtotta, amik következtében megromlott az őt körülvevő munkahelyi légkör, de ez nem a védett tulajdonságára,

⁵⁸³ Hasonló tényállás mellett a következő két esetben a munkáltató ki tudta menteni magát, ugyanis bizonyította, hogy a munkaviszonnyal összefüggő, objektív indoka volt arra, hogy nem hosszabbította meg a munkavállaló jogviszonyát: 916/2008. és 205/2008. számú EBH határozatok.

hanem kettejük személyes ellentétére volt visszavezethető.⁵⁸⁴ Fontos tehát, hogy még ha a munkáltatói intézkedés meg is valósította a zaklatásszerű magatartást, akkor sem tényállásszerű a cselekménye, hiszen hiányzik az oksági kapcsolat a fogalmi elemek közül. Ezzel összefüggésben kell megemlíteni a 2009/740. számú határozatot, mely szerint a munkáltató valóban megvalósította a zaklatásra jellemző magatartást, azonban a munkavállaló semmilyen védett tulajdonságot nem tudott valószínűsíteni, így a panaszt el kellett utasítani.⁵⁸⁵ Ez az eset tehát jó példa arra, hogy a zaklatás fogalmi elemei közül lényegében bármelyik hiánya megalapozza a kérelem elutasítását, és jelzésértékű abból a szempontból is, hogy a védett tulajdonságok értelmezése a zaklatás sajátosságai ellenére azonos a hátrányos megkülönböztetésnél kifejtettekkel. Vagyis pusztán azért, mert a zaklatás nehezebben megfogható, nehezebben tetten érhető még a hátrányos megkülönböztetésnél is, a Hatóság – de a bíróságok sem – interpretálhatják indokolatlanul kiterjesztően a védett tulajdonságokat, így természetesen az egyéb helyzetet sem.

Folytatva az imént felvázolt gondolatot, fontos megállapítást tesz 519/2006. számú határozatában az Egyenlő Bánásmód Hatóság, ugyanis a kérelmező egyéb tulajdonságát jelölte meg a megkülönböztetés alapjául, ami jelen esetben gyermektelensége volt. Álláspontja szerint a munkáltató nyíltan előnyben részesítette a gyermekeseket, ezért nem engedte őt el szabadságra édesanyja betegsége idejére, illetve ezért nem részesült fizetésemelésben. A munkáltató bizonyította, hogy más gyermektelenek részesültek béremelésben, így annak elmaradásának oka a munkavállaló romló munkateljesítménye volt, míg a szabadságok kiadásánál a munkáltató nem érvényesítette a családi helyzetet mint irányadó szempontot. Következtetesként levonható tehát, hogy nem tekinthető zaklatásnak az, ha valaki úgy érzi, hogy általában véve bánnak vele ilyen módon, miközben az elszenvedett hátrányok valódi okai kézzelfoghatóak, felismerhetőek, viszont nem diszkriminatívak.⁵⁸⁶ Persze mindettől függetlenül a gyermektelenség minősülhet egyéb helyzetnek akkor, ha a munkahelyen a munkáltató erre tekintettel

⁵⁸⁴ 344/2013. számú EBH határozat.

⁵⁸⁵ Nem volt politikai vagy más véleményként értékelhető az, hogy munkáltatója ellen munkaügyi pert indított a kiadott teljesítményértékelés vélt megalapozatlansága miatt, valamint egyéb helyzetnek sem minősülhetett a Hatóság szerint az, hogy a munkavállaló visszautasította a munkáltató azon ajánlatát, hogy egy bizonyos pénzösszeg ellenében hagyja ott munkahelyét.

⁵⁸⁶ Hasonló következtetésre jutott a Hatóság 86/2007. számon közzétett határozatában, ugyanis a munkáltató sikerrel mentette ki magát oly módon, hogy bizonyította, hogy a panaszos munkavállaló által állított zaklató magatartások részéről nem történtek meg, az atrocitások, súrlódások pedig nem lépték a munkahelyi konfliktusok még elfogadható, tolerálható szintjét.

bánik másként munkavállalóival, de jelen esetben a védett tulajdonság és a vélt zaklató magatartás között nem állt fenn oksági kapcsolat.

Nem felel meg a zaklatás törvényi fogalmának a munkáltató magatartása abban az esetben, ha a panaszos munkavállaló több védett tulajdonságot is megjelöl, és ezek közül az egyik nem áll fenn, a másikkal pedig nem hozható okozati összefüggésbe a zaklató jellegű magatartás. Mindez a viszonylag friss 217/2013. számú határozatban kerül kifejtésre a következők szerint. Egy középiskolai tanár tanítási és osztályozási módszerei vezettek munkahelyi konfliktushoz, hiszen az osztályzatok tömegesen lettek kimondottan rosszak a kérelmező osztályozása nyomán, és így a munkáltatóban felmerült, hogy annak ellenére, hogy a panaszos húsz éve van a tanári pályán, rosszak a módszerei. Így a munkavállaló álláspontja szerint vele szemben világnézete és meggyőződése, illetőleg életkora miatt alakult ki ellenséges és negatív munkahelyi légkör, illetve emiatt vettek el tőle órákat. Világnézet és meggyőződés alatt a tanítási és nevelési módszereket értette, amelyek azonban a Hatóság következetes gyakorlata szerint⁵⁸⁷ nem minősülhetnek védett tulajdonságnak. Életkorára tekintettel pedig azért nem valósított meg semmilyen hátrányos megkülönböztetést a munkáltató, mert az órákat, osztályokat hasonló korú kollégák vették át. Az eset érdekessége, hogy a zaklató jellegű magatartásra valóban személyes szakmai meggyőződése miatt került sor, és emiatt valóban érte őt megalázó bánásmód, azonban védett tulajdonság hiányában a munkáltató sikerrel kimenthette magát. Véleményem szerint a határozat a zaklatás azon fogalmi elemére hívja fel a figyelmet, miszerint a zaklató magatartásnak valamely védett tulajdonságon kell alapulnia, hiszen az általános értelemben vett negatív munkahelyi magatartás nem lehet zaklatás,⁵⁸⁸ mint ahogyan a panaszost ért sérelmek is sokkal inkább a joggal való visszaélés tilalmára, mintsem diszkriminációra lehetnének e konkrét esetben visszavezethetők.⁵⁸⁹

IV.4.3.2. Zaklatás a Kúria jogértelmezésében

Természetesen a bírói jogértelmezésben is megjelennek a zaklatás fogalmának Ebktv. szerinti elemei, és ezek jellemzően a tanácsadó testületi állásfoglalással

⁵⁸⁷ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 44-45.

⁵⁸⁸ 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

⁵⁸⁹ Vagyis nem minősül zaklatásnak az, ha a munkáltatónál a munkavállalóval szemben általában véve alakul ki negatív légkör, azonban, ha az visszavezethető védett tulajdonságára és további, konkrét sérelmek is érik, akkor megvalósul a zaklatás tényállása: Lásd: 22/2006. számú EBH határozat.

összhangban kerülnek értelmezésre. Ezekben az esetekben általában az okozza a legnagyobb nehézséget, hogy az Ebktv. szerinti zaklatás fogalmát hogyan lehet elhatárolni a bármilyen más típusú „zaklató jellegű” magatartástól, ugyanis az állásfoglalás is éppen arra hívja fel a figyelmet, hogy zaklatásnak csak az emberi méltóságot sértő, a zaklatott személy védett tulajdonságán alapuló magatartás minősülhet. A következőkben erre az elhatárolásra fogunk látni néhány jellemző példát.

A BH 347/2011. számú ítélet értelmében a zaklatás fogalmát kiterjesztően kell értelmezni, ugyanis minden, a munkahelyen bekövetkező szóbeli vagy tettleges, nemi kapcsolat létesítésére irányuló magatartás, amellyel a munkáltató – a munkavállaló alárendeltségénél fogva – megalázza őt. A Kúria szerint e vonatkozásban szükségtelen a zaklatást és a szexuális zaklatást elhatárolni egymástól, hiszen a munkáltató emberi méltóságot sértő magatartása természetesen megvalósította mindkettőt. Ugyanakkor a Kúria úgy fogalmaz, hogy a munkavállaló feladata a szexuális zaklatást igazolni a bíróság előtt, ez azonban nem következik álláspontom szerint az Ebktv. bizonyítási szabályaiból. A Kúria az itt bemutatott érvelését megerősíti Kfv.II.39.091/2011/10. és Kfv.IV.37.969/2009/7.számú ítéleteiben.

A munkáltató szimplán ellenséges magatartása még akkor sem minősíthető zaklatásnak, ha annak alapjául a felek közötti valamilyen korábbi cselekmény szolgál. Így a megromlott munkakapcsolat, illetve a munkavállaló szerint jogszerűtlen és méltánytalan fegyelmi szankció önmagában véve még nem minősülhet zaklatásnak, ráadásul a konkrét esetben⁵⁹⁰ a munkavállaló nem valószínűsített védett tulajdonságot sem. Pontosabban – valószínűleg egyéb helyzetként – utalt arra, hogy kapcsolatuk már hosszabb ideje megromlott, és erre tekintettel a munkáltató vele szemben nyilvánvalóan az egyenlő bánásmód elvét megsértve jár el. Vagyis az eset jó példa arra, hogy az Ebktv-ben meghatározott fogalmi elemek vizsgálatát körültekintően kell elvégezni, ugyanis önmagában az eltérő – munkavállalóra nézve hátrányos – bánásmód még nem vezet feltétlenül zaklatáshoz, ezt pedig alátámasztja a védett tulajdonság hiánya is.

Ugyanakkor az eset további érdekessége, hogy bár zaklatást nem állapíthatott meg a Kúria, azonban a munkáltató magatartásáról kimondta, hogy az egyértelműen sértette az egyenlő bánásmód elvét, tekintve, hogy az a munkavállaló ellehetetlenítésére irányult, és ilyen következményekkel csak őt sújtotta a munkáltató. A Kúria ezt védett

⁵⁹⁰ Mfv.III.10.050/2013/4.

tulajdonság valószínűsítése nélkül állapította meg, ami azonban aggályos lehet a hátrányos megkülönböztetés törvényi definíciójára tekintettel.

Mfv.I.10.197/2013/4. számú ítéletében kimondta a Kúria, hogy a munkáltató által eszközölt rendkívüli felmentés megvalósította az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatást, erre tekintettel pedig jogellenes a munkaviszony megszüntetése. Ezek szerint tehát elképzelhető az, hogy egy konkrét – egyébként nyilvánvaló jogkövetkezményekkel bíró – munkajogi tárgyú intézkedéssel valósítja meg a munkáltató a zaklatást, ugyanis a konkrét esetben az a munkavállaló védett tulajdonságára tekintettel történt, és annak módja sértette emberi méltóságát. Vagyis ez alapján a munkáltató zaklató magatartása vezetett a felmentés eszközléséhez is, így a Kúria indokoltnak tartotta a zaklatás megállapítását. A munkáltató nem tudta kimenteni magát, érdemi bizonyítást nem is terjesztett elő, miközben a munkavállaló valószínűsítése alapján egyértelművé vált, hogy vele szemben a munkáltató keresőképtelenségére tekintettel alkalmazott rendkívüli felmentést, ezzel pedig emberi méltóságában is megsértette őt. A döntéssel mindenképpen egyet kell érteni, ugyanis ebből is látszik, hogy a zaklatás – bár az Ebktv-ben önálló fogalomként szerepel – nem valamiféle elszigetelt, ritka jelenség, hanem a hátrányos megkülönböztetés olyan formája, melyet a munkáltató lényegében bármilyen magatartásával megvalósíthat.

IV.4.4. Megtorlás

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerint megtorlás minden olyan magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.⁵⁹¹

A 2000/78/EK irányelv 11. cikke – viktimizáció cím alatt – védelmet kíván biztosítani a munkavállalóknak azokban az esetekben, amelyekben valamilyen hátrány éri őket azért, mert az egyenlő bánásmód sérelme miatt valamilyen válaszlépést tettek, például mert bírósági, hatósági eljárást kezdeményeztek, de akár már azért is, mert egyszerűen szót emeltek a diszkriminatív munkáltatói intézkedés ellen.⁵⁹² E szabály

⁵⁹¹ Lásd például a munkáltatói bosszú esetét a bírósági gyakorlatban: KGD 111/2011.

⁵⁹² A fogalmi elemek tekintetében a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros arra emlékeztet, hogy a megtorlás alapjául szolgáló diszkriminációnak időben mindig elkülöníthetőnek kell lennie a joghátrányt ez alapján okozó cselekménytől. Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 94-96.

majdnem szó szerint szerepel is az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében, természetesen nem kifejezetten a munkavállalók védelmét szem előtt tartva, hanem általános tilalomként. A megtorlás tehát generális módon került definiálásra az Ebktv-ben, ugyanakkor mivel az irányelv nevesíti az elbocsátást mint a legfontosabb olyan területet, amelyen ajánlott a tagállami jognak védelmet nyújtani a viktimizációval szemben,⁵⁹³ ezért felvethető, hogy ezt a szabályt is érdemes lenne implementálni. Az igazsághoz az is hozzátartozik, hogy a foglalkoztatás területén viszonylag ritkán lehet ilyen típusú ügyekkel találkozni,⁵⁹⁴ de rögtön hozzá kell tenni, hogy az ilyen ügyek nagyrészt nem is kerülnek bírósági vagy hatósági eljárási szakba.

A joggyakorlat áttekintése előtt szükséges megjegyezni, hogy a viktimizáció nem azonos azokkal az esetekkel, amelyekben szimplán a munkáltató és a munkavállaló közötti valamilyen ellentét, tipikusan személyes konfliktus merül fel, és utóbb ez vezet munkahelyi hátrányokhoz, akár diszkriminációhoz. De ezzel a munkáltató – természetesen addig, ameddig magatartása nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést – joggal való visszaélést valósít meg, hiszen az ilyen esetek jelentős részében a tényleges jogsérelem hiányzik, és a munkáltató látszólag jogszerűen jár el.

IV.4.4.1. A megtorlás fogalmi elemei az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban

A hatósági gyakorlatot alapul véve szükséges tehát a megtorlás fogalmi sajátosságait is vizsgálat tárgyává tenni, ugyanis annak ellenére, hogy a közzétett esetek között nem túl gyakran merül fel a foglalkoztatással összefüggésben,⁵⁹⁵ az mégis reális veszélyt jelent a munkavállalók számára munkavégzésükkel, munkahelyi magatartásukkal összefüggésben.⁵⁹⁶

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 27.) TT. sz. állásfoglalása átfogó értelmezését adja a megtorlás fogalmának, így ezen a ponton –

⁵⁹³ Megjegyzendő, hogy természetesen a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban is meg kell tartani az egyenlő bánásmód elvét annak ellenére, hogy külön irányelvi szabályok erre vonatkozóan nincsenek. Lásd: Guus Heerma VAN VOSS – Beryl TER HAAR, *Common Ground in European Dismissal Law*, *European Labour Law Journal*, 2012/3, 215-229.

⁵⁹⁴ Legalábbis az Egyenlő Bánásmód Hatóság ezidáig összesen négy ilyen tárgyú ügyben hozott határozatot. Lásd a kúriai gyakorlatot: BDT 1778/2008. számú döntés és Kfv.IV.37.694/2010/14.

⁵⁹⁵ Az értekezés tárgyát képező ügyek között négy ilyen eset szerepel.

⁵⁹⁶ Ezt támasztja alá az is, hogy a 2000/78/EK irányelv 11. cikke, a 2000/43/EK irányelv 9. cikke és a 2006/54/EK irányelv 24. cikke egyaránt kifejti a megtorlás tilalmát, illetőleg meghatározza annak fogalmát.

tekintve, hogy az állásfoglalás az irányadó joggyakorlatra fókuszál – szükséges ezt röviden bemutatni.

A megtorlás alapvető funkciója az, hogy garantálja a diszkrimináció elleni jogvédelem hatékonyságát, hiszen amennyiben azon személyekkel szemben, akik valamilyen formában panaszt emelnek a hátrányos megkülönböztetés miatt, nem lenne tilos (további) joghátrányokat megvalósítani, akkor ezen személyek jogaikban többszörösen és nagymértékben korlátozva lennének. Megtorlást nem csak védett tulajdonsággal rendelkező személlyel szemben lehet megvalósítani, illetőleg annak megvalósulása független az eredeti panasz vagy eljárás kimenetelétől. Az állásfoglalás kiemeli azt is, hogy az Ebktv. 19. §-a szerinti bizonyítási szabályokat a megtorlás fogalmi sajátosságaira tekintettel kell alkalmazni az ilyen esetekben.⁵⁹⁷

Megtorlásról akkor beszélhetünk tehát, ha annak kiváltó oka – vagyis egy diszkriminációs panasz, kifogás – és okozata – vagyis az ebből adódó jogsérelem fennáll egyidejűleg. A diszkriminációs panasz lehet az intézkedéssel szembeni kifogás, eljárás indítása vagy abban való közreműködés is. A jogsérelem kapcsán szükséges kiemelni, hogy az állásfoglalás nem kíván meg felétlenül tényleges, bekövetkezett jogsérelmet, hanem annak bekövetkezésének veszélye, vagy az azzal való fenyegetés is megvalósíthat megtorlást. A jogsérelemnek egyébként sem kell konkrét tételes szabályban foglaltnak lennie, hanem az lényegében bármilyen olyan magatartás lehet, ami sérti az emberi méltóságot, önkényes illetve rosszhiszemű.⁵⁹⁸ Tipikus példa lehet a zaklatás, a joggal való visszaélés, a munkavállalóval szembeni fegyelmi eljárás vagy bármilyen szankció, az indokolatlan átirányítás. Munkajogi szempontból különösen fontos megjegyezni, hogy a munkavállaló számára indokolatlan, önkényesen megvalósított hátránnyal járó bármilyen munkáltatói intézkedés, magatartás lehet megtorlás, vagyis indokolt széles körben értelmezni a jogsérelem mint fogalmi elem hatókörét.⁵⁹⁹

⁵⁹⁷ Vagyis szükséges ragaszkodni azok kedvezményes jellegéhez, de nem lehet ugyanazt megkövetelni a bizonyító felektől, mint a hátrányos megkülönböztetés kapcsán. Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, Ez alapján a panaszosnak valószínűsítania kell a vele szembeni jogsérelmet vagy potenciális jogsérelem bekövetkezését, illetve azt, hogy a panaszos az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emelt, eljárást indított, vagy abban közreműködött. Az eljárás alá vontnak a kimentéshez pedig bizonyítania kell, hogy a valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy nem volt köteles megtartani. Az alkalmazandó bizonyítási szabályok az Ebktv. 7. § és 22. §-a szerint oszlanak meg, vagyis alkalmazni kell a speciális szabályokat, ha vannak ilyenek.

⁵⁹⁸ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 94-101. és MAGICZ, *i.m.*, 167-169.

⁵⁹⁹ Az Európai Unió Bíróságának az állásfoglalás által is hivatkozott C-185/97. Belinda Jane Coote kontra Granada Hospitality Ltd. [1998] ECR I-5199. számú ítélete szerint a munkáltató megtorlást a

A konkrét ügyeket szemlélve egy esetben⁶⁰⁰ a Hatóság elutasította a kérelmet, tekintettel arra, hogy a kérelmező panasza – rendes felmondás bírósági megtámadása formájában – már korábban elbírálásra került, márpedig az Ebktv. 15. § és 15/A. §-a szerint ugyanazon tények, körülmények, amelyek alapján már született például bírósági döntés, nem bírálhatók el a Hatóság eljárásában. Ez alapján ebben az esetben nem kerülhetett érdemben vizsgálatra, hogy a diszkriminatív módon eszközölt munkáltatói felmondással szemben indított munkaügyi per alapul szolgálhat-e megtorláshoz, de nézetem szerint mindenképpen. Persze csak akkor, ha ennek következtében a munkáltató ismételen valamilyen – nem feltétlenül diszkriminációs⁶⁰¹ – hátránnyal sújtja munkavállalóját.

150/2012. szám alatt közzétett határozatában a Hatóság megállapította a megtorlás megvalósulását, tekintettel arra, hogy a munkáltató bosszúból teremtett ellenséges légkört a panaszos munkavállalóval szemben, méghozzá oly mértékben, ami lényegében munkaviszonya kikényszerített megszüntetéséhez vezethetett volna. A munkavállaló ezt az ellenséges, megfélemlítő hozzáállást a munkáltató részéről vallási meggyőződésének köszönhette, ami lényegében alapot szolgáltatott a munkavállaló folyamatos munkahelyi zaklatásához. A határozat szerint a munkáltató magatartása kétségtávol sértette a panaszos emberi méltóságát, ez pedig valamely védett tulajdonságára volt visszavezethető. Érdeemes felhívni a figyelmet arra, hogy a Hatóság – nem teljes mértékben összhangban az Ebktv. 10. § (1) bekezdésében foglaltakkal – végső érvként a megjelölt védett tulajdonság fennállását jelölte meg a megtorlás alapjaként, egyúttal utalva az emberi méltóság sérelmére. Azonban ez alapján úgy is tűnhet, hogy maga a megtorlás származott a védett tulajdonságból, miközben az inkább a megtorlást megelőző zaklatás és további hátrányos intézkedések alapja lehetett. Ilyen módon a Hatóság mintegy összekapcsolva kezeli a védett tulajdonág alapján megvalósuló valamennyi hátrányt, és nincs igazán tekintettel a viktimizációra mint következményre. A teljesség kedvéért szükséges megjegyezni, hogy a vallási meggyőződés miatti sorozatos zaklatások következtében a munkavállaló korábban már panasszal fordult a munkáltató fenntartójához, és lényegében e panasz következményeként fajult odáig a

munkajogviszony megszűnése után is megvalósíthat azzal, ha a munkavállalónak nem adja ki szabályszerűen a szükséges igazolásokat, dokumentumokat, működési bizonyítványt. Természetesen ez is tilos, ebből pedig látszik, hogy a megtorlás valóban kiterjesztő értelmezést kíván meg a joggyakorlatban.

⁶⁰⁰ 1019/2007. számú EBH határozat.

⁶⁰¹ Hiszen a megtorló intézkedésnek nem kell „újból” diszkriminációt megvalósítania. Lásd: MAGICZ, *i.m.*, 168-169.

helyzet, hogy a munkavállaló munkahelyi viktimizáció áldozata lett a fentebb kifejtettek szerint, vagyis az eset arra is jó példa, hogy a zaklatás és a megtorlás természetesen időben egymás után, de lényegében azonos munkáltatói cselekménnyel és motivációval is megvalósíthatók.⁶⁰²

Hasonló elvek mentén állapított meg jogsértést a Hatóság a 88/2011. számú határozatban a következők szerint. A panaszos munkavállaló és a munkáltató között több, mint húsz éve állt fenn munkaviszony, kettejük kapcsolata azonban jelentős mértékben megváltozott akkor, amikor a munkavállaló munkaügyi pert indított munkáltatója ellen, méghozzá bérezésével felmerült diszkrimináció kapcsán.⁶⁰³ Ezt követően – megtorlásképpen – a munkáltató felmondással megszüntette a panaszos munkajogviszonyát, aminek indokaként a működésével összefüggésben felmerült átszervezést jelölte meg. A Hatóság azonban rámutatott arra, hogy még ha a jogviszony megszüntetésének valóban lett is volna alapja a munkáltató indokolásának megfelelően, megtorlást akkor is megvalósított volna magatartása, hiszen a felmondásának egyébként semmilyen ésszerű és valós indoka nem volt. Az eset érdekessége tehát, hogy valójában egy korábban megvalósult hátrányos megkülönböztetés negatív következményei vezettek a megtorláshoz, vagyis a munkáltató a felmondás látszólag jogszerű alkalmazásával próbált bosszút állni az ellene indított munkaügyi perért, annak ellenére, hogy a felek munkakapcsolata ettől eltekintve problémamentes volt.⁶⁰⁴

Az 1537/2008. számú ügyben hozott döntésével pedig arra hívja fel a Hatóság a figyelmet, hogy megtorlást valósít meg a munkáltató akkor is, ha alaptalanul fegyelmi eljárás megindításával fenyegeti munkavállalóját, és ennek valós oka a munkavállaló egy korábban tett nyilatkozata, ami védett tulajdonságán – Ebktv. 8. § j) pont szerinti politikai vagy más vélemény – alapszik. Vagyis ez kiterjesztő értelmezés, hiszen a Hatóság gyakorlatilag az eltérő véleményt tekintette a panaszos munkavállaló kifogásának, ez pedig egyben védett tulajdonsága is volt, vagyis ebben az ügyben nem állapítható meg egyértelműen, hogy az egyenlő bánásmód sérelme – függetlenül persze

⁶⁰² Értve ez alatt azt, hogy nem nyert egyértelműen bizonyítást az, hogy a munkavállaló helyzete a panasz után, kizárólag annak következtében lett szignifikánsan rosszabb, vagyis a folyamatos zaklatások következményei között ezek akár egy újabb sérelem is lehetne. Az eset tényállása különösen összetett, így a Hatóság határozata alapján csak valószínűsíteni lehet, hogy a megtorlás megállapítása alapos, hiszen a munkáltató cselekményei nem határolhatók el egyértelműen egymástól.

⁶⁰³ A jogtalan megkülönböztetés alapja a munkavállaló véleménye volt.

⁶⁰⁴ Az eset jól példázza, hogy milyen könnyű munkáltatóként megtorlást elkövetni egy látszólag valós körülmény alapján. Megtorlás sokféleképpen jelentkezhet, és persze az esetek jelentős részében szoros összefüggést mutat az egyenlő bánásmód követelményével. Lásd: SCHIEK – WADDINGTON – BELL (eds.), *i.m.*, 603-607.

a megtorlás tényétől – megvalósult-e. Alapvetően egyet lehet érteni e kiterjesztő értelmezéssel, hiszen a viktimizáció mint tényállás az ilyen eseteket is lefedi.⁶⁰⁵ Ugyanakkor ez a fajta megközelítés nem szabad, hogy túlzottan extenzív jogértelmezéshez vezessen, hiszen az említett irányelvi szabályokból ez nem következik, illetőleg a magyar bíróságok egyáltalán nem biztos, hogy követnék ezt a gyakorlatot, ez pedig további jogalkalmazásbeli bizonytalansághoz vezetne. Álláspontom szerint a szélsőséges értelmezés azért is lenne indokolatlan, mert ez elvezethetne oda, hogy lényegében bármilyen munkáltatói ellenségesnek tűnő magatartást megtorlásnak lehessen minősíteni, ezzel pedig elveszne e jogintézmény valódi célja.

IV.4.4.2. A megtorlás megjelenése a bírói gyakorlatban a foglalkoztatás terén

A megtorlás kúriai joggyakorlatban megjelenő megítélésével kapcsolatban fontos megállapításokat találunk a KGD 111/2011. számon közzétett döntésben, ugyanis ennek értelmében a munkáltató kimeríti a megtorlás tényállását abban az esetben, ha a vele szemben eljárást kezdeményezővel szemben tanúsít ilyen magatartást, és az eljárás alapjául szolgáló jogsérelem bizonyítást nyer. Vagyis a Kúria szerint egy valós jogsérelem miatt kezdeményezett eljárás alátámasztja a megtorlás megvalósulását a munkavállalóval szemben.

Megtorlást valósít meg a munkáltató a Kúria ítélete szerint azáltal,⁶⁰⁶ hogy munkavállalójával szemben a munkaszerződés módosítását kezdeményezi olyan feltételekkel, amelyek nyilvánvalóan hátrányosak a munkavállalóra nézve, és ez a munkáltatói magatartás a munkaviszony megszüntetéséhez vezet. Vagyis a megtorlás fogalmi elemei közül a hátrány mindenképpen fennáll, ebben az esetben pedig annak alapját az képezte, hogy a munkavállaló az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértése miatt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult. A felek kapcsolata erre tekintettel megromlott, és a munkáltató – mintegy szankcióként a munkavállaló jogérvényesítési cselekményére – úgy próbálta megoldani a fennálló helyzetet, hogy kezdeményezte a munkaszerződés módosítását, azonban ezzel olyan

⁶⁰⁵ MAGICZ, i.m., 165-167.

⁶⁰⁶ Kfv.III.39.169/2011/7.

kényszerhelyzetben hozta a munkavállalót, ami rá nézve hátrányos volt. Így az Ebktv. 10. § (2) bekezdés szerinti fogalmi elemek fennálltak, a döntéssel pedig mindenképpen egyet kell érteni.

Habár az is jellemzi az ilyen összetett eseteket, hogy a megtorlás mintegy „benne foglaltatik” a közvetlen vagy közvetett módon diszkriminatív cselekménybe, ugyanis, ha valakit valamely védett tulajdonsága alapján ér hátrány, de ezzel párhuzamosan ugyanezen vagy más tulajdonsága alapján kimutathatóan a munkáltató valamilyen személyes meggyőződés, esetleg kettejük közötti ellentét miatt sújtja munkavállalóját valamilyen hátránnyal akkor nagyon nehéz az elhatárolás, ugyanis ebben az esetben az egyéb helyzetre alapított közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés is felmerül. Emellett az ilyen további jogsérelmet a cselekmény súlyának mérlegelésekor mindenképpen figyelembe kellene ezt venni.⁶⁰⁷

A Kfv.IV.37.694/2010/14. számú ítélet szerint megtorlást valósít meg a munkáltató abban az esetben, ha a megtagadja a munkavállalótól a tantestületi kiránduláson való részvételt azért, mert ő korábban elmaradt jutalom iránt pert indított ellene.

IV.4.5. Részkövetkeztetések

A magyar joggyakorlatban egyértelműen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása a leggyakoribb, ezzel szemben a közvetett hátrányos megkülönböztetés érdemi vizsgálatára ritkán kerül sor. Ebből következően a kimentési szabályok is nehezebben alkalmazhatók, ugyanis a két fogalom szigorú elkülönítése alapján a közvetett hátrányos megkülönböztetés mintegy kiegészítő szerepet tölt be. Ez annyiban mindenképpen eltér az Európai Unió jogában kialakult szemlélettől, hogy az Ebktv. a közvetett hátrányos megkülönböztetést is a törvényben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikének megléte esetén rendeli alkalmazni, azonban azok hosszú katalógusa miatt szerepe nem teljesen azonos az irányelvekben foglaltakkal.⁶⁰⁸ A zaklatás fogalmát jellemzően széles körben alkalmazza és értelmezi mind a hatósági, mind pedig a bírói gyakorlat, a megtorlás kapcsán már nem teljesen egyértelmű az Ebktv.-ben szereplő fogalmi elemek egymáshoz való viszony a bírói gyakorlatban,⁶⁰⁹ így e vonatkozásban

⁶⁰⁷ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (6. rész)*, Humán Szaldó, 2009/7-8, 207-210.

⁶⁰⁸ Lásd: TOBLER, i.m., 57-59.

⁶⁰⁹ Például: kell-e valószínűsíteni védett tulajdonságot a megtorlás megállapításához; a fentebb elemzett ítéletek alapján nem.

célszerű lenne a megtorlás fogalmáról szóló Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület által kiadott állásfoglalást alapul venni.

IV.5. A speciális bizonyítási szabályok érvényesülése a joggyakorlatban

A bizonyítási eljárás jelentőségét nem kell külön bemutatni,⁶¹⁰ hiszen funkciója lényegében az, hogy a munkáltató kimentési lehetőségei megvizsgálásra, értékelésre kerüljenek, ehhez azonban egy adott tényállást elemekre kell bontani.⁶¹¹ Az irányelvi normáknak megfelelően⁶¹² a bizonyítási teher osztott abban az értelemben, hogy a munkavállalónak valószínűsítania kell azt, hogy valamely védett tulajdonságára tekintettel őt hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről,⁶¹³ vagyis meg kell jelölnie azt a tulajdonságot. Az oksági kapcsolat nélkül fogalmilag volna lehetetlen megállapítani a hátrányos megkülönböztetést, ugyanis ebben az esetben a bizonyítási eljárás célja mindössze az lehetne, hogy bizonyításra kerüljön, hogy a munkavállaló valóban rendelkezik a megjelölt tulajdonsággal, és hátrány érte, ennek bizonyítása azonban nem a sérelmet szenvedett fél feladata. Így összességében a fordított bizonyítási teher⁶¹⁴ szabálya érvényesül, hiszen nem vezetne a kívánt eredményre az, ha a munkavállalónak kellene azt bizonyítania, hogy a munkáltató nem tartotta be az egyenlő bánásmód követelményét,⁶¹⁵ már csak azért sem, mert nemleges tény nem lehet bizonyítani.

Kizárólag a munkavállaló sikeres valószínűsítése esetén van helye a munkáltató kimentésre irányuló bizonyításának,⁶¹⁶ ennek keretei között pedig azt kell tudni

⁶¹⁰ PALMER, *i.m.*, 23.

⁶¹¹ Geoffrey BINDMAN, *Proof and Evidence of Discrimination*, in: Bob HEPPLÉ – Erika M. SZYSZCZAK (eds.), *Discrimination: The Limits of Law*, Mansell, London, 1992, 50.

⁶¹² 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés, 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés és 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés.

⁶¹³ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*, Humán Szaldó, 2009/10, 263-265.

⁶¹⁴ PALMER álláspontja szerint nem teljesen helyes a fordított bizonyítási teher kifejezés használata, ugyanis maga a bizonyítási teher tartalmilag nem fordul meg, mindössze a bizonyítás sorrendjében és az igazolás szintjében következik be változás az irányelvi előírások alapján. Ez alapján helyesebb volna „megcserélt”, „felcserélt”, „áthárított”, esetleg „váltott” bizonyítási teherként definiálni azt az Ebktv.-ben. Lásd: PALMER, *i.m.*, 26.

⁶¹⁵ Megfordítva: azt tudja bizonyítani a munkavállaló, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértette a munkáltató, de ha a bizonyítási teher az általános szabályok szerint az ő oldalán lenne, akkor jóval nehezebb helyzetbe kerülne, és az irányelvi szabályozásnak éppen az a célja, hogy megkönnyítse azon panaszosok helyzetét, akiket egyenlőségükben sértettek meg. Vagyis az Ebktv. ezeket az eleve kedvezményes szabályokat tartalmazza, és természetesen akkor is ezeket kell alkalmazni, ha az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban munkaügyi per van folyamatban.

⁶¹⁶ PALMER, *i.m.*, 25-26.

bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagy pedig az adott esetben nem kellett azt megtartania. Ez utóbbira lehet példa az előnyben részesítés és az Ebktv. 22. §-ában foglalt speciális szabályok,⁶¹⁷ ugyanis nem diszkriminatív a munkáltató magatartása akkor, ha az Ebktv.-ben foglalt keretek között előnyben részesít bizonyos munkavállalókat vagy munkavállalói csoportokat.⁶¹⁸ Ez utóbbi esetben ugyanis fogalmilag hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató, azonban a törvény biztosítja ezt a kimentési lehetőséget.

Részletezve ezt a kérdést az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indítható eljárásokra vonatkozó speciális szabályokat az Ebktv. 19. §-a tartalmazza, lényegében a már idézett irányelvekkel egyező módon. Fontos, hogy az Ebktv. az általános bizonyítási szabályoktól eltérő rendelkezéseket kimerítő jelleggel rögzíti, vagyis valamennyi ilyen tárgyú eljárás esetén érvényesíteni kell azokat.⁶¹⁹ A bizonyítás szabályai osztottak, és ez az osztottság nem csupán mennyiségi, hanem minőségi különbséget is jelöl a felek között, hiszen gyakorlatilag a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a sérelmet okozó fél szigorú bizonyítási kötelezettségével. Ez a fajta felosztás érvényre juttatja az uniós előírások között⁶²⁰ azon kiemelten fontos elvet, miszerint diszkriminációs ügyekben az „erősebb fél”, vagyis annak oldalára kell helyezni a bizonyítási terhet, aki birtokában van valamennyi releváns ténynek, körülménynek, vagyis annak, aki a diszkrimináció „forrása”, okozója.⁶²¹ Ez egyben azt is jelenti, hogy a kedvezményes bizonyítási szabályokat úgy kell kialakítani, hogy azok a sérelmet szenvedett fél érdekeit szolgálják, hiszen az ő helyzete egy ilyen eljárás során nehezebb,⁶²² és a jogsérelem súlya, jellege alapján is indokolt könnyebb helyzetbe hozni az eljárást kezdeményező felet.⁶²³

⁶¹⁷ A munkaviszony sajátosságai miatt indokolt lehet speciális előnyben részesítési szabályokat megfogalmazni. Lásd bővebben: Klaus BERTELSMANN – Ursula RUST, *Equality in Law between Men and Women in the European Community – Germany*, European Communities, 1995, 19.

⁶¹⁸ A munkaviszony létrehozásával összefüggésben lásd: KGD 38/2011. és Mfv.I.10.449/2007/3.

⁶¹⁹ GYULAVÁRI, *Egyenlő bánásmód törvény...*, 17-20.

⁶²⁰ O’LEARY ezzel összefüggésben arra is felhívja a figyelmet, hogy a bizonyítási szabályok – kiemelve, hogy a munkáltató kimentési bizonyításának objektív alapúnak kell lennie – egyúttal a közvetett hátrányos megkülönböztetés joggyakorlatának megszilárdításában is fontos szerepet játszanak, különösen a nemi alapú diszkrimináció vonatkozásában. Lásd: Siofra O’LEARY, *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2002, 151.

⁶²¹ TOBLER, i.m., 73., 252. és 280-281.

⁶²² Naomi CUNNINGHAM, *Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof*, *Industrial Law Journal*, 2006/3, 272-278.

⁶²³ PALMER, i.m., 23-25.

A sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége kétirányú, amely feltételek azonban – az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint – konjunktívak. Ennek megfelelően a sérelmet szenvedett személynek vagy csoportnak valószínűsítienie kell, hogy hátrány⁶²⁴ érte, és azt, hogy rendelkezik valamely, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal. Valószínűsítés alatt olyan bizonyítást kell érteni, mely alapján az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a kérelmező panasza alapos.⁶²⁵ A b) pont további eligazítást ad a védett tulajdonság kapcsán, ugyanis a megjelölt védett tulajdonságnak a jogsértés időpontjában kell fennállnia, vagyis abból a szempontból is ténylegesnek kell lennie, hogy nem elég, ha azzal a panaszos egy jogsértést megelőző időpontban rendelkezett.⁶²⁶ Fontos továbbá az is, hogy a sérelmet szenvedett félnek vagy ténylegesen kell rendelkeznie a védett tulajdonsággal, vagy pedig a jogsértő fél feltételezése szerint. Előbbi nem szorul magyarázatra, hiszen értelemszerűen fogalmilag lesz sikertelen a valószínűsítés abban az esetben, ha a panaszos szimplán úgy érzi, hogy „valamilyen” okból sújtja hátránnyal munkáltatója, de ez nem védett tulajdonságon alapszik.⁶²⁷ Ugyanez a helyzet áll elő akkor, ha valóban rendelkezik valamilyen ilyen jellegű tulajdonsággal a munkavállaló, azonban az nem az Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonság.⁶²⁸ Megjegyzendő, hogy amennyiben valóban rendelkezik valamilyen védett tulajdonsággal a jogában vélt vagy valós sérelmet szenvedett fél, de az Ebktv. szerinti hátrány nem ezen a tulajdonságán alapszik, szintén nem lehet hátrányos megkülönböztetést megállapítani. Azonban az oksági kapcsolat bizonyítása már nem az ő feladata, hanem a munkáltatónak van lehetősége annak hiányát bizonyítani sikeres valószínűsítés esetén.⁶²⁹

⁶²⁴ Az állásfoglalás szerint a hátrány bármilyen, hétköznapi értelemben vett hátrányt jelenthet, nem kell konkrét jogszabályi előírásba ütköző magatartásnak lennie. Ezzel az értelmezéssel elérhető az, hogy valóban minden hátrány orvoslásra kerülhessen az Ebktv. szerint, és nem kizárólag a komolyabb, jelentősebb jogsértések.

⁶²⁵ Vagyis jóval kevésbé szigorú elvárásokat támaszt a jogszabály a kérelmezővel szemben, mint a bizonyító féllel szemben. A valószínűsítésnek tehát egy olyan összképet kell kialakítania, amely alapján megítélhető az adott eset további részletes bizonyítás nélkül. Lásd: 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

⁶²⁶ Így például meg kell említeni azt az esetet, ha a sérelmet szenvedett fél politikai vagy más véleménye időközben megváltozott, hiszen nem lesz védett tulajdonság az, ha a jogsértés kapcsán arra hivatkozik a panaszos, hogy korábban fennálló véleménye miatt diszkriminálták egy későbbi időpontban.

⁶²⁷ Lásd: 540/2008., 1869/2009. és 759/2009. számú EBH határozatok, melyek szerint a panaszos mindössze a munkáltatóval megromlott munkakapcsolatát jelölte meg a megkülönböztetés alapjaként.

⁶²⁸ Tipikusan azok az esetek sorolhatók ide, melyek során a kérelmező vagy a felperes az Ebktv. 8. § t) pontját jelöli meg védett tulajdonságként. Ezzel kapcsolatosan lásd jelen disszertáció IV.2. alfejezetét.

⁶²⁹ Legalábbis az idézett irányelvi előírásokból ez következik álláspontom szerint.

Ha pedig a második esetet vesszük alapul, miszerint a sérelmet okozó fél feltételezése szerint rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal a jogában megsértett fél, akkor az látszik, hogy ez egyúttal bizonyítja is azt, hogy a hátrány a védett tulajdonságon alapszik. Ezzel a szabállyal az Ebktv. szintén a jogában megsértett felet kívánja védeni, ugyanis előfordulhat, hogy a munkáltató szimplán feltételezi valamely védett tulajdonság fennálltát, erre alapítva pedig hátránnyal sújtja a panaszos felet. Ekkor természetesen nem lesz alapos a kimentés arra tekintettel, hogy valójában nem rendelkezik a megjelölt védett tulajdonsággal a kérelmező, hiszen a feltételezés éppen elég ahhoz, hogy diszkriminációt valósítson meg a munkáltató.⁶³⁰

Az említett osztott bizonyítási teher szabályának megfelelően pedig az (1) bekezdés szerinti valószínűsítés sikeressége esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények valójában nem állnak fenn,⁶³¹ vagy azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy pedig azt nem volt köteles megtartani.⁶³² Ezek tehát nem konjunktív feltételek, hanem három jól körülhatárolható, eltérő eset jelenik meg az Ebktv.-ben. Álláspontom szerint az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kimentési ok is feltételezi a sikeres a valószínűsítést, hiszen annak hiányában hátrányos megkülönböztetésről fogalmilag nem is beszélhetünk, hiszen a munkáltatónak eltérő esetben nem lenne mi alól kimentenie magát. Ezek tehát gyakorlatilag a munkáltató kimentési lehetőségeit tartalmazó törvényi szabályok, amelyek jelen disszertáció IV.6. alfejezetében részletesen bemutatásra kerülnek, így e helyütt ezekre csak utalni szükséges.

IV.5.1. A bizonyítási teher megosztásának szigorú értelmezése az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában

Elsőként szükséges kitérni az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) számú állásfoglalására, ugyanis ez foglalkozik a bizonyítási teher megosztásának szabályaival. Itt részletesen elemzésre kerül az, hogy mit jelent a panaszosnak valószínűsítési kötelezettsége, mint ahogyan az is, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértőnek milyen bizonyítási lehetőségek állnak rendelkezésre a

⁶³⁰ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 65-70.

⁶³¹ Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) pont.

⁶³² Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pont.

kimentés vonatkozásában. Ezen állásfoglalás kiegészíti az Ebktv-ben foglaltakat, így a szabályozás mindenképpen megfelel az irányelvben foglaltakban.⁶³³

E szerint a munkáltatóra vonatkozó kimentési bizonyítási szabályok funkciója az, hogy egy *ex lege* megdönthető vélelemmel szemben igazolhatóvá váljon az, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült.⁶³⁴ A törvény logikája szerint ugyanis az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerinti sikeres valószínűsítés esetén vélelmezni kell az egyenlő bánásmód elvének megsértését, azonban ez a vélelem megdönthető. Ugyanakkor sikeres kimentési bizonyítás esetén sem biztos, hogy a munkáltató igazolni tudja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, hiszen az állásfoglalás szerint a bizonyítási eljárás következő – egyben utolsó – lépéseként a jogában megsértett félnek lehetősége van arra, hogy megcáfolja a jogsértő fél által kimentési bizonyításként előadottakat. Egyetértve az állásfoglalással azért indokolt a sérelmet szenvedett félre nézve gyakorlatilag többszörösen kedvező szabályokat alkalmazni, mert így kompenzálható a bizonyítékokhoz való hozzájutásból származó hátrány, hiszen azokkal elsődlegesen a jogsértő fél rendelkezik.⁶³⁵

Az állásfoglalás részletesen kifejti, hogy mit kell érteni a fentebb tárgyalt kimentési okok alatt, így érdemes ezeket röviden áttekinteni. Az első esetben az eljárás alá vont azt bizonyítja, hogy a másik fél által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, ekkor a tényállás szintje nem éri el a diszkrimináció szintjét. A második esetben azzal tudja igazolni, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, hogy a bekövetkezett hátrány és a védett tulajdonság között hiányzik az okozati összefüggés. A harmadik esetben pedig irreleváns az, hogy az Ebktv. szerinti tényállási elemek közül melyek valósulnak meg, ugyanis ekkor az eljárás alá vont azt tudja igazolni, hogy az egyenlő bánásmód elvét – általános vagy ágazati szabály alapján – nem volt köteles

⁶³³ Újabb fejleménynek tekinthetők az irányelv 10. cikkének értelmezése kapcsán a C-81/12. Asociația ACCEPT kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării [2013] ECLI:EU:C:2013:275. számú ügyben meghozott ítéletben foglaltak, ugyanis ebben a viszonylag friss ítéletben a Bíróság pontosítani igyekszik a bizonyítási teher megosztásának módját. A kérdés ugyanis arra irányult, hogy a 10. cikk megkívánja-e a tagállamok részéről olyan bizonyítási eljárás kialakítását, amelyben eredményesen csak úgy lehet bizonyítani a diszkrimináció fennálltát vagy fenn nem álltát, hogy az eljárás a magánélet megsértésével jár. A Bíróság szerint a 10. cikket nem lehet így értelmezni, így a bizonyítási teher megosztását is csak ésszerű keretek között lehet értelmezni e szerint. Ez utóbbi is megerősíti tehát azt, hogy diszkriminációs ügyekben különösen kell ügyelni arra, hogy a panaszos érdekei ne sérüljenek túlzott mértékben, vagyis kétségkívül a munkáltatót kell, hogy terhelje a bizonyítás. Ezzel összefüggésben lásd: CUNNINGHAM, *i.m.*, 272-278.

⁶³⁴ 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

⁶³⁵ CUNNINGHAM, *i.m.*, 272-278.

megtartani, vagyis magatartásától függetlenül mentesül a diszkrimináció megállapítása alól.

Fontos megállapítása továbbá az állásfoglalásnak, hogy a hátrány és a védett tulajdonság közötti oksági kapcsolat bizonyítása nem a sérelmet szenvedett fél kötelessége, hanem a Hatóságé. Vagyis e vonatkozásban ismét megjelennek az Ebktv. szerinti kedvezményes szabályok. A bizonyítási szabályok főszabály szerint természetesen egységesek, de az állásfoglalás szerint a diszkrimináció egyes formáinak vizsgálata során szükséges azok fogalmából, illetve az azzal kapcsolatos sajátosságokból adódó különbségeket figyelembe venni. Ezekre az állásfoglalás nem tér ki külön, de a zaklatásról és megtorlásról szóló állásfoglalásokban ezek az előírások megtalálhatók.

Az állásfoglalás is utal arra, hogy ez a megközelítés kifejezetten szigorú, és egyértelműen a sérelmet szenvedett fél érdekeit tartja szem előtt.⁶³⁶ A bizonyítási szabályok ugyanis a már említett megdönthető vélelemből indulnak ki, és ez alapján a munkáltató kimentési lehetőségei valóban korlátozottak.⁶³⁷ Az állásfoglalás utal arra, hogy ez a megközelítés összhangban van a következetes bírói gyakorlattal, aminek azért is van nagy jelentősége, mert az állásfoglalás természetesen a gyakorlati tapasztalatokat összegzi, illetve az alapján értelmezi az Ebktv. 19. §-t.⁶³⁸

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyedi határozatai nem kerülnek ezen a ponton részletesen vizsgálatra, ennek okai a következők. Mivel a disszertációban a téma szempontjából releváns határozatok – fontosságukhoz és tartalmukhoz mérten – részletesen vizsgálatra kerülnek, és e feldolgozás során tipikusan említésre kerülnek az Ebktv. 19. §-át érintő problémák is, ezért az adott határozatnál erre utalok az egyes fejezetekben és alfejezetekben.⁶³⁹ Természetesen olyan határozatok is elemzésre kerülnek, melyek kapcsán a bizonyítási szabályok nem érdemelnek sok figyelmet, például az eset egyértelmű megítélésére, vagy arra tekintettel, hogy az adott kérdés

⁶³⁶ Ez véleményem szerint indokolt is, ugyanis az általános bizonyítási szabályok alkalmazása jelentős mértékben megnehezítené a sérelmet szenvedett fél helyzetét. Ez fokozottan igaz a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben, ott ugyanis a munkáltató pozíciójából adódó erőfölényét más módon nem lehet kiegyenlíteni. Lásd: PALMER, *i.m.*, 24.

⁶³⁷ További korlátot képeznek az Ebktv. 22. §-ában foglalt speciális kimentési szabályok, ugyanis a munkáltatónak a foglalkoztatással kapcsolatos speciális szabályok alapján is csak szűk keretek között van lehetősége kimenteni magát.

⁶³⁸ Megjegyzendő továbbá, hogy az állásfoglalás megalkotásának további fontos indoka volt az Ebktv.-ben 2007. január 1-jével bekövetkezett változások követése, ugyanis ugyanebben a tárgykörben korábban már megszületett egy, azóta hatályát veszített állásfoglalás (10.007/1/2006. TT.).

⁶³⁹ Ugyanakkor a IV.6. alfejezet keretei között indokolt a kimentést érintő határozatokat külön-külön is vizsgálni, hiszen az Ebktv. több kimentési lehetőséget is biztosít.

korábban már bemutatásra került. Továbbá, mivel álláspontom szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóság következetesen juttatja érvényre a jelen állásfoglalásban kifejtetteket, ezért szükségtelen azt egyedi határozatokon keresztül taglalni.

Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a kérelmezői oldalon a védett tulajdonság valószínűsítésének hiánya merül fel leggyakrabban problémaként, míg a munkáltató az esetek nagy részében ok-okozati összefüggés hiányának bizonyításával tudja magát kimenteni.

IV.5.2. A bizonyítási teher egyensúlyának fenntartása a kúriai gyakorlatban

A kúriai jogértelmezés kapcsán a legfőbb kérdés az, hogy mennyiben alkalmazzák a bíróságok az Egyenlő Bánásmód Hatóság által követett szigorú jogértelmezést, hiszen ha azt nem követik teljes mértékben, akkor szükségszerűen eltolódik a bizonyítási teher megosztásának egyensúlya. Előzetesen feltételezhető, hogy a kúriai gyakorlat nem követi következetesen a fentebb kifejtett elvek és módszerek által definiált irányvonalat, hiszen a bírói gyakorlatban jellemzőbb az a megoldás, hogy a bizonyítási teher egyensúlyát igyekszik fenntartani a gyakorlat, vagyis kevésbé veszi figyelembe a felperes számára kedvezőbb előírásokat.⁶⁴⁰

A BH 255/2004. számon közzétett határozatban a Kúria a bizonyítási teher jelentőségét és annak helyes megosztását határozza meg a következőképpen.⁶⁴¹ Az első- és másodfokú bíróság – tévesen – azt állapította meg, hogy a felperes munkavállalónak kell tudnia bizonyítania azt, hogy őt egyenlőségében a munkáltató megsértette az alkalmazási feltételek kapcsán, és ezt neki kellő megalapozottsággal alá is kell tudni támasztania. A bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy amennyiben ezt a munkavállaló nem tudja igazolni, akkor nem valósult meg hátrányos megkülönböztetés. Vagyis osztották azon alperesi álláspontot, mely szerint a hátrányos megkülönböztetés valószínűsítése nem elegendő, és csak bizonyosság esetén lenne kötelezettsége a munkáltatónak arra nézve, hogy bizonyítással kimentse magát. A Kúria azonban

⁶⁴⁰ A következetes bírói gyakorlat elfogadja az Ebktv. 19. §-ában foglalt valószínűsítési szabályokat, azonban a hátrány valószínűsítése mellett a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés valószínűsítését is elvárja a felperestől, ami álláspontom szerint viszont nem következik az Ebktv. szabályaiból. Vagyis egyik oldalról megtartja a valószínűsítést mint felperesi kötelezettséget a bírói jogértelmezés, azonban annak terjedelmét az Ebktv.-től eltérően állapítja meg. Lásd: BODA Zoltán, *Az egyenlő bánásmód megsértésének elbírálása*, Ügyvédek Lapja, 2014/2, 31-32.

⁶⁴¹ Hasonló következtetésre jutott a Kúria Mfv.I.11.166/2010/7., Mfv.I.10.667/2010/38., Mfv.I.11.113/2009/3. és Mfv.I.10.642/2004/3. számú ítéleteiben.

helyesen értelmezte a 97/80/EK irányelvet, és kimondta, hogy a bár az általános szabályok szerint⁶⁴² valóban a munkavállalónak kellene bizonyítania a jogsérelmet, azonban az egyenlő bánásmód megsértése olyan különleges helyzetet, kapcsolatot teremt a peres felek között, hogy az általános szabály nem lesz alkalmazható. Az irányelv célja ezzel összefüggésben éppen az, hogy megkönnyítse a munkavállaló helyzetét, és biztosítsa azt, hogy a munkavállaló véletlenül se a bizonyítási nehézségek miatt essen el megfelelő jogorvoslattól. A munkavállaló szemszögéből szinte lehetetlen lenne valamennyi releváns tény és adatot feltárni, ezzel pedig aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná őt a bíróság. Persze ezek a nehézségek elsősorban a releváns tények birtoklására és alapos ismeretére hivatkoznak, hiszen a sikeres valószínűsítés után az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak a Ket. 51. §-a szerint a bizonyítási eljárás lefolytatásával az a feladata, hogy felderítse a tényállást. Ugyanakkor természetesen a munkavállaló jóval nehezebb helyzetbe kerül egy bírósági eljárásban, ahol természetesen valószínűsítene kell tudni az említett oksági kapcsolatot.

A munkáltató ezzel szemben rendelkezik valamennyi releváns adattal, és van tudomása a fontos körülményekről, így pedig rá lehet arra kényszeríteni, hogy valóban az összes körülményre kitérjen, mert ezáltal lehetősége lesz mentesülni a diszkrimináció miatti felelősség alól. Álláspontom szerint annak ellenére, hogy az ítélet az Ebktv. hatályba lépése előtt született meg, kifejezetten előremutatón és munkavállaló-barát módon értelmezi a jogszabályokat, különösen az irányelvet.

Az EBH 792/2002. számú ítéletben a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben arra hívja fel a figyelmet a Kúria, hogy a munkavállalónak legalább valószínűsítene kell azt, hogy a munkáltató valamely védett tulajdonságára alapítva diszkriminálta őt. Munkáltatói kimentésnek van helye, és ha a munkáltató tudja igazolni, hogy eljárása megfelelt az egyenlő bánásmód követelményének, akkor az intézkedés diszkriminatív volta szempontjából nem kell bizonyítania azt, hogy egyébként más okra alapítva (is) jogszerű lenne a felmondása.

Fontos megállapításokat tesz a Kúria KGD 10/2011. számú döntésében a bizonyítási szabályok kapcsán, értelmezve az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat. A Kúria igyekezett a speciális bizonyítási szabályokat kellő alapossággal értékelni, és végül az Ebktv.-ben

⁶⁴² Hozzá kell tenni, hogy az Ebktv. ekkor még nem lépett hatályba, így kizárólag az 1992. évi Mt. rendelkezéseit vehették alapul a bíróságok.

foglaltakat kevésbé szigorúan, de legalábbis nem ezen szabályok rendeltetésével összhangban értelmezte.⁶⁴³

A döntés értelmében az Ebktv. 8. § és 19. §-ai egymással együtt értelmezendők a bizonyítás során, tekintve, hogy a panaszosra – jelen esetben munkavállalóra – nézve kedvezményes bizonyítási szabályok is ésszerű keretek között alkalmazandók, értve ez alatt azt, hogy csak akkor tekinthető az Egyenlő Bánásmód Hatóság diszkriminációt megállapító határozata jogszerűnek, ha a panaszos fél valóban rendelkezik valamely, 8. § szerinti védett tulajdonsággal, és ezen védett tulajdonság és az állított hátrány között oksági kapcsolat áll fenn. Ezt a panaszosnak kell tudnia valószínűsíteni, és ezen valószínűsítést követően lehet helye a munkáltató oldalán az Ebktv. szerinti kimentésnek. A Kúria szerint ezen oksági kapcsolat fenn nem állta esetén a hátrányos megkülönböztetés bármely formája⁶⁴⁴ miatti marasztalás alaptalan, tekintve, hogy az nincs összhangban az Ebktv. 19. §-ával.

Az ítéletben foglaltak ezen a ponton kritika tárgyává tehetők, még hozzá két szempontból is. Egyik oldalról az Ebktv. 8. és 19. §-ából sem következik az, hogy az oksági kapcsolatot a munkavállalónak kell legalább valószínűsítienie, ugyanis ezzel a valószínűsítés gyakorlatilag bizonyítássá transzformálná, illetőleg aránytalanul nehéz helyzetbe hozná a jogában megsértett felet. Ilyen módon ez a következtetés álláspontom szerint nem helytálló. Másik oldalról pedig – és ez egyben az Ebktv. 8. §-ának helyes értelmezésének problémáját is felveti – az ok-okozati összefüggés bizonyítottsága szorosan összekapcsolódik az összehasonlítható helyzet fogalmával, márpedig hátrányos megkülönböztetés kizárólag összehasonlítható helyzet fennállta esetén állapítható meg. Ilyen módon, ha a diszkriminációval sújtott munkavállaló összehasonlítható helyzetben van a diszkriminációval nem sújtott többi munkavállalóval, akkor az oksági kapcsolat gyakorlatilag fennáll. Ennek magyarázata az, hogy mivel a védett tulajdonságot és a hátrányt köteles valószínűsíteni a munkavállaló, ezek sikeressége esetén van csak helye munkáltatói kimentésnek, ennek keretei között pedig bizonyíthatja, hogy nem áll fenn összehasonlítható helyzet, illetőleg

⁶⁴³ A kedvezményes bizonyítás funkciója ugyanis az, hogy a sérelmet szenvedett fél előnyösebb helyzetbe kerüljön az eljárás során, az eljárás alá vontnak pedig kimentésre csak szűk körben, az egyenlő bánásmód elvének megtartásának igazolása esetén legyen lehetősége. Lásd: TOBLER, *i.m.*, 73. és 252.

⁶⁴⁴ Kivételt képez ez alól a megtorlás, ugyanis az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében foglalt meghatározás szerint az oksági kapcsolatnak nem a panaszos védett tulajdonsága és az elszenvedett hátrány között, hanem a diszkriminációval szembeni kifogás vagy fellépés és az abból származó jogsérelem között kell fennállnia. Lásd: MAGICZ, *i.m.*, 167-168.

a hátrány nem a védett tulajdonságon alapul. Vagyis a sikeres munkavállalói valószínűsítés eredménye az is, hogy az oksági kapcsolat – tekintettel az összehasonlítható helyzetre – fennáll, hiszen ha az összehasonlítható helyzetben lévő többi munkavállaló nem szenvedte el a valószínűsített hátrányt, akkor a hátrány oka logikusan csak a védett tulajdonság lehet. Álláspontom szerint ezt „bele kell érteni” a bizonyítási szabályokba, ugyanis ellenkező esetben parttalanná válna a bizonyítási teher megosztásának főszabálya, hiszen a munkavállaló nem tudja azt bizonyítani, hogy védett tulajdonságára tekintettel érte őt a megjelölt a hátrány, ezzel szemben kvázi ellenbizonyításra van lehetősége a munkáltatónak.

A döntés alapjául szolgáló bíróság előtt megtámadott határozatban az Egyenlő Bánásmód Hatóság megalapozottnak látta az anyaságon és egyéb helyzeten⁶⁴⁵ nyugvó hátrányos megkülönböztetést, ami abban nyilvánult meg, hogy a munkáltató panaszosnak gyes után történő visszatérését követően alacsonyabb beosztással és alapbérrel járó munkakört ajánlott fel a munkáltató. A panaszos ezt nem fogadta el, a munkáltató pedig válaszlépésként átirányította őt ebbe a munkakörbe arra hivatkozással, hogy az eredeti munkaköre megszűnt.⁶⁴⁶ A Hatóság szerint a panaszos valóban rendelkezett a védett tulajdonsággal, és meg tudta jelölni az elszenvedett hátrányt is. Így a munkáltató az Ebktv. 19. §-ára tekintettel nem tudta magát kimenteni a hatósági eljárásban.

Az elsőfokú bíróság elutasította a munkáltató keresetét, lényegében a Hatóság érvelésével egyező indokok mentén. Kifejtette továbbá, hogy a munkáltató azzal, hogy nem biztosított ugyanolyan vagy hasonló munkakört⁶⁴⁷ a panaszosnak, mint szülés előtt, azzal megsértette az egyenlő bánásmód elvét, így pedig kimentése nem lehetett sikeres. A Kúria azonban alaposnak találta a felülvizsgálati kérelmet arra tekintettel, hogy önmagában véve az, hogy a panaszos munkavállaló rendelkezik a megjelölt a védett tulajdonsággal, és sikerrel valószínűsíti, hogy hátrány érte, még nem elegendő ahhoz, hogy diszkriminációt lehessen megállapítani. A Kúria álláspontja szerint a panaszos munkavállalónak alaposabban kellett volna bizonyítania⁶⁴⁸ azt, hogy védett tulajdonsága

⁶⁴⁵ A panaszos vezetői beosztású munkaköre.

⁶⁴⁶ A munkáltató azt időközben álláspontja szerint alkalmasabb munkaerővel töltötte be.

⁶⁴⁷ Az első fokon eljáró bíróság hasonlóan tekinti a munkakört akkor, ha a munkafeladatokban nincs érdemi különbség, illetőleg az alapbér és a munkavállaló beosztása – munkáltatói szervezetben elfoglalt pozíciója – nem különbözik érdemben.

⁶⁴⁸ Vagy igazolnia, de a valószínűsítésnél mindenképpen „meggyőzőbben” kellett volna állításait alátámasztania.

és a hátrány között oksági kapcsolat áll fenn, ez pedig nem történt meg a valószínűsítésen túli bizonyítékokkal. Vagyis a Kúria szerint – ellentétben az Ebktv-vel – a panaszosnak nem elegendő indirekt módon valószínűsítene az oksági kapcsolatot, hanem azt bizonyítania is kell tudnia. A bizonyítás pontosságára és további kritériumaira vonatkozóan alaposabb eligazítást nem ad a Kúria, csak következtetni lehet az ítélet megfogalmazásából⁶⁴⁹ arra, hogy a Kúria elvárása az a panaszossal szemben, hogy olyan bizonyítást terjesszen elő, amire a munkáltató érdemben tud bizonyítással reagálni.

Álláspontom szerint ez túlzottan megengedő, egyben helytelen értelmezése az Ebktv. 19. §-ának, ugyanis a kedvezményes bizonyítási szabályoknak éppen az lenne a lényege, hogy a munkavállalónak elegendő legyen pusztán valószínűsítene a szükséges oksági kapcsolatot, míg a munkáltatónak ezzel szemben érdemben kell tudnia bizonyítania a kimentés érdekében.⁶⁵⁰ Ráadásul mivel a munkáltatónak nem azt kell tudni igazolnia, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés, hanem azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, ezért különösen indokolatlannak tűnik e nézőpontot mintegy megfordítva a munkavállaló oldalára helyezni a bizonyítási terhet, még akkor is, ha az speciálisan megosztott maradna ebben az esetben is.

A Kúria szerint továbbá a Hatóságnak ahhoz, hogy megalapozottan állapítsa meg a diszkriminációt, azt kellett volna az okozati összefüggés kapcsán vizsgálnia, hogy vajon valóban anyasága miatt nem foglalkoztatta-e a megfelelő munkakörben a panaszost munkáltatója. Ezt azzal lehet alátámasztani álláspontja szerint, hogy igazolni kell tudni azt, hogy a munkáltató azért nem foglalkoztatta tovább eredeti munkakörében a kérelmező munkavállalót, mert anyasága miatt kételkedik abban, hogy munkáját változatlan színvonalon tudja ellátni szülés utáni újbóli munkába állása után is. A Kúria szerint az oksági kapcsolat csak akkor áll fenn, ha az ilyen jellegű mögöttes, bujtatott okok mentén valósul meg a hátrány, ha pedig ilyen jellegű további ok nem mutatható ki, akkor a panaszos valószínűsítése – bizonyítása? – nem eredményes, vagyis a munkáltató ki tudja menteni magát. Megjegyzi továbbá, hogy a védett tulajdonság és a

⁶⁴⁹ „A beavatkozó (a hatósági ügy panaszosa) a Hatóság rendelkezésére bocsátott iratokkal a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos hátrány meglétét kellően valószínűsítette, továbbá nyilatkozott arról is, hogy álláspontja szerint az anyasága, azaz a védett körbe tartozó tulajdonsága miatt kellett a hátrányt elszenvednie. A beavatkozó a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést bizonyítékokkal – így levéllel, tanúkkal, stb. – nem erősítette meg.” Vagyis a Kúria egyértelműen többet vár el az Ebktv. szerinti valószínűsítésénél.

⁶⁵⁰ GYULAVÁRI, *Három évvel...*, 21-22.

hátrány egyidejű fennállása önmagában még nem jelenti azt, hogy a munkáltató diszkriminatívan járt el, utóbbi igazolásához ugyanis „valódi” okozati összefüggés szükséges. Ha ez hiányzik, akkor a munkáltató kimentésének sikeresnek kell lennie.

Álláspontom szerint utóbbi megállapítások nem egyeztethetők össze az Ebktv. szemléletével,⁶⁵¹ az annak alapját képező – már tárgyalta – uniós normákkal, az egységes hatósági gyakorlattal,⁶⁵² de még a Kúria azonos tárgyú joggyakorlatával sem.⁶⁵³ Ha ugyanis ilyen módon kerül értelmezésre az Ebktv. 19. §-a, akkor lényegében éppen az az előny vész el a sérelmet szenvedett fél oldalán, amellyel a jogszabály szerint nem bizonyítania, hanem pusztán valószínűsítania kell az oksági kapcsolatot a hatósági vagy bírósági eljárásban. E speciális szabály következménye az is, hogy a munkáltatónak van ugyan lehetősége kimenteni magát, de az kizárólag kimentési bizonyítása sikeressége esetén, korlátok között lehetséges. Megjegyzendő az is, hogy álláspontom szerint – és itt ismét utalni kell valószínűsítés bizonyítás közötti fogalmi differenciára – a hátrány és a védett tulajdonság egyidejű fennálltánál alaposabban a munkavállaló semmilyen esetben nem tudja alátámasztani a diszkrimináció megvalósulását, hiszen nem egyértelmű, hogy ezen túl mi várható még el tőle. A munkavállalónak nem áll módjában például statisztikákkal, kimutatásokkal, hivatalos iratokkal igazolni az ok-okozati összefüggést,⁶⁵⁴ így ebben az esetben gyakorlatilag lehetetlen lenne az eredményes valószínűsítés, szemben a munkáltatóval, akinek sokkal több lehetősége van igazának alátámasztására ebben a körben.⁶⁵⁵

A Kúria utal az azóta már hatályát veszített 97/80/EK, illetve a hatályban lévő 2006/54/EK irányelvekre abban a tekintetben, hogy a bizonyítási terhet valóban a munkáltatóra, vagyis arra a félre kell róni, akinek az eset összes körülményei alapján valódi lehetősége van eredményesen bizonyítani. A Kúria az irányelvek alapján hozzáteszi, hogy a bizonyítás előfeltétele az, hogy a panaszos legalább valószínűsítse az oksági kapcsolatot oly módon, hogy az állított tényekből közvetett vagy közvetlen diszkriminációra lehessen következtetni. Álláspontom szerint azonban az idézett

⁶⁵¹ FARKAS – KÁDÁR – KÁRPÁTI, *i.m.*, 123-125.

⁶⁵² Lásd a 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalást.

⁶⁵³ Leginkább a BH 255/2004. számú ítéletben kifejtettekkel.

⁶⁵⁴ Lásd: Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217

⁶⁵⁵ PALMER, *i.m.*, 23-25.

irányelvi rendelkezésekből⁶⁵⁶ szimplán a valószínűsítési kötelezettség következik, amelynek hatókörét, mélységét viszont nem jelölik ki ezek az előírások. Az ok-okozati összefüggésre pedig éppen csak a fentebb részletezett, kvázi indirekt módon utalnak, ugyanis azt nem mondják ki az irányelvek, hogy a védett tulajdonság és a hátrány közötti oksági kapcsolatot is valószínűsíteni kell, a diszkriminációra mindössze következtetni kell tudni az eljáró hatóságnak vagy bíróságnak a munkavállaló által valószínűsítettek alapján. Nézetem szerint ugyanis, ha ilyen további előírásokat tartalmaznának az irányelvek és az Ebktv., akkor lényegében bizonyítási kötelezettséget írnának elő a munkavállalónak, amivel tulajdonképpen kioltanák ezen szabályok lényegét.

A Kúria még két figyelemre méltó megállapítást tesz, melyek közül az egyik arra vonatkozik, hogy a munkavállalónak természetesen van lehetősége munkaügyi jogvita keretei között érvényesíteni igényét még akkor is, ha a hatósági eljárásban nem kerül megállapításra a diszkrimináció egyik formája sem. Ez természetesen helytálló következtetés, azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni azon irányelvi előírásokat, amelyek szerint valamennyi olyan eljárásban a speciális bizonyítási szabályokat kell alkalmazni, amelyekben az egyenlő bánásmód elvének sérelme kérdéses.⁶⁵⁷ Vagyis ez alapján nem valószínű, hogy nagyobb sikerrel tudná a panaszos bíróság előtt érvényesíteni igényét.

Másik oldalról pedig a Kúria utal a 2006/54/EK irányelv 15. cikkére is, de azt csak megemlíti. A cikk szerint a szülés után visszatérő munkavállalónak joga van a szülés előtti munkafeltételekhez,⁶⁵⁸ de a vitás esetben éppen ezek nem kerültek biztosításra. Az ítélet szerint erre valóban joga van az eredeti ügy kérelmezőjének, de mivel – az ítélet szerint – az Ebktv. szerinti igényérvényesítésre nincs lehetősége, ezért azt munkaügyi jogvita keretei között lehet vizsgálni. Álláspontom szerint ez a megközelítés sincs összhangban az idézett irányelvi előírásokkal, hiszen azokból nem az olvasható ki, hogy

⁶⁵⁶ A 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdése szerint a panaszosnak – felperesnek – „...olyan tényekre kell hivatkozni, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni (az eredeti angol nyelvű változatban: „...from facts which it may be presumed...).” Ezzel szemben az eljárás alá vontnak – az alperesnek – „...köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg... („...it shall be for the respondent to prove...).” Álláspontom szerint a megfogalmazásbeli különbségből is látszik, hogy a hivatkozás – valószínűsítés – érdemben eltér a bizonyítástól. Az angol nyelvű változathoz még inkább ez következik, tekintettel a „presume” és „prove” igák közötti jelentős tartalmi különbségre.

⁶⁵⁷ 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés, a 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés és a 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés alapján.

⁶⁵⁸ A díjazás vonatkozásában lásd az MK 57. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalást.

„legrosszabb esetben” bírósági eljárás keretei között kereshessen jogorvoslatot az egyenlőségében megsértett munkavállaló, hanem az, hogy lényegében valamennyi erre alkalmas módon és ténylegesen.⁶⁵⁹ Következésképpen a Kúria ez utóbbit figyelmen kívül hagyja, és indokolatlanul korlátozza az Ebktv. szerinti kedvezményes bizonyítási szabályok hatókörét.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv kapcsán már tárgyalt⁶⁶⁰ KGD 5/2013. számú közigazgatási döntvény megemlítése a bizonyítási teherrel összefüggésben is indokolt, hiszen a Kúria – ellentétben az imént bemutatott ítélettel – az Ebktv. 19. §-ával összhangban értelmezi a szabályokat, és megerősíti, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban valójában a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a jogsértő fél bizonyítási kötelezettségével, utóbbi eredményessége esetén pedig a jogsértő fél sikerrel mentheti ki magát. Az ítélet csupán megemlíti az Ebktv. 19. §-t, utalva arra, hogy a bizonyítási teher speciálisan alakul az ilyen tárgyú ügyekben, hiszen az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok kétségkívül kedvezőbbek a diszkriminációval sújtott személyre nézve, és azok természetesen alkalmazandók az egyenlő munkáért egyenlő bér elv vélt vagy való megsértése miatt kezdeményezett hatósági vagy bírósági eljárásban. A tényállás hasonlósága⁶⁶¹ ellenére a Kúria mellőzi a fentebb részletezett korábbi döntésében hosszasan elemzett szempontok tárgyalását, melyek szerint lényegében a panaszostól is bizonyítást vár el valószínűsítés helyett. Vagyis összességében ezzel a döntéssel lehet egyetérteni, ugyanakkor érdemes megfigyelni, hogy két év különbséggel meghozott két döntvény lényegében teljesen ellentétesen értelmezi az Ebktv. 19. §-t és az annak alapjául szolgáló uniós előírásokat egyaránt.

A bizonyítási teher megosztásával kapcsolatban érdekes megállapításokat tesz a Kúria Mfv.I.10.369/2008/8. számú ítéletében, ugyanis egyik oldalról visszautal a már részletezett BH 255/2004. számú korábbi ítéletére, másik oldalról azonban – nem elszakadva az idézett BH érdemétől – megerősíti a bizonyítási teher megosztásának szabályát, ugyanakkor hasonlóan a már tárgyalt bírói gyakorlathoz a felperes részére is bizonyítási kötelezettséget ír elő. Bár maga az ítélet az akkor hatályos 1992. évi Mt. 5. §

⁶⁵⁹ Az eljárások párhuzamosságával összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek* (2. rész), Humán Szaldó, 2009/3, 79-82.

⁶⁶⁰ IV.3.2.3. alfejezet.

⁶⁶¹ Mindkét esetben a munkavállaló nemére tekintettel részesült alacsonyabb munkabérben, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő kollégái.

(8) bekezdésére utal a bizonyítási szabályok körében, de mivel azok lényegüket tekintve megegyeznek az Ebktv. jelenleg hatályos szabályaival, ezért álláspontom szerint az ítéletet szükséges röviden elemezni.

Utalással tehát az idézett 2004. évi BH-ra ismét rögzíti a Kúria, hogy a munkáltatónak speciális, kimentési bizonyítást kell lefolytatnia, melynek célja annak igazolása, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta a munkaviszonyban. Ezzel tehát megerősíti a Kúria a bírói gyakorlat számára az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat, azonban ezt követően igyekszik – a lehetséges mértékig – egyensúlyba hozni a felek bizonyítási terhét, ugyanis kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elvére történő hivatkozás önmagában nem elegendő a munkavállaló oldalán ahhoz, hogy a bizonyítási teher automatikusan átforduljon, és az már a munkáltatót terhelje. Erre tekintettel a munkavállalónak kötelessége elsőként azt bizonyítani, hogy hátrány érte,⁶⁶² ezt követően lehet csak helye kimentési bizonyításnak. Az ítélet érdekessége tehát véleményem szerint az, hogy bár a Kúria – saját korábbi döntését hívva segítségül – helyesen rögzíti a bizonyítási teher megfordulásának alapszabályát, majd ezt azonnal igyekszik is tompítani, kiemelve a diszkriminációra hivatkozó fél kötelezettségét. Álláspontom szerint azzal egyet lehet érteni, hogy a diszkriminációra történő egyszerű hivatkozás nem elegendő a munkavállaló oldalán, azonban ismét felmerül az a probléma, hogy a megosztott bizonyítási teher ellenére ítéletében a Kúria munkavállalói sikeres bizonyításhoz köti a munkáltató kimentési bizonyítását, ami viszont éppen a szabály lényegének kioltásához vezethet. A felperes az eljárás folyamán a tekintetben valóban hibázott, hogy semmilyen módon nem valószínűsítette az őt ért diszkriminációt, ugyanakkor helytelennek tartom a Kúria részéről azt, hogy csak sikeres a felperes bizonyítása esetére rendelte alkalmazni kimentési bizonyítást.

Viszonylag egyértelműen foglal állást az Ebktv. bizonyítási szabályainak szigorú értelmezése mellett az Mfv.I.10.392/2012/3. szám alatt közzétett ítéletében a Kúria, ugyanis álláspontja szerint a munkáltató kötelessége azt bizonyítani a perben, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta, ellenkező esetben diszkriminációt valósít meg. Nem elemzi részletesen az ítélet a munkavállaló valószínűsítési kötelezettségének terjedelmét, de azt nagyrészt a tanácsadó testületi állásfoglalással, illetőleg a releváns

⁶⁶² Illetve a védett tulajdonságot is.

uniós normákkal összhangban veszi alapul.⁶⁶³ Az eset azért is kiemelendő álláspontom szerint, mert a Kúria a bizonyítási teher megosztásának szabályaira a „következetes bírói gyakorlat” részeként hivatkozik, azonban véleményem szerint ez a kitétel – éppen a korábban kifejtettek miatt – nem fedí a valóságot, ráadásul mivel a Kúria e helyütt nem utal korábbi határozatokra, ezért érdemi összehasonlítás sem végezhető. Azonban a bizonyítási teher megosztására vonatkozó jogkövetkeztetések helyesek, és azok összhangot mutatnak a hatósági gyakorlattal.⁶⁶⁴

Gyakorlatilag ugyanígy értelmezi a bizonyítási szabályokat a Kúria Mfv.I.10.533/2012/6. számú ítéletében, egyúttal kifejti azt is, hogy amennyiben a munkavállaló nem tudja valószínűsíteni azt, hogy az Ebktv. 8. §-a szerinti bármely védett tulajdonsággal rendelkezik, akkor helyt kell adni a munkáltatói kimentésnek.⁶⁶⁵ Vagyis a bizonyítási teher megfordulásának szabályát csak a sikeres munkavállalói valószínűsítés esetére rendeli alkalmazni a Kúria, ez pedig összhangban van az Ebktv-ben foglaltakkal.⁶⁶⁶

Munkáltatói „kényszerként” határozza meg a Kúria a megosztott bizonyítási teher alapján fennálló perbeli kötelezettséget Mfv.I.10.315/2012/4. számú ítéletében, kiemelve azt, hogy amennyiben a munkavállaló sikeresen tud valószínűsíteni, abban az esetben a munkáltatónak semmilyen más lehetősége nincs arra, hogy kimentse magát a diszkrimináció alól, kizárólag az Ebktv. szerinti sikeres (ellen)bizonyítás. Fontosnak tartom tehát ezt az ítéletet abból a szempontból, hogy a Kúria korábbi ítéleteiben nem fogalmazott ezidáig ilyen szigorúan, és nem hívta fel a figyelmet a kimentési lehetőségek ilyen értelemben vett korlátozottságára.⁶⁶⁷ Vagyis az eddig kifejtettek alapján a Kúria sokkal inkább a felperest terhelő valószínűsítési – avagy kvázi bizonyítási – előírásokra fókuszál, és mintegy ellensúlyozni kívánja a munkáltatót terhelő szigorú, és kimentést csak kivételesen engedő normákat. Ezzel szemben jelen ítéletében abból indul ki a jogalkalmazó, hogy mi a teendő eredményes valószínűsítés esetén, és álláspontom szerint ezzel implicit módon egyúttal arra is utal a Kúria, hogy a valószínűsítés és a bizonyítás minőségileg nem azonos. Nyilván túlzás volna azt állítani,

⁶⁶³ Vagyis alacsonyabb szintű valószínűség elérést várja el, mint a bizonyításánál ez megszokott. Lásd: irodalom

⁶⁶⁴ Lásd a 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalást.

⁶⁶⁵ A munkavállaló álláspontja szerint a munkáltatótól különböző jogi véleménye védett tulajdonságnak számít, a Kúria azonban – helyesen – azt nem tekintette annak.

⁶⁶⁶ Ebktv. 19. § (2) bekezdés.

⁶⁶⁷ Ellentétben az Egyenlő Bánásmód Hatósággal a 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás alapján.

hogy a „munkáltató rá van kényszerítve a sikeres bizonyításra” megállapítással a Kúria mintegy prejudikálna, és azt venné alapul, hogy a valószínűsítés minden esetben sikeres, ugyanakkor a szigorú és erélyes megfogalmazás végeredményben aláhúzza a munkáltatót terhelő bizonyítási kötelezettséget, ezzel is jelezve azt, hogy diszkriminációs tárgyú perben bizonyítási kötelezettsége csak a munkáltatónak lehet.

A következőkes bírói gyakorlatra történő hivatkozás megjelenik az Mfv.II.10.209/2012/4. sorszámú ítéletben is, azonban nem úgy, mint a korábban idézett döntésben.⁶⁶⁸ Az elsőfokon eljáró bíróság az Ebktv-vel összhangban értelmezte a bizonyítási teher megosztásának szabályait, azonban a másodfokú bíróság – utalva tehát a következőkes bírói gyakorlatra – úgy ítélte meg, hogy az ok-okozati összefüggést, ha nem is bizonyítania, de legalább valószínűsítienie kell a felperesnek, ennek hiányában nem lesz megállapítható a hátrányos megkülönböztetés. Ez a megközelítés azonban a Kúria szerint nem helytálló, ugyanis a Kúria az elsőfokú döntéssel értett egyet, ennek megfelelően kifejtette – és ezzel mindenképpen egyet kell érteni –, hogy az ok-okozati összefüggés valószínűsítésére nézve az Ebktv. nem tartalmaz rendelkezést, abból ez nem vezethető le. Álláspontom szerint már csak azért sem, mert ezáltal túlzottan nagy teher hárulna a felperesre, és ezzel a kimentési bizonyítás szigora aránytalan mértékben enyhülne.

Fontos kiegészítését adja az eddigieknek a Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú ítéletében, ugyanis a bizonyítási teher megosztása és megfordulása mellett külön kitér arra is, hogy a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége nem terjed ki a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolat igazolására. E következtetés álláspontom szerint azért különösen fontos, mert az eddig kifejtettekből ez nem feltétlenül következik, és az egyik kritika, ami a bizonyítási szabályok bírói gyakorlatban történő értelmezésével szemben gyakorolható, éppen a valószínűsítési kötelezettség túlzott mértékű kiterjesztése, vagyis az, hogy a munkavállalónak további, az Ebktv-ben nem szereplő tényeket is valószínűsítienie kell, más esetben a bíróság nem találja megfelelő szintűnek a valószínűsítést. Ki kell tehát emelni, hogy jelen ítéletben vitathatatlanul kellő hangsúlyt kapnak az Ebktv-ben foglaltak, hiszen a munkáltató kimentési bizonyítása körében minden további nélkül igazolhatja azt, hogy oksági kapcsolat nem áll fenn, ilyen módon pedig eljárása nem valósított meg diszkriminációt. Az ítélettel véleményem szerint egyet kell érteni elsősorban arra tekintettel, hogy a

⁶⁶⁸ Korábbi ítéletekre történő hivatkozással ugyanakkor ebben a döntésben sem találkozhatunk.

bizonyítási szabályok a sérelmet szenvedett fél helyzetét megkönnyíteni hivatottak,⁶⁶⁹ azonban akkor, ha ok-okozati összefüggést kellene tudnia valószínűsíteni, akkor véleményem szerint egyik oldalról aránytalanul nehéz helyzetbe kerülne és egyidejűleg a munkáltatói kimentési bizonyítás okafigyottá válna, másik oldalról pedig akkor a valószínűsítés felől a bizonyítás irányába tendálnának ezen normák, miközben azokat az Ebktv. világosan elkülöníti egymástól.

Ezzel szemben az Mfv.II.10.278/2013/4. számú ítéletben kifejtettek szerint a Kúria azért tartotta alaposnak a munkáltató kimentését, mert álláspontja szerint a felperes munkavállalónak a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggést is bizonyítania kellett volna, ez azonban elmaradt. A Kúria ugyanis – az előzőekben kifejtettekkel ellentétesen – úgy látta, hogy a bizonyítási teher megosztása nem azt jelenti, hogy a munkavállalónak nem kell bizonyítania, hanem azt, hogy sikeres bizonyítása után a teher a másik félre hárul, aki így kimentheti magát. Azonban az Ebktv. szerinti valószínűsítést ebben az ítéletben egyértelműen bizonyításnak tekinti a Kúria, vagyis – a munkáltatói kimentés szempontjából – sokkal kevésbé szigorúan értelmezi az Ebktv. 19. §-át, mint a hatósági gyakorlat. Megkérdőjelezhető ezen álláspont helytállósága, különösen az előző pontban kifejtettek fényében, hiszen nem róhat a bíróság bizonyítási terhet a munkavállalóra is csak azért, mert így mintegy egyensúlyba kerülhet a bizonyítási teher. Ráadásul az oksági kapcsolat igazolását azért látta indokoltnak a Kúria, mert álláspontja szerint a nélkül nem értelmezhető a munkáltató kimentése, hiszen ha nem nyer bizonytságot az okozati összefüggés, akkor valójában a munkáltatónak nincs mi alól kimentenie magát. Álláspontom szerint az Ebktv. 19. §-ából nem az következik, hogy a munkáltatónak kizárólag az oksági kapcsolat hiányára alapítva van lehetősége kimentenie magát, hiszen – ha ez így lenne – akkor valószínűsítés szintjén ez talán elvárható lenne a munkavállalótól, azonban a munkáltatónak az eset összes körülményeit figyelembe véve kell tudnia igazolni, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

Szükséges kitérni az Mfv.II.10.480/2013/3. számú ítéletre, ugyanis ebben a döntésben a Kúria még az eddig leírtaknál is kevésbé szigorú, illetve egészen más irányú értelmezését adja a bizonyítási teher Ebktv. szerinti megosztásának. Az ítélet első figyelemre méltó momentuma az, hogy a Kúria – a kellő bizonyítottság hiányában – úgy ítélte meg, hogy a felperes eredménytelen bizonyítása mintegy „kiváltja” a

⁶⁶⁹ PALMER, *i.m.*, 23-24.

munkáltató kimentési bizonyítását, vagyis az Ebktv-nél jóval szigorúbban értelmezi a bizonyítási teher megosztását, azonban ez a szigor a munkavállaló oldalán jelentkezik az ítéletben. Már önmagában az, hogy valószínűsítés helyett bizonyításról rendelkezik a Kúria, sem egyeztethető össze az Ebktv-beli szabályok rendeltetésével, az pedig, hogy kellő bizonyítottság hiányában a Kúria kizárja a diszkrimináció megvalósulását, ez eleve aggályosnak tűnik. Elsősorban azért, mert ezzel a Kúria nem a korábban említetteknek megfelelően mintegy kiegyenlíteni kívánja a felekre nehezedő bizonyítási terhet, hanem kellő bizonyítottság hiányában azt a könnyebbséget is megadja a munkáltatónak, hogy érdemi bizonyítást ne adjon elő. Ez a fajta jogértelmezés – még ha nem is értelmezzük túlságosan szigorúan az Ebktv. 19. §-át a munkavállaló javára – azért kritizálható, mert az irányelvi szabályokból tisztán kivehető,⁶⁷⁰ hogy a bizonyítási szabályok kulcsmomentuma a munkáltató kimentése, vagyis ebből a szempontból indokolatlan és alaptalan azt eleve kizárni, hiszen az irányelvi előírások szerint a munkáltatónak „csak” magát kimenteni van lehetősége.

Ezen ítélet másik érdekes momentuma, hogy a Kúria a bizonyítás keretei között a munkavállalótól azt várta volna el, hogy bizonyítsa az azonos helyzetben lévőkkel történő összehasonlítás lehetőségét, és mivel ennek sem tett eleget a felperes, ezért bizonyítása eredménytelen volt. Egyik oldalról szintén nem a felperes feladata ezt valószínűsíteni vagy bizonyítani, másik oldalról pedig nem azonos, hanem összehasonlítható helyzetben lévőkkel történő összehasonlítást kell vizsgálni, így helyesen az lenne a felperes feladata e vonatkozásban, hogy valószínűsítse, hogy őt hátrány érte a vele összehasonlítható helyzetben lévőkkel szemben. Ehhez képest a Kúria ebben az ítéletben szélsőségesen, és a munkáltató szempontjából túlságosan megengedően értelmezte az Ebktv-t, ráadásul a bizonyítás vagy valószínűsítés eredményességét alapjaiban ássa alá a jogalkalmazó akkor, amikor azonos és nem összehasonlítható helyzetben lévők között végzi el a vizsgálatot.

IV.5.3. Részkövetkeztetések – tekintettel az európai bírósági gyakorlat újabb fejleményeire

⁶⁷⁰ Hiszen azok szerint a munkáltatónak lehetősége van igazolni, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata – tekintettel elsősorban a röviden bemutatott állásfoglalásra – egyértelműnek, következetesnek, illetőleg a bizonyítási teher megosztása szempontjából szigorúnak tűnik, ami gyakorlatilag az Ebktv. 19. § szó szerinti értelmezésén alapul. A Hatóság valóban alkalmazza az irányelvekben foglalt azon alapelvet, mely szerint a valószínűsítés célja mindössze annyi, hogy – gyakorlatilag a szó hétköznapi értelemben – alappal lehessen diszkrimináció megvalósulására következtetni.⁶⁷¹ Ebből adódóan a munkáltató különösen nehéz helyzetbe kerül a kimentési bizonyítás során, ugyanakkor a kimentési lehetőségek adottak számára. Összességében a Hatóság ragaszkodik valószínűsítés é bizonyítás szigorú elhatárolásához, illetőleg nem kívánja meg az ok-okozati összefüggés direkt módon történő valószínűsítését a munkavállalótól.

Ezzel szemben sokkal árnyaltabb a helyzet a bírói gyakorlatban, ugyanis nehéz állást foglalni a vonatkozásban, hogy a bírói gyakorlat mennyiben követi, avagy nem követi a Hatóság által kialakított következetes joggyakorlat szigorát a bizonyítási teher kapcsán, ugyanis alapvetően felfedezhető a bírói ítéletekben az az ellentmondás, mely alapján a bizonyítási teher megosztását elfogadja követendőként a bírói gyakorlat, azonban a valószínűsítés és a kimentési bizonyítás kettősségének alkalmazása már nem ilyen egyértelmű. Erre tekintettel szükséges két európai bírósági ítélet vizsgálata álláspontom szerint, ugyanis ezek alapján talán a bírói gyakorlat nagyobb fokú egysége is elősegíthető.

Előzetesen szükséges megjegyezni, hogy az Európai Unió Bírósága abban a tekintetben következetes gyakorlatot folytat a bizonyítási teher megosztása kapcsán, hogy amennyiben a sérelmet szenvedett fél *prima facie* valószínűsíti az őt ért diszkriminációt, akkor a sérelem okozójának a bizonyítási teher átfordulása értelmében azt kell tudnia bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta.⁶⁷²

A két esetben – Kelly- és Meister-ítélet⁶⁷³ - a Bíróság részletesen elemzi a bizonyítási teher megfordulásának irányelvi szabályait, illetőleg ehhez kötődően a munkáltató kimentési lehetőségeit. Álláspontom szerint a két ítéletet együtt célszerű tárgyalni, méghozzá azért, mert így a magyar joggyakorlat kapcsán bemutatott két eltérő álláspont

⁶⁷¹ A 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás alapján.

⁶⁷² PALMER, *i.m.*, 24

⁶⁷³ C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. és Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217.

között könnyebb „igazságot tenni”, hiszen a magyar szabályozás természetesen az uniós előírásokat követi, így az annak alapjául szolgáló irányelvek bírói értelmezése útmutatóként szolgálhat a magyar joggyakorlatnak is.

A Kelly-esetben kifejtette a Bíróság, hogy az irányelvek bizonyításra vonatkozó szabályaiból nem következik, hogy a diszkriminációra hivatkozó félnek olyan jogosultságot kell biztosítani, hogy betekinthessen a munkáltató által birtokolt adatokba és információkba abból a célból, hogy diszkriminációra történő hivatkozását megalapozhassa. Ugyanakkor a betekintés megtagadása egyúttal veszélyeztetheti is a bizonyítási szabályok megfelelő érvényesülését, így az adott ügyben a tagállami bíróságnak kell eldöntenie, hogy azt lehetővé kell-e tenni a munkavállalónak. Ez alapján – bár a Bíróság nem tartja indokoltnak a munkavállaló valószínűsítési kötelezettségének ilyen módon történő megkönnyítését – egyúttal arra is felhívja a figyelmet, hogy a megtagadás alapvetően a munkáltató terhére is eshet az eset összes körülményeit figyelembe véve.

A majdnem pont egy évvel később meghozott Meister-ítélet tovább megy a Kelly-esetben kimondottnál, és igyekszik pontosítani a bizonyítási teher megosztásának szabályait. A főtanácsnoki indítvány 22. pontja szerint a felperest terhelő valószínűsítési kötelezettség a látszat bizonyítását jelenti, vagyis bár nem kell teljes mértékben megalapozottnak lennie a valószínűsítésnek, de az lényegében bizonyítást jelent. Ugyanakkor a látszat bizonyítása természetesen nem lehet egyenrangú a tények bizonyításával, és ebből is következik, hogy az általános bizonyítási szabályokkal ellentétben azért van gyengébb igazolási kötelezettsége a felperesnek, mert nem szükséges minden releváns tényt bizonyítani, ezzel mintegy biztosan igazolva a diszkrimináció bekövetkeztét, hanem elegendő mindössze azt a látszatot megalapoznia, amely alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg. A Bíróság ezzel összefüggésben azt a kérdést teszi fel – és ebből a szempontból nincs jelentősége annak, hogy a felperesnek „csak” valószínűsítenie kell –, hogy hogyan biztosítható az irányelvi előírások érvényre juttatása, vagyis hogyan érvényesíthető a bizonyítási teher megosztása abban az esetben, ha a felperes nem tud valószínűsíteni, méghozzá azért nem, mert arra objektív okoknál fogva nincs lehetősége.⁶⁷⁴

⁶⁷⁴ C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217. számú ítélet 37., 39. és 47. pontjai.

Vagyis korlátozható-e oly mértékben a bizonyítási teher megosztásából származó előny a munkavállaló oldalán, hogy az ő terhére essen az, hogy nem állnak rendelkezésére adatok, információk tények, melyek alapján legalább a diszkrimináció látszatát tudná igazolni. Utalva a magyar joggyakorlatban felmerülő értelmezési nehézségekre, erre a kérdésre a bírói gyakorlat feltehetően azt a választ adná, hogy mivel a kimentési bizonyítás előfeltétele a felperes sikeres valószínűsítése, ezért egyértelműen a felperes terhére kell ennek esnie, még akkor is, ha objektív okokból kifolyólag nem tud eleget tenni valószínűsítési kötelezettségének. Ezzel szemben a hatósági gyakorlatból inkább az következne,⁶⁷⁵ hogy mivel a valószínűsítési kötelezettség nem értelmezhető úgy, hogy az a felperesre nézve legyen terheesebb, ezért önmagában az, hogy nincs kellő mennyiségű és minőségű bizonyítéka a felperesnek a valószínűsítéshez, még nem eredményezheti azt, hogy a sikertelen valószínűsítés terhét neki kell viselnie.

Így amennyiben a munkáltató megtagadja ezen adatok szolgáltatását, ez az ő terhére fog esni a Bíróság szerint, ugyanis ezzel akadályozza a felperest abban, hogy valószínűsítési kötelezettségének eleget tegyen. A Bíróság szerint a bizonyítási szabályok alapelve továbbá az, hogy a diszkriminációval sújtott felet kell előnyösebb helyzetbe hozni a bizonyítási eljárás során, hiszen az alperes feladata lesz az, hogy kimentse magát. Így a Bíróság arra is utal, hogy a felperesnek elegendő gyakorlatilag összehasonlítható helyzetet valószínűsítenie, ugyanis ebben egyúttal benne foglaltatik a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány közötti okozati összefüggés is, így ezt külön nem kell bizonyítania a felperesnek. A Bíróság szerint ez abból következik, hogy mivel az alperesnek kizárólag sikeres kimentési bizonyítással van lehetősége tisztázni magát, ezért neki kell bizonyítania azt, hogy az okozati összefüggés nem áll fenn, vagyis – á contrario következtetéssel – a valószínűsítés kapcsán feltételeznünk kell, hogy az fennáll. Ennek igazolására pedig elegendő, ha a felperes valószínűsíti, hogy a hátrány elszenvedésekor helyzete összehasonlítható volt azokkal, akik ugyanezt a hátrányt nem szenvedték el.

Az ítélet még egy fontos megállapítását mindenképpen meg kell említeni, ugyanis a magyar joggyakorlatban is visszatérő probléma a diszkriminációs ügyekben a

⁶⁷⁵ A 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás alapján.

bizonyítási teher egyensúlyának kérdése.⁶⁷⁶ A Bíróság szerint⁶⁷⁷ a vonatkozó irányelvek – és az irányadó joggyakorlat⁶⁷⁸ - alapján az uniós jog elfogadja a bizonyítás egyensúlyának megbontását elvi élel, azonban külön hangsúlyozza, hogy annak eltörlését – vagyis annak lehetővé tételét, hogy a felperesnek valószínűsítési kötelezettsége sem legyen – már nem. Ez alapján ismét azt látjuk, hogy bár elsődleges fontosságúnak a bizonyítási teher megosztásának szabályát tartja a Bíróság, hiszen abból indul ki, hogy azt az uniós jog elfogadja, de az elv határait is kijelöli, ugyanis ebből az következik, hogy oly szélsőségesen sem lehet azt értelmezni, hogy az gyakorlatilag megszüntesse a felperes bizonyítási kötelezettségét.

Véleményem szerint utóbbi álláspont az, amit a leginkább szem előtt kellene tartani a magyar joggyakorlatban is, ugyanis valószínűnek tűnik, hogy a gyakorlatban sem az Egyenlő Bánásmód Hatóság által követett radikális jogszabály-értelmezés, sem pedig a bírói gyakorlat által követett, a diszkriminációt okozó félnek kedvező jogalkalmazás sem tekinthető az egyetlen helyes megoldásnak, ugyanis véleményem szerint mind a kettő túlzottan szélsőséges jogértelmezéshez vezethet. Nézetem szerint minderre tekintettel elsősorban a bírói gyakorlatnak kellene elfogadnia az Ebktv. 19. §-ában foglalt alapszabályt, mely szerint egy diszkriminációt vizsgáló eljárásban a kimentési bizonyítás keretei között az alperes kerül szükségszerűen előnytelenebb helyzetbe. Azonban a hatósági gyakorlatnak nagyobb mozgásteret kellene engednie a munkáltatói bizonyításnak, ugyanis azért mondható túlzottan radikálisnak a hatósági jogalkalmazás, mert még a sikeres valószínűsítést sem várja el feltétlenül, hanem mintegy eleve abból indul ki, hogy a diszkrimináció megvalósult, és kizárólag a kimentési lehetőségek vizsgálatára fókuszál.

Vagyis álláspontom szerint a valószínűsítés és a bizonyítás közötti minőségi különbséget kellene elsősorban szem előtt tartania a bírói gyakorlatnak, míg az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak legalább a Meister-ítéletben foglaltakat követve az összehasonlítható helyzet valószínűsítését kellene alapul vennie.

⁶⁷⁶ Valójában a jelen alfejezet keretei között tárgyalt valamennyi jogi probléma erre vezethető vissza, hiszen a bizonyítás szabályai speciálisak a diszkriminációs ügyekben.

⁶⁷⁷ C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217. számú ítélet 3-19. pontjai.

⁶⁷⁸ Utalva elsősorban a C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187. számú és C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. számú ítéletre.

A Meister-ítéletben foglaltak kapcsán is tehető néhány olyan megjegyzés, amelyek arra mutatnak rá, hogy a gyakorlatban, bár mindenképpen alkalmazni kell az abban kifejtetteket, de az európai bírósági jogértelmezés is hagyott megválaszolatlan kérdéseket. Mivel az esetben végül nem került érdemben vizsgálatra az, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósult-e, ezért azok a különbségek sem rajzolódnak ki, amelyek a diszkrimináció e két formája közötti fogalmi eltérésekből adódnak a bizonyítási teher megosztása kapcsán.⁶⁷⁹ Így például álláspontom szerint tisztázatlan maradt az is, hogy míg közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén a statisztikai alapú valószínűsítés eredményes lehet, addig annak milyen a jogi megítélése közvetlen hátrányos megkülönböztetés kapcsán. Véleményem szerint alkalmazható e megoldás, azonban csak akkor vezethet sikeres valószínűsítéshez, ha a védett tulajdonság is egyidejűleg valószínűsítésre kerül.

További, a magyar joggyakorlatban is jelen lévő⁶⁸⁰ eleme az ítéletnek az a következtetés, miszerint a felperesnek a védett tulajdonságon és a hátrányon túl az összehasonlítható helyzetet is valószínűsítienie kell, pontosabban megjelölnie az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalót.⁶⁸¹ Azonban álláspontom szerint ez nem feltétlenül következik az irányelvi szabályokból, így ezt nem célszerű szigorúan alkalmazni a magyar bírói gyakorlatban sem, hiszen az összehasonlítható helyzet fennállta gyakorlatilag az ok-okozati összefüggés fennálltának bizonyítéka, márpedig utóbbi hiányát a munkáltatónak kell igazolnia.⁶⁸² Persze ugyanez visszafelé is igaz, ugyanis ha az eljáró hatóság vagy bíróság megalapozottnak látja a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatot, akkor gyakorlatilag az összehasonlítható helyzet önálló vizsgálatára már nincs is szükség. Ez azért eredményezhet ellentmondásos helyzetet a joggyakorlatban, mert az Ebktv. természetesen a konjunktív fogalmi elemek közé sorolja az összehasonlítható helyzetet, így annak vizsgálata mindenképpen szükséges.

Ezzel összefüggésben további érdekessége az ítéletnek, hogy a valószínűsítés tartalmát megkísérli körülírni, és ez a körülírás álláspontom szerint jól mutatja a minőségi különbséget bizonyítás és valószínűsítés között. Az ítélet szerint ugyanis a

⁶⁷⁹ FARKAS Lilla, *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15, 24.

⁶⁸⁰ Mfv.II.10.278/2013/4.

⁶⁸¹ FARKAS, *Getting it...*, 25.

⁶⁸² FARKAS szerint ez a bizonyítási teher áthárításának téves értelmezéséhez vezet. Lásd: FARKAS, *Getting it...*, 25.

valószínűsítés azt jelenti, hogy a felperesnek azt kell igazolnia, hogy a diszkrimináció látszata valószínűleg fennáll, vagy más megfogalmazásban „inkább fennáll, mint nem”,⁶⁸³ ebből pedig arra kell következtetni, hogy diszkrimináció történt. Ráadásul – és ezzel mindenképpen egyet kell értenünk – a valószínűsítés fogalma eleve abból indul ki, hogy nagyobb eséllyel következett be a diszkrimináció, vagyis a bizonyítási eljárás során szükséges figyelembe venni ezt az elméleti kiindulópontot is.⁶⁸⁴ Végeredményben ezt a nézőpontot kellene a magyar joggyakorlatban is meghonosítani álláspontom szerint, különösen a bírói gyakorlatban, ugyanis ehhez képest tényleges bizonyítást elvárni, és gyakorlatilag a bizonyítási teher általános szabályait alkalmazni diszkriminációs ügyekben téves megközelítésnek tűnik.

Utóbbi gondolatmenetből az is kitűnik, hogy az okozati összefüggés – vagy az összehasonlítható helyzet – igazolása azért nem szükséges a munkavállaló részéről, mert azt gyakorlatilag „bele kell érteni” a védett tulajdonság és a hátrány fennállta esetén a sikeres valószínűsítésbe. Az összehasonlíthatóság igazolása álláspontom szerint már csak azért sem várható el a felperestől, mert bár sok esetben valódi összehasonlítható helyzetben lévő személlyel történik az összehasonlítás, de sok esetben erre nincs lehetőség, így az összehasonlítás alanya hipotetikus lesz.⁶⁸⁵ Mivel a hipotetikus személlyel történő összehasonlítás olyan további nehézséget jelent a diszkriminációs ügyekben, aminek terhe nem hárulhat a felperesre, azért álláspontom szerint semmiképpen sem lehet indokolt ezt elvárni a sérelmet szenvedett féltől. Nehéz meghatározni a viszonyítási alapul szolgáló személyi csoportot, az irányadó szempontokat, az elvárt standardokat, stb. A munkáltató azonban – akár valódi, akár hipotetikus személyre történő hivatkozással – igazolhatja kimentését, vagyis azt, hogy nem történt diszkrimináció, hiszen ebben az esetben fokozottan érvényesül az az elv, mely szerint a felek eltérő jogi pozíció miatt a munkáltatónak egyszerűbb eredményesen bizonyítania, mint a munkavállalónak.⁶⁸⁶

IV.6. Az Ebktv. szerinti kimentési szabályok alkalmazása a gyakorlatban

⁶⁸³ FARKAS, *Getting it...*, 25.

⁶⁸⁴ Másként megfogalmazva: ha a jogalkotó nem azt akarná elérni ezáltal, hogy a diszkriminációra hivatkozó fél helyzete legyen könnyebb az eljárás során, akkor nem bontotta volna ketté a bizonyítási eljárást két, egymástól jól elkülöníthető szakaszra. Lásd ezzel kapcsolatosan: PALMER, *i.m.*, 25-26.

⁶⁸⁵ FARKAS, *Getting it...*, 27.

⁶⁸⁶ PALMER, *i.m.*, 24.

Korábban már említésre került, hogy az Ebktv. 7. §-ában található általános kimentési szabályok mellett különös, foglalkozás-specifikus kimentési lehetőséget is biztosít a munkáltatónak a törvény 22. §-ában. E szerint a munka jellege vagy természete alapján felmerülő olyan körülmény alapján lehet megkülönböztetni a munkavállalókat, melyek az alkalmazás szempontjából lényegesek, jogszerűek és arányosak, illetve az olyan arányos és valós foglalkoztatási követelmény alapján, mely vallási vagy világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapul, és a szervezet – munkáltató – jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódik. A 22. § (2) bekezdése meghatároz azonban egy alkivételt is, hiszen még az imént bemutatott speciális okok fennállta esetén sem jogszerű az olyan megkülönböztetés, amely a munkavállaló nemén, faji hovatartozásán, bőrszínén, nemzetiségén vagy nemzetiséghez való tartozásán alapul, és az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet sérti, illetőleg a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján jár.⁶⁸⁷ Ebben az esetben a megkülönböztetésnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést kell megvalósítania, vagyis az Ebktv. viszonylag leszűkíti ezt a védett kört, de a bérezésbeli különbségtételre kiterjed.⁶⁸⁸

Meg kell jegyezni, hogy – nagyrészt összhangban az uniós normákkal⁶⁸⁹ - a különbségtétel csak akkor lehet igazolt, ha jogszerű alappal bír, arányos, és indoka valós. Fontos, hogy ez a feltételrendszer egymással konjunktív viszonyban álló elemekből tevődik össze, vagyis egy jogszerű cél önmagában még nem lesz elegendő a különbségtétel igazolására. Ugyanakkor hozzá kell tenni, hogy az irányelvekkel való teljes összhang hiányzik a magyar szabályozásból, hiszen ezek alapján⁶⁹⁰ kimentésre csak közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén van lehetőség a különbségtétel

⁶⁸⁷ A kimentési szabályokkal összefüggésben ezt megerősíti a 384/4/2008. számú állásfoglalás is, rögzítve hogy ezekben az esetekben az Ebktv. nem biztosít kimentési lehetőséget az általános szabályok szerint (19. § (2) bekezdés).

⁶⁸⁸ Ez magyarázható azzal, hogy a foglalkozási diszkriminációs esetek között valóban az egyenlő bérezés elve sérül a leggyakrabban.

⁶⁸⁹ 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpont.

⁶⁹⁰ A 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontja, a 2000/43/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontja és a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés a) pontja egyáltalán nem határoz meg kimentési esetet közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetére, így az csak szűk körben, a felperes vagy panaszos sikertelen valószínűsítése, illetve a munkáltató szigorú szabályok szerinti sikeres kimentési bizonyítása esetén lehetséges. Ezzel szemben a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont i. alpontja meghatározza az objektív igazolhatóságot mint a közvetett diszkrimináció alóli kimentés lehetőségét, és ugyanezt teszi a 2000/43/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pontja és a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pontja.

objektív és ésszerű voltára való hivatkozással,⁶⁹¹ közvetlennél pedig ez lényegében fogalmilag kizárt.⁶⁹²

Ez alapján az Ebktv. szabályai jól láthatóan nemcsak megfogalmazásukban különböznek az irányelvi előírásoktól, hanem azok érdemben más megközelítést vesznek alapul. A 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja tárgyalja ugyanis a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát,⁶⁹³ és az irányelv kizárólag a diszkrimináció ezen formájához kapcsol objektív alapú kimentési lehetőséget.⁶⁹⁴ Érdemes megjegyezni, hogy az i. és ii. alpontokban foglaltak⁶⁹⁵ nagyrészt megjelennek az Ebktv. 7. § (2) bekezdés a) és b) pontjában, azonban az Ebktv. kimentési szabályai generális jelleggel vannak megfogalmazva, ami valóban szemléletbeli eltérést tükröz.⁶⁹⁶ Az Ebktv. 7. § (3) bekezdése – mely szabályt csak a 2006. évi CIV. törvény 1. §-a iktatta be az Ebktv-be 2007. január 1-jei hatállyal – némileg árnyalja a képet, és egy köztes megoldás koncepcióját vázolja fel, ugyanis a kimentési szabály általános jellege ellenére bizonyos kivételeket is megfogalmaz a főszabály alól. Nyilván következtlen lenne az Ebktv. logikáját alapul véve az, ha kivételként a törvény – az irányelvnek megfelelően – a közvetlen hátrányos megkülönböztetést átfogóan határozná meg, így e helyett kimondja, hogy jogellenes elkülönítés, illetve faji hovatartozáson, bőrszínen, nemzetiségen és nemzetiséghez való tartozáson alapuló közvetlen diszkrimináció esetén nincs lehetőség kimentésre.

Nem teljesen egyértelmű, hogy az Ebktv. miért határozza meg ezeket a kivételeket, illetve, hogy miért szűkíti le ilyen módon azok körét, de részben magyarázatul szolgálhat a 2000/43/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése, ugyanis – hasonlóan a

⁶⁹¹ Megerősíti ezt az Európai Unió Bírósága C-427/11. Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance és Commissioner of An Garda Síochána [2013] ECLI:EU:C:2013:122. számú ítéletében, visszautalva a C-170/84. Bilka – Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz [1986] ECR-I-607. számú ítéletre.

⁶⁹² John BOWERS – Elena MORAN, *Justification in Direct Sex Discrimination Law: Breaking the Taboo*, Industrial Law Journal, 2002/4, 307-320.

⁶⁹³ Gwyneth PITT, *Forced Retirement, Age Discrimination and the Heyday Case*, Industrial Law Journal, 2009/2, 233-234.

⁶⁹⁴ MEENAN, *Age discrimination...*, 294-299.

⁶⁹⁵ Szükséges megjegyezni, hogy a ii. alpont nem jelenik meg az Ebktv-ben, ez ugyanis az ésszerű alkalmazkodásról szól, és e szabályok a 1998. évi XXVI. törvényben szerepelnek, mely jogszabály a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szól. Az Ebktv. természetesen felsorolja a védett tulajdonságok között a fogyatékossgot, de a ii. alpont szerinti speciális szabályok az említett törvényben szerepelnek, de ezen szabályokat azok pontatlansága miatt érheti kritika. Lásd ezzel összefüggésben: HALMOS Szilvia, *Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 140-141.

⁶⁹⁶ Hiszen így figyelmen kívül marad azok életkor-specifikus jellege. Lásd: a C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329. számú ítélet 29. pontját.

2000/78/EK keretirányelvhez – közvetlen diszkrimináció esetére kizárja az irányelv a kimentés lehetőségét, és az Ebktv. szerinti kivételek éppen az ezen irányelv hatálya alatt álló védett tulajdonságokat jelölik.⁶⁹⁷ A 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pontja szerint is csak közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén van lehetőség kimentésre nemi diszkrimináció esetén, így tehát az irányelvekkel nem teljesen egyező módon kerültek definiálásra ezen szabályok. Ez a fajta szabályozás megnehezíti a szabályok gyakorlati alkalmazását, amire a jelen alfejezet keretei között szükséges rámutatni.

Érdemes megjegyezni, hogy az imént említett eltérés mellett a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglalt különös kimentési szabályok, melyek az életkori diszkriminációra vonatkoznak,⁶⁹⁸ nem kerültek megfelelően átültetésre. Az irányelv bizonyos speciális érdekek mentén enged további különbségtételt az időskorúak és fiatalok viszonylatában, méghozzá elsősorban foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési kérdések terén, ezeket pedig – nem taxatív jelleggel – részletezi is.⁶⁹⁹ E szabályok jelentősége abban áll, hogy az idősebb és fiatal személyek munkaerő-piaci helyzete – ebből adódóan munkajogi státuszuk – különleges,⁷⁰⁰ és az irányelv szerint indokolt olyan további eltérési lehetőségeket lehetővé tenni a tagállamok számára, amelyekkel élve saját foglalkoztatási helyzetüknek megfelelően tudják alakítani az idősebb és fiatal személyek foglalkoztatási lehetőségeit.⁷⁰¹ Mindez természetesen nem vezethet oda, hogy speciális kimentési szabálynak látszó közvetlen diszkriminációt lehessen megengedni életkor alapján, noha az irányelv széles hatókörű és nyílt

⁶⁹⁷ A faji diszkriminációhoz kapcsolódó kimentési szabályokkal összefüggésben lásd: BURRI – DORSEMONT, *i.m.*, 537-570. és Erica HOWARD, *The EU Race Directive*, Routledge, Abingdon, 2010, 12-15.

⁶⁹⁸ Ezek specialitásaival kapcsolatosan lásd: Michael CONNOLLY, *Forced Retirement, Age Discrimination and the Heyday Case*, *Industrial Law Journal*, 2009/2, 233-241.

⁶⁹⁹ Ugyanakkor SCHIEK megjegyzi, hogy a magas szintű védelem garantálása mellett is kétarcúak ezen irányelv szabályai, főként az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés kapcsán, ugyanis mind az irányelv, mind pedig azt az értelmező bírósági gyakorlat elmulasztja a kor alapú diszkrimináció tilalmát az uniós jogrend általános elvévé emelni, ami pedig indokolt lenne. Lásd: Dagmar SCHIEK, *Constitutional Principles and Horizontal Effect, Küçükdeveci Revisited*, *European Labour Law Journal*, 2010/3, 369-379.

⁷⁰⁰ MEENAN, *Age discrimination...*, 283-287.

⁷⁰¹ Eklatáns példája ennek a C-411/05. Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531. számú ítéletben kimondott azon elv, mely szerint munkaerő-piaci szempontból ésszerűen és objektíven igazolható azon életkor szerinti megkülönböztetés, mely a kollektív szerződésben foglalt azon szabályon alapszik, miszerint a kényszernyugdíjazás egyetlen feltétele a hatvanöt éves kor elérése, és ezzel együtt a társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítése. Az ítélet részleteivel kapcsolatban lásd: Lisa WADDINGTON, *Case 411/05, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 October 2007*, *Common Market Law*, 2008/3, 895-905.

megfogalmazásából akár erre is lehetne következtetni.⁷⁰² Az Ebktv. minden esetre figyelmen kívül hagyja ezeket a szabályokat, és ezeknek egy része – nem specifikusan az életkori diszkriminációra vonatkoztatva, hanem általános jelleggel – az Ebktv. 22. §-ában jelenik meg, még hozzá a foglalkoztatáshoz kapcsolt különös kimentési normák körében.⁷⁰³

A 22. §-ban foglalt kimentési okok az Ebktv. szellemiségéből következően a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján alkalmazandók, vagyis nem párhuzamosan a 7. § (2) bekezdésben foglaltakkal, hanem azok helyett.⁷⁰⁴ Ennek megítélése a joggyakorlatban azonban koránt sem ilyen egyértelmű.⁷⁰⁵ Más megközelítésben a kettő együttalkalmazása valószínűleg kioltaná egymást, így ez nem tűnik indokoltnak. Ugyanakkor a 2000/78/EK irányelvben találunk példát az ehhez hasonló fokozatosan alkalmazandó kimentési szabályokra, ugyanis éppen a néhány sorral feljebb tárgyalt 6. cikk (1) bekezdés mutatja, hogy nem lehetetlen egymás mellett, illetve helyett alkalmazni olyan általános és speciális kimentési szabályokat, melyek célja az egyenlő bánásmód követelményének ésszerűsítése.⁷⁰⁶ Az igazolt eltérő bánásmód alkalmazása elengedhetetlen az antidiszkriminációs joggyakorlatban,⁷⁰⁷ tekintve, hogy ezen szabályok célja értelemszerűen nem a munkavállalók közötti abszolút értelemben vett egyenlőség megteremtése. Azonban a magyar jog elveti ezt a lehetőséget az Ebktv. szerint, így álláspontom szerint célszerű volna az irányelvvel összhangban alkalmazni ezen szabályokat. A 22. § a) pontja szerinti kimentési lehetőség egyébként is tartalmilag úgy értelmezhető, mint az egyes irányelvek közvetett diszkrimináció alóli mentesülés eseteinek kizárólag foglalkoztatási körülményekre vonatkoztatott változata, hiszen a szempontok lényegében megegyeznek az irányelvekben szereplőkkel.⁷⁰⁸ Hozzá kell tenni továbbá, hogy e különös kimentési szabály az Ebktv. szövege alapján nem

⁷⁰² Malcolm SARGEANT, *Age Discrimination – Ageism in Employment and Service Provision*, Gower Publishing Limited, Farnham, 2011, 35.

⁷⁰³ Ezek funkciója elsődlegesen az, hogy a munkaviszonyban jelentkező diszkrimináció sajátosságaira tekintettel a munkáltatóknak csak egy, az általánosnál szigorúbb teszt alapján lehetőségük magukat kimenteni. GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-124.

⁷⁰⁴ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 123.

⁷⁰⁵ Lásd például: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 123-125.

⁷⁰⁶ C-555/07. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG [2010] ECR I-365., C-88/08. David Hütter kontra Technische Universität Graz [2009] ECR I-5325. és C-250/09. és C-268/09. egyesített ügyek Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv [2010] ECR I-11869. számú ítéletek.

⁷⁰⁷ TOBLER, *i.m.*, 183-184.

⁷⁰⁸ Lásd például a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglaltakat.

korlátozott, következésképpen a hátrányos megkülönböztetés valamennyi, foglalkoztatással összefüggésben felmerülő formájára alkalmazható.

Megjegyezhető, hogy a 22. §-ban foglaltakat az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltakkal együtt kell értelmezni, hiszen a bizonyítási teher megosztására nézve az Ebktv. nem tartalmaz különös előírást, és nem is zárja ki az általános szabályok alkalmazását. Ennek azért van jelentősége, mert a sérelmet szenvedett fél sikeres valószínűsítése esetén a bizonyítási teher a 19. § szerinti főszabálynak megfelelően a sérelmet okozó – esetünkben a munkáltató – oldalán van.⁷⁰⁹ Ebből következően a 22. § szabályai nem kivételt képeznek a főszabály alól, pusztán kijelölik azt az esetkört, melyben a munkáltatónak lehetősége van a bizonyítás szabályaival összhangban kimenteni magát. Ennek azért van jelentősége a gyakorlatban, mert természetesen az általános kimentési szabályok vonatkoznak a munkajogi tárgyú esetekre is, ugyanakkor mivel a törvény meghatároz kifejezetten a foglalkoztatással kapcsolatos kimentési okokat, ezért szükséges tisztázni, hogy ezeket nem kiemeli a szabályozásból, hanem biztosítva a szabályok egységességét mintegy tovább részletezi a főszabályt, meghatározva az említett különös eseteket. Azonban a jogalkalmazás szempontjából – megfelelően az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében foglaltaknak – a speciális kimentési szabályok megelőzik az általános szabályokat, eltérő esetben a 22. § rendelkezései teljes mértékben funkciójukat vesztenék.⁷¹⁰

Megjegyzem, a 2000/78/EK irányelv 6. cikke által meghatározott különös eseteket az idősebb munkavállalókat érintő diszkrimináció tipikus eseteinek is tekinthetjük.⁷¹¹ Ezek alapján az irányelvben foglalt általános kivételekhez képest további eltérési lehetőségeket enged az EU az életkori diszkriminációval összefüggésben, amelyek értelmezése azonban a Bíróság esetjogában sem feltétlenül egységes, így a jogszerű cél fogalma körülhatárolatlan a gyakorlatban.⁷¹² A magyar jogban ezek a szabályok tehát az Ebktv. különös szabályai – 22. § – között szerepelnek, így azok megfogalmazásukban és tartalmukban sem felelnek meg az irányelvi előírásoknak. Ugyanis álláspontom

⁷⁰⁹ A valószínűsítés és a bizonyítás hatósági megítélésével kapcsolatosan lásd a az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület IV.5. alfejezet keretei között részletesen elemzett 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalását.

⁷¹⁰ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 123-124.

⁷¹¹ Malcolm SARGEANT, *For Diversity, Against Discrimination: the Contradictory Approach to Age Discrimination in Employment*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 631-634.

⁷¹² Ceciel W.G. RAYER, *European Court of Justice, 19 January 2010, C-555/07 (Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG)*, European Labour Law Journal, 2010/2, 264-268.

szerint az irányelv 6. cikke éppen az életkori diszkrimináció speciális voltára tekintettel állapít meg eltérő szabályokat,⁷¹³ amellet persze, hogy az általános védelem is ugyanúgy vonatkozik az ezzel a védett tulajdonsággal rendelkező csoportra is.⁷¹⁴ Ugyanakkor sem az Ebktv., sem pedig az Mt. nem szól ezekről az esetlegesen alkalmazandó kivételekről, márpedig ezáltal az idősebb munkavállalói csoportok vonatkozásában fennáll annak a veszélye, hogy a foglalkoztatással összefüggésben az irányelvben foglaltak ellenére éri őket diszkrimináció. Más megközelítésben persze az is igaz,⁷¹⁵ hogy az irányelv ezekkel a rendelkezésekkel csökkenti az idősebb munkavállalókat megillető jogvédelem szintjét, hiszen a felsorolt kivételek valójában eléggé széles esetkört ölelnek fel.⁷¹⁶ Érdemes megjegyezni, hogy bár az irányelv e cikke kifejezetten széles körben enged eltérést a főszabálytól,⁷¹⁷ mégis úgy gondolom, hogy az Ebktv.-vel összhangban jobban konkretizálhatóvá válna az irányadó joggyakorlat az életkori diszkriminációval kapcsolatban a szabályok megfelelő implementálása esetén. Az ezzel összefüggő aspektusokra már a Bíróság is rámutatott,⁷¹⁸ többek között éppen egy magyar érintettségű ügyben.⁷¹⁹

A főbb szabályozási problémák felvázolása után az egyes döntéseket három csoportra osztva – kimentés közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés,

⁷¹³ Maria Do Rosário Palma RANALHO, *Age Discrimination, Retirement Conditions and Specific Labour Arrangements: The Main Trend in the Application of Directive 2000/78/EC in the Field of Age Discrimination*, European Labour Law Journal, 2013/2, 109-118.

⁷¹⁴ Az idősebb munkavállalói korosztályokat érintő összetett kérdések kapcsán jegyzem meg, hogy a Bíróság jogszerűnek ítélte az olyan különbségtételt, mely alapján a munkáltató életkor szerint változó járulék fizetésére köteles munkavállalói után abban az esetben, ha ez jogszerű céllal alátámasztható (C-476/11. HK Danmark kontra Experian A/S [2013] ECLI:EU:C:2013:590.). Ugyanakkor ellentétes a 6. cikkel az olyan tagállami szabályozás, amely nem teszi lehetővé a nyugdíjkorhatárt elérő köztisztviselők számára az olyan, úgynevezett rendelkezésre állási díj fizetését, amely a munkáltató által elbocsátott dolgozókat megilleti (C-546/11. Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet [2013] ECLI:EU:C:2013:603.).

⁷¹⁵ Willem SWINNEN, *The Economic Perspective in the Reasoning of the ECJ in Age Discrimination Cases*, European Labour Law Journal, 2010/2, 254-263.

⁷¹⁶ SCHLACHTER (ed.), *i.m.*, 36-40.

⁷¹⁷ Kritikai élel az is megjegyezhető, hogy bár az irányelv látszólag nagyon körültekintően fogalmaz, mégis úgy tűnik, hogy a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai célok közé szinte bármilyen eltérési indok besorolható, bár a további követelményeknek így is meg kell felelni. Az értelmezés nehézségét jól mutatja, hogy a Bíróság is több, egymással ellentétes döntést hozott az elmúlt években e cikk értelmezésével kapcsolatban, lásd e körben a C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003. és a C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1. számú döntéseket.

⁷¹⁸ Többek között a vonatkozásban, hogy milyen elérendő célok minősülhetnek jogszerűnek, így például a munkaerő-piaci egyensúly megteremtése a krosztályok között az lehet. Lásd: SARGEANT, *Age Discrimination – Ageism...*, 30.

⁷¹⁹ C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország [2012] ECLI:EU:C:2012:687. Az esetben Magyarország nem tudta kimenteni magát a speciális életkori kimentési szabályok alapján sem. Lásd: GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett, *Retirement of Hungarian Judges, Age Discrimination and Judicial Independence: A Tale of Two Courts*, Industrial Law Journal, 2013/3,

illetőleg életkori diszkrimináció esetén – elemzem arra tekintettel, hogy a fentebb kifejtetteknek megfelelően előbbi két kategóriára gyakorlatilag eltérő kimentési szabályok vonatkoznak, míg az életkori diszkrimináció speciális szabályai ezektől jól láthatóan elkülönülnek. A csoportosítás követi az egyedi döntések főbb jogi következtetéseinek lényegét, azonban megjegyzendő, hogy a döntések jelentős része nem feltétlenül sorolható be egyik vagy másik kategóriába.

IV.6.1. A munkáltató kimentési lehetőségei az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban

IV.6.1.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

A közvetlen hátrányos megkülönböztetést vizsgálva szükséges szólni a 91/2010. számú határozatról, mely szerint az oksági kapcsolat ellenére sem állapítható meg hátrányos megkülönböztetés⁷²⁰ akkor, ha a munkáltató negatív magatartása nagyrészt a felek személyes ellentétére, esetleg korábbi konfliktusokra vezethető vissza, és csak részben a védett tulajdonságra. A kérelmező álláspontja szerint női mivolta és anyasága miatt szenvedett el indokolatlanul munkahelyi hátrányokat – például áthelyezés, ellenséges légkörben történő munkavégzés –, azonban a munkáltató tudta igazolni, hogy eljárása nem volt megkülönböztető, hiszen az áthelyezés és a munkapozíció kapcsán mindig így járnak el a kismamákkal, ami pedig az ő érdeküket szolgálja, így hiányzik a kauzalitás a sikeres munkavállalói valószínűsítés ellenére. A negatív légkör kapcsán pedig arra derült fény, hogy a felek viszonya valóban megromlott, de ennek lényegében erkölcsi, magánéleti kérdések, problémák álltak a háttérben, melyek azonban nem érték el a zaklatás szintjét, így e tekintetben is sikeresnek bizonyult a munkáltató kimentése. A személyes konfliktust pedig nem kellett a Hatóságnak az Ebktv. keretei között értékelnie.

Hasonló következtetésre jutott a Hatóság a 180/2010. és 57/2007. számú határozatokban azzal a kiegészítéssel, hogy ugyanezek az elvek alkalmazandók akkor is, ha a munkavégzés ellehetetlenítése súlyosbodik áthelyezéssel vagy munkahelyi átszervezés következtében realizálódó más, konkrét munkajogi hátránnyal. A 180/2010.

⁷²⁰ Természetesen az Ebktv. szerinti valamennyi fogalmi elem fennállása mellett.

szám döntésből pedig kiderül, hogy az oksági kapcsolat hiánya konkrét, bizonyítható jogsérelmek megléte esetén is megakadályozza a diszkrimináció megállapítását.

A 35/2009. számú határozat szerint a munkáltató sikerrel menti ki magát annak ellenére, hogy a végrehajtott reorganizáció keretei között az adott munkakörben kizárólag a panaszos munkaviszonyát szüntette meg, ráadásul úgy, hogy őt ezt megelőzően „zaklatta” is.⁷²¹ Azonban arra is fény derült, hogy ez a munkakör tényleg megszűnt, vagyis a megszüntetés és a védett tulajdonság között nem állhatott fenn ok-okozati összefüggés, valamint annak objektív, az adott munkakörhöz igazodó valós oka volt.⁷²² A Hatóság azt is figyelembe vette e vonatkozásban, hogy a munkáltató több kísérletet is tett a munkavállaló más munkakörbe történő áthelyezésére.

A 607/2008. számon közzétett döntésében pedig a Hatóság lényegében ugyanerre a következtetésre jutott azzal a különbséggel, hogy nem átszervezés vagy munkakörök megszüntetése legitimálta a felmentést, hanem gyakorlatilag a panaszos munkavégzéssel összefüggő magatartása, az alkalmazott negatív jogkövetkezmények pedig függetlenek voltak a munkavállaló védett tulajdonságától.

344/2013. számú határozatában az Egyenlő Bánásmód Hatóság nem állapított meg hátrányos megkülönböztetést annak ellenére, hogy a panaszos munkavállaló szerint női mivoltára tekintettel folyamatosan és többszörösen hátránnyal sújtotta őt munkáltatója. Egyik oldalról ugyanis munkavégzési helyét nézőpontja szerint számára szándékosan kedvezőtlenül határozta meg,⁷²³ másik oldalról pedig azért, mert határozott időtartamú munkaviszonyát annak lejárta után nem hosszabbította meg a munkáltató.⁷²⁴ Előbbi kapcsán arra hívta fel a figyelmet a Hatóság, hogy a panaszos munkavégzési helye megfelelően illeszkedett a munkáltató szervezetrendszerébe, semmilyen tekintetben nem kivételeztek vele, így ez irreleváns, míg jogviszonya szimplán azért nem került meghosszabbításra, mert a munkáltatónak ilyen formában már nem volt tovább

⁷²¹ Valójában az áthelyezésének előkészítése, illetve később a jogviszonymegszüntetés előkészítése folyt, így a kérelmezőt ezt utasították ki korábbi munkavégzési helyéről.

⁷²² A határozat szerint még akkor sem, ha ilyen módon kizárólag a panaszos munkaviszonya szűnt meg.

⁷²³ A panaszos szerint azért, mert „eleve nem kedvelte” őt.

⁷²⁴ A határozott időtartamú munkaviszonyok kapcsán különösen aggályos a diszkrimináció tilalma, és az ilyen típusú jogviszonyok tömeges elterjedése jobban felszínre hozza a főbb problémákat. Lásd: Roger BLANPAIN, *Fixed-term Employment Contracts: The Exception to the Rule?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008/1, 123-131.

szüksége az ő munkavégzésére.⁷²⁵ Ismét az oksági kapcsolat hiányát állapította meg – helyesen – az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Az 1651/2008. számú határozat értelmében a munkáltatónál végrehajtott jelentős mértékű átszervezés következtében az áthelyezett munkavállalók között csak a kérelmező rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal,⁷²⁶ és őt az átszervezés hátrányosan érintette, mégsem volt diszkriminatív ez az intézkedés, tekintettel annak ésszerű és objektív indokaira. Ennek az az oka, hogy kinevezésében változó munkavégzési hely szerepelt, vagyis eleve számolnia kellett munkahelye megváltozásával, illetve a munkáltató nem tudta máshová áthelyezni, csak arra a helyre, ami számára hátránnyal járt.⁷²⁷ Fontos tehát megjegyezni, hogy a kérelmező valóban rendelkezett a védett tulajdonsággal, és foglalkozásával összefüggésben ténylegesen hátrány érte, de az ok-okozati összefüggés mint fogalmi elem hiányzik.⁷²⁸ A munkáltató intézkedése ilyen módon a munka természete alapján objektíven indokolt volt, hiszen amennyiben a munkavállaló munkavégzési helye változó, akkor a munkáltató jogszerűen oszthatja be őt eltérő telephelyekre.

A 72/2007. számú határozatban az esélyegyenlőségi terv készítésének elmaradása sértette a panaszos szerint az egyenlő bánásmód követelményét, de a panasz nem volt alapos, hiszen az eljárás alá vont munkáltató nem volt köteles ilyen készítésére, így önmagában az, hogy nem rendelkezett esélyegyenlőségi tervvel, természetesen nem sérthette az egyenlő bánásmód követelményét, így kimentési okként szolgálhatott.⁷²⁹

87/2009. számú határozatában megállapította a Hatóság, hogy a munkafegyelem megtartása érdekében a munkáltató alkalmazhat olyan eszközöket, amelyek a „problémás” személyek vonatkozásában esetleg rontják a munkahelyi légkört, sőt az ilyen szankciók egyénre szabottak is lehetnek, ezek kommunikálási stílusa pedig

⁷²⁵ Ezzel összefüggésben lásd: RADNAY József, *Az idősebb munkavállalókkal határozott időre szóló munkaszerződés kötésének tárgyi indok nélküli lehetősége sérti a közösségi jogot*, Gazdaság és Jog, 2006/1, 15-17.

⁷²⁶ Nevezetesen roma származású volt.

⁷²⁷ A hátrányt a telephely nehezebb megközelíthetősége, az ott végzendő nehezebb fizikai munka és az ottani kollégákkal való nem megfelelő kapcsolat jelentette.

⁷²⁸ Mérlegelte a Hatóság továbbá azt is, hogy valóban nem lett volna-e lehetőség más módon foglalkoztatni őt, hiszen ha lett volna, akkor diszkriminációt valósított volna meg az eljárás alá vont, így azonban nem. Lásd: 572/2012. számú EBH határozat a munkaviszony létesítése körében.

⁷²⁹ Megjegyzem, az esélyegyenlőségi terv megléte önmagában véve még nem biztos, hogy elegendő az egyenlő bánásmód előmozdításához egy munkahelyen. Lásd: NIEDERFIRINGER Veronika, *Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos dokumentumok hatása*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 3. tanulmány, Budapest, 2013, 31-36., <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).

irreleváns. E szerint amennyiben egy munkavállaló nem fegyelmezhető, csak – látszólag – diszkriminatív módon, akkor a munkáltató élhet ilyen eszközzel, természetesen betartva az Ebktv. rendelkezéseit. Jelen esetben a munkavállaló munkateljesítménye 25%-kal romlott a tárgydőszakban, amivel kollégáitól közel 40%-kal maradt el, így erre tekintettel hozta kellemetlen helyzetbe, szankcionálta őt munkáltatója, nem pedig a panaszos által felhívott védett tulajdonsága – egészségi állapota – miatt, így a munkáltató kimentése sikeres lett. Álláspontom szerint ebből az következik, hogy maga a szankció nem alapítható a munkavállaló védett tulajdonságára, de az nem tilalmazott, hogy a fegyelmezés rendje – például az alkalmazottakkal szembeni elvárások, megbeszélések, szankciók kilátásba helyezése, esetleg áthelyezés – igazodjon ehhez.

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya a határozott idő lejártával szűnik meg, nem lesz diszkriminatív e jogviszony meg nem hosszabbítása akkor, ha a munkáltató nem az érintett munkavállaló védett tulajdonságára tekintettel dönt úgy, hogy nem alkalmazza tovább az érintett személyt.⁷³⁰ Ugyanis objektív és ésszerű lehet ez az indok azáltal, hogy a munkáltatónak valóban nincs szüksége tovább az adott munkaerőre, vagy akár az is, hogy a határozott időtartam alatt nem volt maradéktalanul elégedett a munkavégzés minőségével, mennyiségével. Mindez álláspontom szerint összhangban van a munkáltató Ebktv. szerinti kimentési lehetőségeivel.

A kérelmező védett tulajdonságának hiányában sikeresen mentette ki magát a munkáltató az 1492/2010. szám alatt közzétett határozat szerint, mivel a munkavállaló munkáltatóétól eltérő, de kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő véleményét nem értékelte az Ebktv. 8. § j) pontja szerinti politikai vagy más véleményként a Hatóság. Fontos megjegyezni, hogy a politikai vagy más véleménynek is kellően konkrétnek és olyannak kell lennie, ami alapján az ilyennel rendelkező személyt valamely homogén társadalmi csoporthoz lehet sorolni,⁷³¹ és az is fontos, hogy ez a vélemény ne egyszeri, alkalmoszerű, hanem meggyőződésszerű legyen.⁷³² Ebben az esetben viszont a felek közötti munkahelyi konfliktus alapját a munkavállaló teljesítményértékelésének módja és kimenetele, illetőleg a beosztás szerinti szolgálatteljesítés módja, valamint – ezektől függetlenül – egy, a munkáltató által kiírt álláspályázat szabálytalansága jelentette. A Hatóság szerint utóbbinak nincs ráhatása az esetleges hátrányos megkülönböztetés

⁷³⁰ Lásd ezzel összefüggésben: GYULAVÁRI, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai...*, 141-144.

⁷³¹ Lásd például: 122/2012., 71/2012., 86/2010. EBH határozatok.

⁷³² 1318/2008. számú EBH határozat.

megállapítására, míg az, hogy a panaszosnak beosztása szerint aránytalanul sokat kell szabad levegőn tartózkodnia szolgálatteljesítés közben, kizárólag a felek munkaviszonyának keretei között, de az egyenlő bánásmód elvén kívül vizsgálendő. Az értékeléssel kapcsolatos eltérő vélemény pedig nem védett tulajdonság, mint ahogyan a beosztással kapcsolatos munkavállalói álláspont sem. Teoretikusan ilyen kérdések vitathatók munkaügyi jogvita keretei között, de a munkavállaló védett tulajdonság nélkül biztosan alaptalanul hivatkozik hátrányos megkülönböztetésre álláspontom szerint a hatósági eljárásban.⁷³³

IV.6.1.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

A 740/2009., 232/2009. és 736/2007. szám alatt közzétett határozatok szerint sikerrel menti ki magát a munkáltató abban az esetben, ha a munkavállaló munkavégzési körülményei kétséggkívül elnehezednek, ellehetetlenülnek, és ennek egyértelműen köze van a panaszos munkavállaló munkáltatóval való kapcsolatához, azonban az okozott hátrány nem mutat ok-okozati összefüggést a panaszos védett tulajdonságával. Rosszindulatú megjegyzések, ellenséges légkör kialakítása, munkáltatói nyomásgyakorlás még nem valósít meg diszkriminációt, feltéve, hogy azok háttérben nem a munkavállaló védett tulajdonsága áll.

Az 57/2007. számon közzétett határozat szerint a munkavégzés minősége alapján indokolt munkáltatói szankciók jogszerűek addig, amíg azok kiszabása, illetve azok mértéke nem a munkavállaló védett tulajdonságára vezethető vissza.⁷³⁴ Mindez annak ellenére nem valósított meg diszkriminációt, hogy az összehasonlíthatósági vizsgálat során nem derült ki egyértelműen, hogy más munkavállalók is részesültek-e azonos szankciókban hasonló kötelezettségszegések esetén.⁷³⁵ A munkáltató sikerrel tudta bizonyítani, hogy eljárása megfelelt az egyenlő bánásmód elvének, hiszen bár kizárólag a panaszost küldték el kényszerszabadságra munkavégzése gyenge minősége miatt, azonban ez nem a védett tulajdonságára tekintettel történt, ilyen módon a kimentés

⁷³³ GYULAVÁRI, *Egyenlők és egyenlőbbek* (8. rész), 263-265.

⁷³⁴ Az arányosság elvének diszkriminációs ügyekben betöltött fontos szerepével kapcsolatosan lásd: KALAS Tibor, *Egyes jogelvek szerepe az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatában*, Jogtudományi Közlöny 2001/7-8, 313-320.

⁷³⁵ Pedig e vizsgálat lefolytatása mindenképpen szükséges az európai bírósági gyakorlat alapján, lásd: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György, *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi tárgyú ítéleteiből – Egyenlő bánásmód elve*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2003, 24-30.

sikeres lehetett, mivel a hátrányos megkülönböztetés egyik fogalmi eleme, vagyis az okozati összefüggés hiányzik.

A munkaidő-kedvezmény iránti kérelem elutasítását a panaszos véleménye szerint sértő, egyben diszkriminatív módon közölték vele, azonban a Hatóság nem állapított meg hátrányos megkülönböztetést a 14/2006. számú határozatában. A határozat szerint egy munkáltatói intézkedés négy szemközti közlése addig a pontig, amíg az nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést, nem jogsértő, de azt is látni kell, hogy az ilyen esetekben szinte lehetetlen az eredményes valószínűsítés, éppen a négy szemközti kontaktus miatt. Az elutasítás nem állt összefüggésben semmilyen védett tulajdonsággal, a közlés pedig hátrányt nem keletkeztetett a munkavállaló oldalán, így a kérelem alappal került elutasításra.

Érdekes megállapítást tesz a Hatóság a kollektív munkajogi érintettségű 153/2010. számú határozatában, ugyanis nem ítélte diszkriminatívnak a munkáltató azon magatartását, amellyel nem kizárólag a panaszos szakszervezettel, hanem valamennyi, nála képvisellel rendelkező szakszervezettel szemben folytat jogellenes gyakorlatot.⁷³⁶ A panaszos szerint a munkáltató akadályozó magatartása azért valósított meg hátrányos megkülönböztetést a szóban forgó szakszervezettel szemben, mert ez volt az egyetlen, amelyik érdemi tevékenységet folytatott volna, ha a munkáltató teljesítette volna törvényi kötelezettségeit. A panaszos szerint a munkáltató szándékosan akadályozta az ő munkájukat is, illetve alapvetően ellenséges volt az érdekképviselői szervekkel szemben. A Hatóság azonban megállapította, hogy a munkáltató valamennyi hasonló szervezettel szemben így járt el, így az összehasonlítható helyzet és a tényleges hátrány fennállta ellenére nem tekintette a szakszervezet szempontjából védett tulajdonságnak azt, hogy egyedül ők folytattak érdemi tevékenységet. A kimentés ilyen módon – helyesen – az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonság hiányán alapult.

A 79/2009. számon közzétett döntés tényállása szerint azt sérelmezte a panaszos, hogy a kötelező teljesítményértékelés során a munkáltató olyan körülményeket is figyelembe vett munkavégzésével kapcsolatban, amelyek védett tulajdonságával – egészségi állapotával, kórházi kezelésével – álltak összefüggésben, ez pedig hátrányt okozott neki. Előbbi állítása részben igaznak bizonyult, azonban arra is fény derült,

⁷³⁶ A jogsértés magában foglalta a szakszervezeti és participációs jogok nem megfelelő biztosítását, az érdemi tárgyalások akadályozását, illetve gyakran egyáltalán „nem állt szóba” az érdekképviselővel, illetve az üzemi tanáccsal az eljárás alá vont munkáltató.

hogy tényleges munkajogi hátrány nem keletkezett az oldalán, így a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés fogalmi elemeinek hiányában sikerrel menthette ki magát.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 719/2007. számon közzétett határozata szerint a munkaviszony megszüntetésének objektív és ésszerű indoka alapján menthette ki magát sikerrel a munkáltató a következők szerint. Az egyenlő bánásmód követelményét úgy veszélyeztette a munkáltató a felmondási jog gyakorlása során, hogy sajátos módon mintegy „másodlagos” vagy „bujtatott” okként jelölte meg azt a körülményt, mellyel hátrányos megkülönböztetést valósított meg felmondásával. A munkavállaló alapvetően kötelezettségszegést valósított meg bizonyos képzési követelmények nem teljesítésével, illetőleg magatartásbeli problémáival (nem megfelelő hangnem használata, többszöri szóváltás kollégákkal, és egyszer szolgálatteljesítés közben elaludt) ami önmagában véve felmondási ok lehet. A panaszos ugyanakkor roma származású volt,⁷³⁷ és az eset összes körülményei alapján feltehető volt, hogy ez utóbbi volt a felmondás valós indoka.⁷³⁸ A Hatóság úgy látta tehát, hogy a jogviszony megszüntetésének objektív, a munkaviszonnyal összefüggő jogszerű indoka volt, vagyis a munkáltató nem valósított meg hátrányos megkülönböztetést, mint ahogyan zaklatást sem, bár az esetet részletesen áttanulmányozva nem teljesen egyértelmű, hogy ez utóbbit miért nem.⁷³⁹ Két érdekes körülményre hívom még fel a figyelmet e helyütt, ugyanis egyik oldalról a panaszos a munkakör betöltéséhez szükséges feltétellel sem rendelkezett, illetőleg a sorozatos kötelezettségszegések miatt lényegében azt közölte vele felettese, hogy vagy önként felmond, vagy pedig felmondanak neki, de mindenképpen mennie kell.⁷⁴⁰

IV.6.1.3. Kimentés életkori alapú diszkrimináció esetén

⁷³⁷ A faji diszkrimináció tilalmának magyar gyakorlatával kapcsolatosan tesz fontos megállapításokat a BDT 2718/2012, melyben kifejtésre kerül, hogy rasszista szándék nélkül is lehetséges hátrányos megkülönböztetést megvalósítani valamely személy bőrszínére mint védett tulajdonságára tekintettel, és mivel az így okozott jogsérelem köztudomásúan nagy hátrányt, megalázást okoz az érintettnek, ezért az ilyen sérelmet csak magas összegű nem vagyoni kártérítéssel lehet orvosolni. Érdemes megjegyezni, hogy az ilyen fajta kompenzációs szabályokat jobban ki kellene emelni a szabályozásban is.

⁷³⁸ Ez leginkább a felettesek és a közvetlen kollégák ellenszenvéből volt kikövetkeztethető.

⁷³⁹ Feltehetően származása, illetve amiatt, mert a panaszos felettese által elkövetett bűncselekményt észlelt – amiről az elkövető felettes tudott – valóban ki volt téve a zaklatás tényállását kimerítő magatartásoknak a panaszos, de a Hatóság végül az egymásnak teljesen ellentmondó nyilatkozatokra tekintettel nem látta megalapozottnak a zaklatás miatti elmarasztalást.

⁷⁴⁰ Utóbbi munkáltatói magatartás akár zaklatásként is értékelhető lett volna.

A Hatóság 32/2006. szám alatt közzétett határozatában arra mutatott rá, hogy önmagában azért, mert egy adott időpontban csak egy olyan munkavállaló munkaviszonya szűnt meg, aki védett tulajdonsággal rendelkezik, még nem lesz diszkriminatív a jogviszony megszüntetése, kivéve persze akkor, ha ennek jogszerű indoka egyébként nincs. Előrehozott nyugdíj miatt mentette fel az eljárás alá vont munkáltató a panaszos közalkalmazottat, aki azonban korábban kérelmezte, hogy állapítsák meg nyugdíjjogosultságát. A felmentést ugyanakkor jogsértőnek, diszkriminatívnak és az emberi méltóságát sértőnek találta arra tekintettel, hogy a jogviszonymegszüntetés kizárólag életkorára tekintettel történt,⁷⁴¹ és hogy más nyugdíjas közalkalmazottak jogviszonyát ugyanabban az időpontban, ugyanolyan módon nem szüntette meg a munkáltató.⁷⁴² Az eset körülményei persze kételyt ébreszthetnek bennünk, hiszen az állítás első fele, vagyis hogy munkaviszonyát kizárólag életkorára tekintettel szüntették meg, igaz, és ez adott esetben már elegendő lehet a diszkriminatív jogviszonymegszüntetés megállapításához.⁷⁴³ Ez alapján az eltérő bánásmódnak kétségtől jogszerű és objektív alapja volt. Emberi méltóságához való joga pedig diszkrimináció esetén valóban sérülhetett volna,⁷⁴⁴ de mivel törvényes keretek között és az egyenlő bánásmód követelményét megtartva mentette őt fel a munkáltató, ezért panasza nem volt alapos.⁷⁴⁵ Ebben az esetben végeredményben a munkáltató az összehasonlítható helyzet hiányára alapítva menthette ki magát sikerrel, hiszen hátrányos megkülönböztetést csak akkor valósíthat meg, ha összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között differenciál objektív és ésszerű indok nélkül.⁷⁴⁶

831/2007. számú határozatában fontos megállapításokat tett a Hatóság a munkáltató kimentési lehetőségeiről. A bepanaszolt munkáltató határozott időtartamban, helyettesítés céljából foglalkoztatta a panaszos közalkalmazottat, méghozzá a

⁷⁴¹ A jelenséggel összefüggésben lásd: Charles WYNN-EVANS, *Age Discrimination and Redundancy*, *Industrial Law Journal*, 2009/1, 113-121.

⁷⁴² Ezzel kapcsolatosan lásd: ROMÁN László, *A nyugdíjjogosulttá válás mint a munkáltatói felmondás jogcíme – jogállami szempontból*, *Magyar Jog*, 1993/3, 144-151.

⁷⁴³ Malcolm SARGEANT, *Age Discrimination in Employment*, Gower Publishing Limited, Aldershot, 2006, 53-58.

⁷⁴⁴ Ugyanis a hátrányos megkülönböztetés bármely formája az emberi méltósághoz való alapvető jog sérelméhez vezet. Lásd: SZEMESI Sándor, *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2009, 25-30.

⁷⁴⁵ Hasonló tényállás és elvek mentén sikerrel mentette ki magát a munkáltató a következő esetekben: 825/2011., 115/2010., 163/2010., 583/2010., 243/2009., 242/2009., 1230/2009., 338/2009., 936/2009., 1869/2009., 759/2009., 306/2008., 1434/2008., 511/2008., 935/2008., 900/2008., 324/2008., 342/2008., 839/2008., 719/2007., 46/2007., 746/2007., 57/2006. számú EBH határozatok, illetve három, 2005-ben hozott határozat, amelyek ügyszám nélkül kerültek közzétételre.

⁷⁴⁶ Lásd a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmát az Ebktv. 8. §-ában.

helyettesített kolléga keresőképtelensége idejére. A határozott idő letelte után azonban jogviszonya nem került meghosszabbításra, míg két – álláspontja szerint – vele összehasonlítható helyzetben lévő munkatársáé igen, sőt az eredetileg helyettesítéssel betöltött munkakörbe az egyik ilyen kollégát határozatlan időre nevezte ki a munkáltató a munkakörök részleges átszervezése nyomán, erről azonban a panaszost nem tájékoztatta, aki így abban a tudatban volt mindvégig, hogy a helyettesítési álláshely betöltetlen. A tájékoztatás elmaradása elméletileg minősíthető joggal való visszaélésként a munkáltató részéről, de nézetem szerint önmagában erre alapítva eljárása nem tekinthető jogellenesnek.

A panaszos ugyanakkor több, a betöltendő munkakör szempontjából releváns kompetenciával rendelkezett, és nézete szerint kora – ötven év – miatt nem őt nevezte ki a munkáltató, határozott időtartamú jogviszonyra sem. A kinevezett közalkalmazott frissen diplomázott, fiatal pályakezdő – huszonhat éves – volt, és a panaszos szerint az életkorbeli jelentős különbség volt a valós oka annak, hogy vele nem számoltak az állás betöltésénél, ez pedig diszkriminációt valósíthat meg életkora alapján.⁷⁴⁷ Az eset egyik érdekessége, hogy a munkáltató pályázat kiírása nélkül nevezte ki a kollégánőt határozatlan időre, ilyen módon nem mérhette fel az esetlegesen jelentkezők kompetenciáit, alkalmasságát, tapasztalatát, ez alapján pedig valóban úgy tűnhet, hogy – akár életkorára is tekintettel – a panaszos indokolatlanul és talán jogszerűtlenül esett el az állás betöltésének lehetőségétől. Más kérdés ugyanakkor, hogy mivel mindkét potenciális jelentkező dolgozott már korábban a munkáltatónál, ráadásul a betöltendő munkakör is változatlan volt, ezért a munkáltató okkal tekinthetett el a pályázati eljárástól. A panaszos számára ennek a momentumnak valóban lehetett olyan üzenete, ami a munkáltató részéről önkényes és diszkriminatív magatartásra enged következtetni, hiszen az álláshelyre történő „jelentkezést” – vagyis a határozott vagy határozatlan időtartamú állás lehetőségének fennálltát – a munkáltató teljes mértékben figyelmen kívül hagyta.

A másik érdekessége az esetnek, hogy a Hatóság elfogadta a munkáltató azon érvelését, miszerint a panaszos és a végül kinevezett kollégánő helyzete nem volt összehasonlítható, márpedig ha nem volt az, akkor fogalmilag nem valósulhatott meg

⁷⁴⁷ De ugyanígy például azzal is, ha a munkaviszonyban töltött időt nem, vagy nem megfelelően számítják be egy adott állás vonatkozásában. Ezzel kapcsolatosan lásd: RADNAY József, *A korral összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére*, Gazdaság és Jog, 2007/5, 17-19.

hátrányos megkülönböztetés. Így a Hatóság további vizsgálatot nem is tartott indokoltnak, és megalapozottnak tartotta azt, hogy ebben a helyzetben nem összehasonlítható egy határozott és egy határozatlan időtartamra foglalkoztatott munkavállaló helyzete, hiszen előbbi kinevezése kétségtelenül csak a helyettesítés időtartamára szólhat, utóbbi pedig a munkáltató saját döntésén és gazdasági illetve humán erőforrás-lehetőségein múlik. Ezzel az érveléssel nem tudok száz százalékig egyet érteni, ugyanis végeredményben nem a foglalkoztatási forma szolgált a diszkrimináció alapjául, hanem önmagában az, hogy az ötvenéves jelentkezőt figyelmen kívül hagyta a munkáltató bármiféle mérlegelés nélkül egy jóval fiatalabbal szemben. Vagyis a munkakör betöltése szempontjából irrelevánsnak ítélem azt, hogy a két munkavállaló milyen státuszt töltött be korábban a munkáltatónál, ilyen módon helyzetük összehasonlítható volt, és a munkáltatónak mindenképpen ki kellett volna írnia a pályázatot. Az Ebktv. 19. § (2) bekezdésének megfelelően a munkáltató bizonyítani tudta, hogy a munkavállalók helyzete nem volt összehasonlítható, továbbá a Hatóság szerint a panaszos védett tulajdonsága és az oldalán bekövetkezett jogsérelem között nem állt fenn ok-okozati összefüggés, miközben a pályázati kiírás elmaradása és az alkalmassági vizsgálat nélküli elhelyezése álláspontom szerint elegendő bizonyíték lehetne erre.⁷⁴⁸ Véleményem szerint a Hatóság azzal, hogy az értékelendő szempontok közül gyakorlatilag csak egyet vett figyelembe, túlságosan kiterjesztően értelmezte a munkáltató kimentési lehetőségeit, hiszen az életkorral összefüggő hátrányos megkülönböztetés vizsgálatára a korábban említett érvek miatt végül sor sem került.

IV.6.2. Munkáltatói kimentés a kúriai joggyakorlatban

E körben a munkajogi specialitások figyelembe vétele szempontjából érdemes megemlíteni előzetesen az MK 97. számú állásfoglalást, mely annak ellenére fontos megállapításokat tartalmaz, hogy még jelentős mértékben eltérő jogszabályi környezetben született meg. Általánosságban mondja ki az állásfoglalás, hogy, nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből

⁷⁴⁸ Hasonló elvek és megállapítások mentén tudta magát kimenteni a munkáltató a következő esetekben: 57/2011., 25/2011., 267/2010., 324/2009., 198/2009., 457/2009., 441/2008., 617/2008., 37/2008., 2/2008., 1443/2008., 453/2008., 1003/2008., 851/2008., 154/2008., 271/2007., 47/2007., 11/2007., 640/2007., 413/2007., 11/2007., 747/2006., 652/2006., 677/2006., 48/2006., 49/2006., 458/2006., 337/2006., 465/2006., 541/2006., 534/2006., 385/2006., 1/2006., 711/2005. számú EBH határozatok, illetve kilenc olyan eset 2005-ből, melyek ügyszám nélkül kerültek közzétételre.

egyértelműen következő megkülönböztetés, melynek tipikus példája lehet az alkalmazásnál számba vehető bármely lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés. Annak ellenére kimenthette magát a munkáltató ebben az esetben, hogy a különbségtétel alapjául a munkavállaló valamely védett tulajdonsága szolgált. Az állásfoglalásban kidolgozott elve megjelennek tehát az Ebktv. speciális kimentési szabályai körében a hatályos szabályozásban is.

IV.6.2.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

A BDT 1778/2008. számú döntés szerint addig, amíg a felek között semmilyen konkrétum nem fogalmazódik meg, nem lehet számon kérni a munkáltatón, hogy eljárása nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, sőt akkor sem, ha meghirdetett álláshelye ugyan nincs, de ugyanakkor a potenciális jelentkezőn – érdeklődőn – kívül mást viszont alkalmaz. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató ilyen értelemben szabadon tehet különbséget a lehetséges jelöltek között, mert az a tény, hogy a felperest a munkáltató alkalmazottja tájékoztatta a felvétel menetéről, nem minősül semmilyen jogviszonynak a felek között. A munkáltató kimentése tehát sikeres lehet akkor, ha bizonyítja, hogy a sérelmet szenvedett fél és közöttük jogviszony még nem jött létre, és konkrét jogszabályi kötelezettsége nem volt az egyenlő bánásmód elvének megtartására.

A kimentés körében szükséges megemlíteni a KGD 38/2011. számú döntvényt, mivel az a megkülönböztetést megfogalmazó pályázati feltételek jogszerűségével foglalkozik. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 819/2008. számú határozatában egyéb helyzetre alapított közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg azzal a munkáltatóval szemben, aki álláshirdetésében előnyben részesítési lehetőségként jelölte meg a helyben lakást, vagyis lakóhely szerint diszkriminált a hirdetés a jelentkezők között. Tekintve, hogy a munkáltató semmilyen további szempontot nem jelölt meg a tekintetben, hogy miért indokolt ez a fajta megkülönböztetés, ezért a Hatóság – álláspontom szerint helyesen – elmarasztalta a munkáltatót. A döntvényben azonban a hatósági határozat felülvizsgálata nyomán a Kúria szerint a Hatóság téves jogkövetkeztetésre jutott, és túlságosan kiterjesztően értelmezte az Ebktv-t, ami ellentétes a törvény céljával, vagyis a munkáltató eljárása nem volt diszkriminatív, így

kimenthette magát.⁷⁴⁹ A Kúria ebben az esetben a kimentést lényegében az álláshirdetésben megjelölt védett tulajdonság és a jelentkezők egy jól körülhatárolható csoportja által teoretikusan elszenvedett hátrány közötti túlságosan távoli kapcsolatra alapozta, véleményem szerint helytelenül, ugyanis az oksági kapcsolat vitán felül fennáll, márpedig az Ebktv. az oksági kapcsolat mélységére vonatkozó kritériumot nem határoz meg.

Közalkalmazottak vonatkozásában az összehasonlítható helyzet⁷⁵⁰ hiányára alapítva menthette ki magát a munkáltató az EBH 792/2002. számú döntés szerint. A Kúria szerint hátrányos megkülönböztetés kizárólag egyenlő helyzetben lévők között merülhet fel. A felperes munkaviszonyát a munkáltató munkaköri alkalmatlanság címén szüntette meg arra hivatkozással, hogy a munkavállaló által betöltött munkakörhöz társított intézményi és jogszabályi előírásoknak nem tett eleget, ezért kétségtől alkalmatlanná vált munkaköre további betöltésére.⁷⁵¹ A felperes vitatta, hogy a megnevezett hiányosságok alkalmatlanná tennék, hiszen oktatási tevékenysége kifogástalan volt. Vagyis szerinte a munkáltató egyik oldalról rendeltetésellenesen gyakorolta megszüntetési jogát, másrészt pedig megsértette az egyenlő bánásmód követelményét akkor, amikor éppen az ő jogviszonyát szüntette meg alkalmatlanság címén. Álláspontja szerint a munkáltató túlságosan individualizálta az ő esetét, ugyanis a személyre szabott követelmények diszkriminatívak voltak, főként úgy, hogy ezek teljesítésének hiánya felmentéshez vezethetett. Utalt továbbá arra is, hogy vele összehasonlítható helyzetben lévő más kollégái munkaviszonyát azonos feltételek mellett a munkáltató működésével összefüggő ok – átszervezés, leépítés – miatt szüntették meg, nem pedig alkalmatlanság címén.

Mindezen érveket a Kúria alaptalannak találta, és rögzítette, hogy az individualizált követelményrendszer és a felperes helyzete nem összehasonlítható társaiéval. Bár egyet kell értenem az ítélet érdemével, és az abban foglalt jogkövetkeztetések is egyértelműek, ez utóbbi állítás mégis vitatható, ugyanis az eltérő munkakört betöltő, de alapvetően azonos tevékenységet ellátó egyetemi oktatók kétségtől összehasonlíthatók, hiszen számos olyan jellemzővel bír munkavégzésük, ami ezt

⁷⁴⁹ Annak ellenére, hogy a megkülönböztetés tényleges okára a perben sem derült fény.

⁷⁵⁰ Az ítélet megfogalmazásában egyenlő helyzet.

⁷⁵¹ Egyetemi oktatóként az oktatási tevékenységen kívül semmilyen további munkát nem végzett, így például tudományos kutatómunkát, tehetséggondozást sem, ezek pedig alapvető elvárások egy oktatóval szemben.

megalapozza.⁷⁵² Az individualizált munkaköri előírások az oktatók esetében jellemzően az alapvető elvárások – tudományos tevékenység, tehetséggondozás, részvétel a tudományos közéletben, további szakmai tevékenység folytatása, stb. – megegyeznek, ezek között azonban a munkáltató ténylegesen szabadon válogathat. A munkáltató ez alapján kimenthette magát, hiszen bizonyította, hogy a közalkalmazottak helyzete nem volt összehasonlítható.

Hasonló megállapításokat tesz a Kúria a kimentéssel összefüggésben a BH 86/2003. számú döntésében.⁷⁵³ Objektív tényekkel igazolható és szükséges megkülönböztetés fennállása esetén a munkáltató magatartása nem diszkriminatív.⁷⁵⁴ A felperes munkavállaló munkajogviszonyát az alperes átszervezésre történő hivatkozással szüntette meg, azonban a felperes vitatta ennek megtörténtét. A másodfokon eljáró bíróság külön kitért a munkáltató magatartására olyan szempontból is, hogy az nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést valósított meg, mivel felmondásának tényleges célja az volt, hogy a felperes férfi dolgozót eltávolítsa, és helyére nőt vegyen fel, mert a betöltendő munkakör – női öltözőben női felügyelő – speciális követelményei ezt kívánták meg, így azért lehetett igazolható a megkülönböztetés, mert a betöltött munkakör jellege alapján a szóban forgó állást ésszerű keretek között csak nő tölthette be, tekintettel az elvégzendő feladatra és a munkavégzés helyére.⁷⁵⁵

Ebben az esetben az a kérdés is feltehető, hogy amennyiben a munkáltató és a munkavállaló között korábban az ismert feltételekkel létrejött a munkaviszony, akkor miért van joga később nyíltan diszkriminációra alapítva mintegy „meggondolnia” magát

⁷⁵² Az eltérő munkakör, de összehasonlítható helyzet vonatkozásában lásd: C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325.

⁷⁵³ Hasonló következtetéseket tartalmaznak a következő ítéletek: BH 96/2007, Mfv.II.10.163/2007/2., Mfv.I.10.460/2007/3., Mfv.I.10.663/2007/3., Mfv.I.10.735/2007/3., Mfv.I.10.842/2007/3., Mfv.I.10.335/2007/5., Mfv.I.10.997/2008/2., Mfv.I.10.763/2008/3., Mfv.I.10.834/2008/3., Mfv.I.11.003/2008/4., Mfv.I.11.027/2008/5., Mfv.I.10.592/2008/9., Mfv.I.10.186/2009/3., Mfv.I.10.372/2009/3., Mfv.I.10.830/2009/3., Mfv.I.11.215/2009/3., Mfv.II.10.276/2009/4., Mfv.I.10.228/2009/5., Mfv.I.10.666/2009/5., Mfv.I.10.683/2009/5., Mfv.II.10.714/2009/5., Mfv.I.11.103/2009/6., Mfv.I.11.141/2009/6., Mfv.I.10.242/2010/3., Mfv.II.10.842/2010/3., Mfv.I.10.312/2010/4., Mfv.I.11.095/2010/4., Mfv.I.10.254/2010/5., Mfv.I.10.363/2010/7., Mfv.I.10.403/2010/7., Mfv.I.10.687/2010/7., Mfv.I.10.266/2010/13., Mfv.I.10.917/2010/10., Mfv.I.10.726/2011/3., Mfv.I.10.077/2011/4., Mfv.I.10.213/2011/4., Mfv.I.10.277/2011/4., Mfv.I.10.580/2011/4., Mfv.II.10.472/2011/4., Mfv.I.10.005/2011/5., Mfv.I.10.206/2011/5., Mfv.I.10.339/2011/5., Mfv.I.10.963/2011/5., Mfv.I.11.048/2011/5., Mfv.I.10.869/2011/6., Mfv.I.10.227/2011/7., Mfv.I.10.534/2011/7., Mfv.I.10.460/2011/9., Mfv.I.10.592/2011/11., Mfv.I.10.766/2011/2012., Mfv.II.10.042/2012/4. és Mfv.II.10.567/2013/4.

⁷⁵⁴ A BH 349/2011. számú ítélet megfogalmazása szerint tárgyilagossá, ésszerűnek és objektívnek kell lennie a munkáltató által a bizonyítás során megjelölt indoknak.

⁷⁵⁵ Manuela TOMEI, *Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts*, International Labour Review, 2003/4, 401-418.

a munkáltatónak, hiszen például munkakörök átszervezésével, átcsoportosítással is meg lehet oldani egy ilyen személyzeti problémát. Tehát nem teljesen világosak a Kúria azon érvei, melyekkel további vizsgálat nélkül legitimnek ítéli az ilyen módon eszközölt munkaviszony-megszüntetést, főként úgy, hogy az európai bírósági gyakorlatban ettől lényegesen eltér a jogértelmezés.⁷⁵⁶

Nem teljesen egyértelmű a KGD 38/2011. szám alatt közzétett döntvényben foglalt következtetések helytállósága, hiszen ebben az esetben abban a kérdésben kellett előbb az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, majd pedig a Kúriának állást foglalnia, hogy jogszerű-e az olyan előnyben részesítési feltétel közzététele az álláshirdetésben, amely a lakóhelyhez, gyakorlatilag a munkavégzés helyéhez köti a megjelölt előnyben való részesülést. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság arra hivatkozással, hogy bár az előnyben részesítés önmagában véve még nem jogszerűtlen, de kellő alappal kell bírnia az Ebktv. alapján,⁷⁵⁷ közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósítónak ítélte ezt. Ezzel szemben a döntvény szerint, mivel a helyben lakás nem alkalmazási feltétel, ezért a munkáltatónak van lehetősége nyíltan előnyben részesíteni azokat, akik megfelelnek ennek a követelménynek. E mellett arra is kitér a Kúria, hogy aki valóban rendelkezik ezzel a tulajdonsággal, egyáltalán nem biztos, hogy indokolatlanul kerül előnybe a többi jelentkezővel szemben, hiszen egyébként minden további nélkül lehet alkalmatlan a jelentkező. Véleményem szerint azért kell egy álláshirdetésben az ilyenfajta közvetlen megkülönböztetést diszkriminatívnak nyilvánítani, mert a munkavállalók oldaláról szemlélve ennek semmilyen alapja nincs, vagyis a munkáltató mindenféle további szempontra tekintet nélkül részesít valakit előnyben. Jelen esetben a munkáltató nem adott magyarázatot arra, hogy miért tartja indokoltnak az előnyben részesítést, így véleményem szerint ez indokolatlan és diszkriminatív, és ezt erősíti az európai bírósági esetjog is.⁷⁵⁸

Tehát következtetésképpen levonható, hogy a munkáltató kimentheti magát még akkor is, ha az adott előny a munkakör, munkafeladat szempontjából nem indokolt.

⁷⁵⁶ C-7/12. Nadežda Riežniece kontra Zemkopības ministrija és Lauku atbalsta dienests [2013] ECLI:EU:C:2013:410., C-141/11. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB [2012] ECLI:EU:C:2012:421., C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003.

⁷⁵⁷ Az Ebktv. 11. § (1) bekezdése szerint az előnyben részesítésnek egy kifejezetten megjelölt, társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására kell irányulnia.

⁷⁵⁸ Az előnyben részesítés korlátaival kapcsolatban lásd: C-158/97. Georg Badeck és társai, Hessische Ministerpräsident és Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen részvételével [2000] ECR I-1875.

Feltétele e jogszerűségnek az, hogy az előnyben részesítési szempont ne legyen kizárólagos, vagyis az állás ne csak ez alapján lehessen betölthető, illetve részben arra is utal a döntvény, hogy ne lehessen behozhatatlan, aránytanul nagy előnyre szert tenni a megjelölt tulajdonság birtoklása esetén. A magam részéről a hatósági határozattal érték egyet, ugyanis az olyan munkáltatói megkülönböztetés, amely lényegében semmilyen objektív és ésszerű alappal nem bír, mindenképpen diszkriminatív.

Egy viszonylag friss ítéletben a Kúria az összehasonlíthatóság kritériumát értelmezte a munkáltatói kimentéssel összefüggésben, és megállapította, hogy az Ebktv. alapján alapvető feltétele a hátrányos megkülönböztetés megállapításának a munkavállalók közötti összehasonlítható helyzet fennállta. A BH 132/2012. számú ítélet tényállása szerint a felperes munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató többszöri kötelezettségszegésre alapítva szüntette meg úgy, hogy az első és a második között a munkáltató figyelmeztette is a munkavállalót. A felperes hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megszegésére, e tekintetben pedig a következőt mondta ki a Kúria.

Az a tény, hogy a felperessel egyidejűleg azonos helyen szolgálatot teljesítő szintén több kötelezettségszegést elkövető munkavállaló munkaviszonya is megszüntetésre került, de őt a munkáltató később újra alkalmazta, nem alapozza meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ugyanis helyzetük nem volt összehasonlítható.⁷⁵⁹ Ez alapján tehát a munkáltató objektív okok igazolásával ki tudta magát menteni. A felperes munkaviszonya rendkívüli felmondással került megszüntetésre, míg a társáé közös megegyezéssel, de hozzá kell tenni, hogy a közös megegyezéssel megszüntetés lehetőségét a felperesnek is felkínálta a munkáltató. Minekután ő ezt nem fogadta el, ezért eltérő módon került megszüntetésre munkaviszonya, de arra nem tett egyértelmű utalást keresetében, hogy őt az újrafelvétel szempontjából azért diszkriminálta a munkáltató, mert más módon szüntették meg jogviszonyát.

Jól példázza a munkáltatói kimentés azon esetét az Mfv.III.10.105/2012/4. számú ítélet, mely során a védett tulajdonság fenn nem állta alapozza meg a munkáltató kimentését, ugyanis ebben az esetben a munkáltató a kötelezettségszegést megvalósító munkavállalói között – látszólag – önkényesen tett különbséget a jogkövetkezmények

⁷⁵⁹ Az indokolás szerint azért nem, mert a munkáltató szándéka valóban csak a kolléga újraalkalmazására irányult.

tekintetében, és ez a felperes álláspontja szerint sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Ugyanakkor a Kúria rámutat egyik oldalról arra, hogy az elkövetett jogsértés súlya szerint természetesen van lehetősége a munkáltatónak saját mérlegelési jogkörében dönteni az alkalmazandó szankciókról, másik oldalról pedig arra, hogy a felperes nem valószínűsített védett tulajdonságot, hiszen az elkövetett jogsértés ténye vagy mértéke egyértelműen nem az.⁷⁶⁰ Az eset jó példa tehát arra, hogy még amennyiben látszólag diszkriminatívan is jár el a munkáltató munkavállalójával szemben, védett tulajdonság hiányában a munkáltató az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint ki tudja magát menteni a fogalmi elemek hiánya miatt.

Részben hasonló elvek mentén mondta ki a Kúria Mfv.III.10.704/2012/4. számú ítéletében, hogy nem minősül védett tulajdonságnak az sem, hogy a felperes rövid időn belül többször került táppénzes állományba, védett tulajdonság hiányában pedig nem állapítható meg hátrányos megkülönböztetés. A kimentés szempontjából említést érdemel továbbá az is, hogy a munkáltató sikerrel igazolta, hogy a táppénzes állományra tekintettel semmilyen hátránnyal nem sújtotta a felperest.

IV.6.2.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Fontos ítéletnek tartom az EBH 1629/2007. számú elvi bírósági határozatot, hiszen ebben a Kúria elvi éllel kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, azonban a munkáltató jogosult olyan megkülönböztetést alkalmazni, melynek alapja saját diszkréciójára épülő döntése és annak a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka van.⁷⁶¹ A felperest – álláspontja szerint – azért érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről, mert állaspályázatát annak ellenére többször is elutasította a munkáltató, hogy rendelkezett a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a

⁷⁶⁰ A felperes ezt meg sem jelölte egyéb helyzetként, szimplán hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére.

⁷⁶¹ E megállapítás lényegében összhangban van az európai bírósági gyakorlatban kidolgozott újabb fejleményekkel, melyek tipikusan a következő ítéletekben jelennek meg: C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217., C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1., C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187., C-203/03. Európai Közösségek Bizottsága kontra Osztrák Köztársaság [2005] ECR I-935., C-186/01. Alexander Dory kontra Bundesrepublik Deutschland [2003] ECR I-2479. számú ügyekben hozott ítéletek

felperes által megjelölt munkakörre nem keres jelentkezőt, vagyis nincs betöltetlen álláshelye.

Így a felek közötti első jogvita kimenetelét tekintve viszonylag egyértelmű volt, ugyanis önmagában véve az, hogy valakit megfelelő végzettséggel nem alkalmaz a munkáltató, csak akkor lehetne jogszerűtlen, ha mindezt valamilyen diszkriminatív okra alapítva tenné, tehát a munkáltató alappal mentette ki magát azzal, hogy nála betöltetlen meghirdetett állás nem volt.⁷⁶² A kimentési szabályok vonatkozásában ez azt jelenti, hogy egyik oldalról a munkáltató nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód elvét, másik oldalról pedig azt, hogy intézkedése folytán hátrány nem keletkezett a felperes oldalán.⁷⁶³

Azonban az EBH alapját képező második munkaügyi jogvita megítélése már nem ennyire egyértelmű, ugyanis ebben az esetben az alperes munkáltató egy határozott időre megüresedett álláshelyre nem alkalmazta a felperest, hanem helyette saját munkavállalói közül alkalmazott egy olyan kollégát, aki a felpereshez képest további végzettséggel rendelkezett. A munkáltató azzal indokolta döntését, hogy belső átcsoportosítással célszerűbben és ésszerűbben meg tudja oldani az állás(ok) határozott időtartamú betöltését. A felperes azonban azt állította, hogy szimplán azért nem őt nevezte ki a munkáltató, mert korábban közöttük munkaügyi per volt folyamatban, vagyis lényegében bosszúból, de legalábbis ellenszenvből nem alkalmazta őt, miközben a munkaköri követelményeknek száz százalékgig megfelelt. Megjegyzem, hogy azért nem tartom teljes mértékben helyesnek a Kúria érvelését, mert ésszerűnek és okszerűnek tekinti ezt az indokot, hiszen amennyiben a pályázó alkalmas a kiírt munkakörre, abban az esetben nem tartom feltétlenül helyesnek azt, hogy egy további szempont alapul vételével nyerje el az állást az „alkalmasabb” pályázó, ugyanis a munkaköri alkalmasság megítélésem szerint egyáltalán nem függ attól, hogy a pályázó

⁷⁶² Az álláshirdetés, illetve a munkaviszony lérehozását megelőző eljárásokkal kapcsolatban felmerülő diszkriminatív munkáltatói magatartással összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egy próbaper története*, Fundamentum, 1998/4, 155-158. és GYULAVÁRI Tamás, *Próbaper a diszkriminatív álláshirdetések ellen*, Munkaügyi Szemle, 1998/4, 17-19. A helyzet az eset óta nem sokat változott, hiszen a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók az egyenlőségi szabályokat gyakran teljesen figyelmen kívül hagyva hirdetnek meg állásokat, vagy választják ki a jelentkezőket valamilyen diszkriminatív módon (lásd például: 219/2012. számú EBH határozat). Erre hívja fel a figyelmet az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyik tanulmánya is: KOLTAI Júlia, *A munkáltatók kiválasztással kapcsolatos szempontjai*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 2. tanulmány, Budapest, 2013, 20-28., <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).

⁷⁶³ Előbbi esetében az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontját, utóbbi esetében pedig az a) pontját kellett volna alkalmazni.

egyébként egy másik munkakör követelményeinek is megfelel-e vagy sem. A Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben valamennyi pályázó alkalmasnak bizonyult a munkakör betöltésére, akkor a pályázók meghallgatása, további megvizsgálása nélkül jogszerűen nevezi ki azt a jelentkezőt a munkáltató, aki további képesítéssel, másik munkakör betöltésének feltételeivel is rendelkezik. Ez az érvelés azonban hiányos, ugyanis a Kúria nem adja meg a végső magyarázatot arra, hogy miért indokolt mindenféle további mérlegelés nélkül az ilyen jellegű – szándékos és célzott – megkülönböztetés, így pedig alaptalannak tűnik a kimentés.

A Kúria következtetlenül kezeli együtt indokolásában azt a két körülményt, mely szerint a felperes nem valószínűsítette, hogy őt hátrányosan megkülönböztették, és egyúttal arra is utal e helyütt, hogy a munkáltatói kimentés alapos, mert a különbségtétel indokolt. E szerint tehát nem mérlegelte kellő körültekintéssel a valószínűsítés és bizonyítás viszonyát, legalábbis a következtetéseket nem az Ebktv. előírásaival összhangban vonta le. Nem különíti el kellőképpen a szempontokat, mert álláspontom szerint, még ha alaptalan is volt a felperes igénye, mindenképpen valószínűsítette azt, hogy őt hátrány érte az állás betöltése kapcsán. A tárgyilagos mérlegelés követelménye kapcsán kiemeli a Kúria, hogy az Alkotmánybíróság is kimondta, miszerint a diszkrimináció tilalmának általános elve nem korlátlan, hiszen a nem önkényes megkülönböztetés, amennyiben egyúttal tárgyilagos és indokolt, jogszerű lehet.⁷⁶⁴ A Kúria ez irányú érvelését kissé nagyvonalúnak tartom, ugyanis való igaz, hogy a megjelölt alkotmánybírósági határozatokból kiolvasható ez a mentesülési ok, de azt is látni kell, hogy a határozatok fő mondanivalóját szigorúan értelmezve a Kúriának nem ilyen következtetésre kellett volna jutnia. Álláspontom szerint helyes, hogy a Kúria utal az alkotmánybírósági gyakorlatra, de ez az utalás a bírósági gyakorlatot látva sajnos erősen izolált jelenségnek tekinthető, ugyanis a hazai bíróságok sem az alkotmányos követelményekre, sem pedig az azokból származó jogkövetkeztetésekre nem szoktak hivatkozni. Az ítélet indokolásának végén megismétli a Kúria a tárgyilagos különbségtétel jogszerű voltát, de további eligazítást nem ad.⁷⁶⁵

⁷⁶⁴ KOVÁCS Kriszta, *Az igazságos kvóta*, Fundamentum, 2006/4, 5-16.

⁷⁶⁵ Az eset kapcsán GYULAVÁRI arra hívja fel a figyelmet, hogy a Kúria – helytelenül – az Ebktv. foglalkoztatással kapcsolatos különös kimentési szabálya (22. §) helyett a generális mentesülési szabályokat (7. § (2) bekezdés) rendelte alkalmazni, így mindenképpen ez lehetett az egyik oka annak, hogy a Kúria nem tudta az alapul fekvő jogi kérdést helyesen megítélni. Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész)*, Humán Szaldó, 2009/11-12, 299-301.

A Kúria kimondta azt is, hogy mivel a munkáltatói magatartás nem ütközött az Ebktv-be, ezért az egyenlő bánásmód követelményét védő további jogszabályok – így az Mt. – felhívása nem lehetséges. A Kúria szerint ugyanis az uniós jog⁷⁶⁶ és a hazai alkotmánybírósági gyakorlat⁷⁶⁷ sem tiltja az előnyben részesítést,⁷⁶⁸ különösen akkor nem, ha – úgy, mint jelen esetben – tényleges diszkriminációhoz nem vezet.⁷⁶⁹ Az előnyben részesítési kritériumnak való „megfelelés” nem lehet ugyan a munkaköri alkalmasság feltétele, de jelen esetben a Kúria szerint egyértelmű, hogy a munkáltatói szándék kizárólag előnyben részesítésre, nem pedig diszkriminációra irányult. A Kúria szerint az ilyen eljárás nem érinti a munkához való jog érvényesülését, és osztotta a munkáltató álláspontját is a tekintetben, hogy mivel a jelentkezésből ténylegesen senkit nem zárt ki, ezért hátrányos megkülönböztetés fogalmilag nem valósulhatott meg.⁷⁷⁰

Nem tartom elfogadhatónak a Kúria azon érvét, miszerint még ha egyenlőségi szempontból aggályos is lett volna az álláshirdetés, akkor sem lett volna diszkriminatív, ugyanis végül senkit nem ért hátrány emiatt. Jelen esetben tehát a Kúria szűkítően értelmezte a hátrányos megkülönböztetés fogalmát. A Kúria arra sem volt tehát tekintettel, hogy a munkáltató semmilyen tényleges okát nem adta a megkülönböztetésnek, hiszen a Kúria álláspontjával ellentétben az előnyben részesítés is megkülönböztetésnek minősül.⁷⁷¹ Az Ebktv. éppen ezért fogalmaz meg szigorú követelményeket ezzel kapcsolatosan, de a Kúria ezekre egyáltalán nem volt tekintettel. Következetlen és saját korábbi gyakorlatával is ellentétes⁷⁷² következtést von le a Kúria akkor, amikor az álláshirdetés ilyen módon történő megfogalmazását nem sorolja az Ebktv-ben említett olyan rendelkezések közé, melyek fontosak a jogviszony létrehozása

⁷⁶⁶ Utalva a 76/207/EGK és a 2000/78/EK irányelvekre.

⁷⁶⁷ 45/2000. (XII. 8.) AB határozat.

⁷⁶⁸ Ezzel összefüggésben lásd: KOVÁCS Kriszta, *Think positive: Preferential Treatment in Hungary*, Fundamentum, 2008/5, 46-62. és GYULAVÁRI Tamás – LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – AÁRY Tamás Lajos – SZIRA Judit – FARKAS Lilla – LADÁNYI János, *Előnyben részesítés*, Fundamentum, 2006/4, 67-99.

⁷⁶⁹ A Kúria elfogadta ugyanis azon munkáltatói érvet, hogy a pályázatok elbírálása során végül senkit nem vettek fel az előnyben részesítésre tekintettel.

⁷⁷⁰ A Kúria ezen érve mindenképpen téves, hiszen az a tény önmagában véve, hogy valakit nem zárnak ki valamilyen lehetőségből, nem jelenti automatikusan azt, hogy vele szemben be is tartják az egyenlő bánásmód követelményét. Helytelen és túlságosan szűkítő ez az értelmezés. Lásd az elv tényleges tartalmát összefoglaló jelleggel a foglalkoztatással összefüggésben: A. C. L. DAVIES, *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing Inc., Cheltenham, 2012, 49-53.

⁷⁷¹ Lásd az európai bírósági gyakorlatból tipikusan: C-409/95. Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I-6363. és C-450/93. Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen [1995] ECR I-3051. számú ügyeket.

⁷⁷² Így az EBH 1629/2007, BH 311/2008 és BH 255/2004. számon közzétett döntésekben foglaltakkal.

szempontjából. Összességében tehát a Hatóság döntésével kell egyetértennem, ami kellően megalapozott és logikus következtetéseket tartalmaz.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv bírói értelmezésével összefüggésben már esett szó a BH 103/2013. számú ítéletről, de az eset a kimentéssel összefüggésben is figyelemre méltó.⁷⁷³ Mivel a tanulmányi szerződés egy olyan, a munkaszerződés teljesítéséhez szorosan kötődő önálló megállapodás,⁷⁷⁴ mely az abban foglaltak teljesítése után ténylegesen hatással van – lehet – a felek munkajogi kapcsolatrendszerére, érdemes végiggondolni, hogy valóban nem szolgálhatna-e hátrányos megkülönböztetés alapjául. Ez természetesen csak elméleti síkon képzelhető el, ugyanis világos, hogy a tanulmányi szerződés megléte nem minősülhet az Ebktv. szerinti egyéb helyzetnek, hiszen jellegét tekintve messze áll annak fogalmától.⁷⁷⁵ Álláspontom szerint – nem állást foglalva a túlságosan extenzív értelmezés mellett – hipotetikus lenne ennek alapja, ugyanis a tanulmányi szerződés funkciója alapvetően az, hogy az abban foglaltak szerződésszerű teljesítésével kielégíthető legyen a munkáltató oldalán felmerülő szakemberszükséglet.⁷⁷⁶

IV.6.2.3. Kimentés életkori alapú diszkrimináció esetén

A BH 224/2010. számú határozatban az volt a kérdés, hogy az akkor hatályos köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) alapján volt-e a munkáltatónak nyíltan és közvetlenül joga diszkriminálni azon köztisztviselőket, akik részt vettek a prémiumévek programban. Az eset közvetett módon kötődik a jogviszonymegszüntetéshez, de mint ahogyan az az európai bírósági

⁷⁷³ A Kúria védett tulajdonság hiányában nem tartotta megalapozottnak a hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozást, miközben az esetben akár az egyenlő díjazás elvének sérelme is felmerülhetett volna. Ez a jogértelmezés megszorítóan hat, és közelebb áll az egyenlőségi jog átfogó reformja előtti jogértelmezéshez, mint az újabb felfogáshoz. Lásd bővebben: SÁNDOR Bea, *Diszkrimináció a munkahelyen*, Fundamentum, 2002/3-4., 154-162.

⁷⁷⁴ BÍRÓ Noémi – NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata*, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis, Opten Informatikai Kft., Budapest, 2013, 229. §-hoz fűzött magyarázat.

⁷⁷⁵ Már csak azért is, mert nem képezi a panaszos személyiségének integráns részét, és mert a szerződés önmagában nem alkalmas valamilyen társadalmi csoporthoz való tartozás megalapozására. Lásd az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalásának 1. és 5-6. oldalán foglaltakat.

⁷⁷⁶ Megjegyzem, hogy ez a fogalmi elem hiányzik a 2012. évi Mt-ből. A korábbi szabályozás alapján lásd: SIPKA Péter, *Gondolatok a tanulmányi szerződés jogi jellegéről*, Ügyvédek Lapja: a Magyar Ügyvédi Kamara folyóirata, 2011/5, 48. és FABÓK András, *A tanulmányi szerződés*, Munkaügyi Szemle, 1999/12, 48-50.

esetjogból kitűnik,⁷⁷⁷ a nyugdíjas korú munkavállalók munkajogi védelme kiemelten fontos területe az egyenlőségi jognak. A felperes köztisztviselő azt sérelmezte, hogy a munkáltató jogtalanul vonta meg tőle – többek között – az önkéntes nyugdíjpénztári támogatást, hiszen ennek a különbségtételnek az alapja kizárólag az volt, hogy a felperes részt vett az említett programban.⁷⁷⁸

Fontos tehát megjegyezni, hogy a köztisztviselő szempontjából a munkáltató ezáltal közvetett hátrányos megkülönböztetést valósított meg a munkavállaló életkorára tekintettel, de ha a programban részt vevők pontosan körülhatárolható és zárt csoportját vesszük alapul, akkor ez lényegében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A Kúria azonban jogszerűnek minősítette ezt a fajta különbségtételt, és hangsúlyozta, hogy mivel ilyen irányú jogszabályi kötelezettsége nincs a munkáltatónak a programban részt vevőkkel szemben, ezért tulajdonképpen szabadon megvonhatja ezeket a kedvezményeket.⁷⁷⁹ A Kúria – idézve a 27/2001. (VI. 29.) AB határozatot – kétségbe vonja a két munkavállalói csoport összehasonlíthatóságát, mondván, hogy a prémiumévek programban részt vevők munkavégzése egészen más körülmények között történik, éppen életkorukra tekintettel. Az összehasonlíthatóság hiányában pedig értelemszerűen hátrányos megkülönböztetést sem lenne jogszerű megállapítani. Összegezve az ítélet lényegét azt kell látni, hogy bár a Kúria azt jól érzékelt, hogy mivel a munkáltatónak jogszabályi kötelezettsége nem volt e juttatások vonatkozásában, ezért kevésbé szigorúan kellett értékelnie az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, de az összehasonlítható helyzet vonatkozásában álláspontom szerint

⁷⁷⁷ C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország [2012] ECLI:EU:C:2012:687., C-141/11. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB [2012] ECLI:EU:C:2012:421., C-393/10. Dermot Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice [2012] ECLI:EU:C:2012:110., C-297/10. és C-298/10. egyesített ügyek Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai [2011] ECR I-7965. C-159/10. és C-160/10. egyesített ügyek Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen [2011] ECR I-6919., C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003., C-45/09. Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [2010] ECR I-9391., C-341/08. Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] ECR I-47., C-577/08. Rijksdienst voor Pensioenen kontra Elisabeth Brouwer [2010] ECR I-7489., C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Region Syddanmark [2010] ECR I-9343., C-411/05. Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531., C-144/04. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm [2005] ECR I-9981., C-351/00. Pirkko Niemi [2002] ECR I-7007., C-379/99. Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG kontra Hans Menauer [2001] ECR I-7275.

⁷⁷⁸ Megjegyzendő, hogy az MK 74. számú állásfoglalás szerint arra tekintettel nem lehet a munkavállalót semmilyen járandóságtól, kedvezménytől, juttatástól megfosztani, hogy nyugdíjas, abban az esetben, ha munkaviszonya nyugdíjas létére is fennáll. Fontos, hogy ezen kedvezmények azonos feltételek mellett illessék meg a nem nyugdíjas munkavállalókat, vagyis helyzetük ezáltal összehasonlítható kell hogy legyen.

⁷⁷⁹ Természetesen a munkáltatónak van lehetősége a köztisztviselő javára eltérni a törvényi szabályoktól.

tévedett. Ugyanis azáltal, hogy az idősebb munkavállalók bizonyos szűk körben előnyben részesítésre kerülnek a programmal, nem jelenti azt, hogy egyik oldalról így rájuk már nem vonatkoznak az általános elvek és szabályok, másik oldalról pedig azt sem, hogy a munkavégzésben olyan szignifikáns eltérések alakulnának ki, hogy ne lenne helyzetük összehasonlítható. Vagyis a Kúriának jobban figyelemmel kellett volna lennie arra, hogy gyakorlatilag a munkavállalók munkatevékenysége nem változott, és ha ezt felismerte volna, akkor a munkáltató oldalán igenis szükséges lett volna valamilyen valós kimentési okot „keresni”.

Sikerrel mentette ki magát a munkáltató életkor szerinti diszkrimináció alól abban az esetben,^{780 781} melyben az idősebb korú munkavállaló munkaviszonyát azért szüntette meg, mert a felperes – a jogszabály szerinti kötelező átszervezés következtében – így könnyebben szerezhet nyugdíjjogosultságot.⁷⁸² Ez alapján a munkáltató szándéka nem az volt, hogy kifejezetten az idősebb munkavállalók munkaviszonyát szüntesse meg, hanem azokét, akik mind a szolgálati idő, mind pedig az életkor tekintetében „közelebb vannak” a nyugdíjhoz, ilyen módon célja az volt, hogy megfelelően kompenzálja – mintegy megelőző jelleggel – a munkaviszony megszüntetéséből adódó munkaerő-piaci hátrányokat.⁷⁸³ Érdemes megjegyezni, hogy mivel az Ebktv. nem tartalmazza a 2000/78/EK irányelv életkor szerinti diszkriminációra vonatkozó speciális szabályait, ezért nehéz az eset megítélése, ugyanis egyik oldalról szem előtt kell tartani, hogy a munkáltató úgy adta ésszerű és objektív indokát az életkoron alapuló megkülönböztetésnek, hogy az indok valójában csak távoli kapcsolatban van magával a munkaviszonnyal, másik oldalról pedig – ragaszkodva az Ebktv. fogalomrendszeréhez – inkább közvetett hátrányos megkülönböztetés merül fel ezáltal ebben az esetben, azt pedig nem azonos módon kell vizsgálni a közvetlen diszkriminációval. A Kúria ezzel szemben abból indult ki, hogy bár a védett tulajdonság valóban fennáll, de mivel a munkáltató ésszerű indokát tudta adni az eltérő bánásmódnak, ezért közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn, ebből adódóan a munkaviszony megszüntetése jogszerű, miközben az kizárólag a felperes életkorán alapult.

⁷⁸⁰ Mfv.I.10.961/2007/5.

⁷⁸¹ Hasonló következtetésre jutott a Kúria Mfv.I.10.255/2009/3. számú ítéletében.

⁷⁸² A munkáltató álláspontja szerint ilyen módon nem keletkezik munkaerő-piaci hátrány a munkavállaló oldalán. Ezzel összefüggésben lásd: Simonetta MANFREDI – Lucy VICKERS, *Retirement and Age Discrimination: Managing Retirement in Higher Education*, *Industrial Law Journal*, 2009/4, 343-364.

⁷⁸³ Az életkori diszkrimináció tilalmának nem ez az elv, hanem az a központi eleme, hogy kizárólag a munkavállaló idősebb korára tekintettel ne érhesse őt indokolatlanul hátrány munkáltatója részéről. Lásd: SCHLACHTER (ed.), *i.m.*, 39-40.

Szükséges visszautalni az értekezés IV.4.2. pontjában a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán kifejtettekre, ugyanis adódik a kérdés, hogy amennyiben elfogadjuk a Kúria érvelését, és megállapítjuk, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés a felperes életkora alapján nem volt megállapítható, akkor vajon vizsgálándó, vizsgálható-e a továbbiakban a közvetett diszkrimináció kérdése. Álláspontom szerint igen, és jelen esetben ezt a Kúria elmulasztotta annak ellenére, hogy a munkáltatói kimentést persze a közvetett diszkriminációra is alkalmazhatta volna, azonban mivel ennek érdemi vizsgálata elmaradt, ezért az ítéleti indokolást e vonatkozásban mindenképpen érheti kritika. Az eset tanulsága egyik oldalról az, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés megközelítése a bírói gyakorlatban gyakran nincs összhangban annak valódi rendeltetésével,⁷⁸⁴ másik oldalról pedig az, hogy mivel a speciális életkori kimentési szabályok hiányoznak az Ebktv-ből, ezért az ilyen típusú esetek megítélése nehéz.⁷⁸⁵

IV.6.3. Részkövetkeztetések

A joggyakorlat elemzése után levonható az a következtetés, hogy a jelen disszertáció keretei között tárgyalt főbb kérdések közül talán a kimentési szabályok képezik az egyetlen olyan csoportot, ahol nem elsősorban a joggyakorlat egységesítése és fejlesztése lehet a cél az Ebktv. rendelkezéseit alapul véve, hanem jelen helyzetben kritikával illethető az Ebktv. normaanyaga is. Bár hozzá kell tenni, hogy mivel eleve a kimentés az a kérdéskör, amely talán a legbonyolultabb és legnehezebben megítélhető a szabályozás alapján, így rögtön ki kell egészíteni a fenti gondolatot azzal, hogy e bonyolultságban fontos szerepe van a bizonyítási szabályoknak is, ugyanis ezek egymás nélkül gyakorlatilag nem értelmezhetők. Azonban a IV.5. alfejezetben azt is láttuk, hogy még az irányelveknek megfelelő és logikus szabályozás ellenére is milyen ellentmondások találhatók a joggyakorlatban a bizonyítási teher megosztása kapcsán, így nem meglepő, hogy a munkáltatói kimentés szabályait még nehezebb a gyakorlatban alkalmazni.

⁷⁸⁴ Lásd: TOBLER, *i.m.*, 57-59.

⁷⁸⁵ Figyelemmel a 2000/78/EK irányelv különös kimentési szabályaira. Lásd ezzel összefüggésben: KISS György, *A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1, 105-118.

Az első komoly ellentmondás már eleve a bizonyítási teher alakulásából származik, ugyanis amennyiben nem egyértelmű az, hogy melyik fél mit és milyen módon köteles valószínűsíteni avagy bizonyítani, abban az esetben már gyakorlatilag az első lépésnél sikertelenségre lesz ítélve a kimentési bizonyítás abban az értelemben, hogy nem biztos, hogy az Ebktv. szabályainak megfelelő eredményre jut a jogalkalmazó. Ugyanakkor ez a probléma nem volna szabad, hogy korlátok közé szorítsa a munkáltatói kimentési szabályokat, ugyanis még a bizonyítási teher nem megfelelő kiosztása esetén is mind az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, mind pedig a bíróságoknak megfelelően, kellő körültekintéssel kell mérlegelniük a kimentési bizonyításban előadottakat.

További problémás pont maga az Ebktv. szerinti kimentési rendszer, ugyanis az Ebktv. szerint a speciális kimentési szabályok alkalmazása esetén a főszabály nem alkalmazható,⁷⁸⁶ ugyanakkor a bizonyítási szabályok a 19. § alapján kerülnek ekkor is alkalmazásra. Ez utóbbi nem lenne még alapvetően probléma, hiszen végeredményben ugyanúgy a munkavállaló valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a munkáltató bizonyításával, azonban az Ebktv. 21-22. §-aiban meghatározott különös kimentési okok érdemben különböznek a főszabály biztosította három lehetőségtől,⁷⁸⁷ márpedig ez nem tűnik feltétlenül indokoltnak. Az szintén nem lenne még önmagában probléma, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben gyakorlatilag csak objektíven igazolható indokkal mentheti ki magát a munkáltató, azonban a kimentési rendszer megkettőzése egyértelműen aláássa a következetes joggyakorlat kialakításának lehetőségét, akár csak azért is, mert esetenként nem különülnek el egymástól a kimentési szabályok.⁷⁸⁸ Ilyen módon fölösleges fenntartani ezt a struktúrát, és bár a jogalkotói szándék érthető,⁷⁸⁹ a joggyakorlat elemzése alapján mégis úgy gondolom, hogy a különös szabályok ilyen módon történő szerepeltetése az Ebktv.-ben mindenképpen átgondolandó.

Ezzel kapcsolatban kiemelhető még egy problematikus elem, ugyanis bár az említett speciális szabályok partikulárisan tartalmazzák a 2000/78/EK irányelv életkori

⁷⁸⁶ 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás

⁷⁸⁷ Ebktv. 19. § (2) bekezdés.

⁷⁸⁸ Erre a legjobb példa talán az EBH 1629/2007. számú ítélet, melyben a Kúria tévesen alkalmazta az Ebktv. 7. §-át a 22. § helyett.

⁷⁸⁹ Az Ebktv. 22. §-ához fűzött miniszteri indoklás szerint a munkajogviszony jogi természete és lényege indokolja azt, hogy bizonyos, objektív alapon jól körülhatárolható esetekben a munkáltató a kimentés főszabályától eltérő módon kimenthesse magát, gyakorlatilag a munkavégzés, a munkakör specialitásaira tekintettel.

diszkriminációra vonatkozó speciális kimentési szabályait,⁷⁹⁰ azok valójában nem jelennek meg az Ebktv-ben. Nem lehet e furcsa megoldás indoka az sem, hogy maga az idézett irányelv is specifikusan a foglalkoztatással összefüggésben határozza meg a speciális kimentési okokat,⁷⁹¹ hiszen akkor vagy azt látjuk, hogy azokat a jogalkotó indokolatlanul kiterjeszti valamennyi védett tulajdonságra,⁷⁹² vagy pedig azt, hogy ha elfogadjuk ezt a kiterjesztést, akkor túl sok a pontatlanság az Ebktv-ben az irányelvi előírásokhoz képest. Álláspontom szerint ezért volna indokolt ezt az ellentmondást a jogalkotónak feloldania, és a tárgyalt jogesetek alapján az is látszik tehát, hogy ez a jelenség gyakorlati problémákat is szül.⁷⁹³

Az a következtetés is levonható, hogy a kimentési szabályok a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmi különállása kapcsán is vet fel további kérdéseket,⁷⁹⁴ ugyanis a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán viszonylag egyértelmű a kimentési szabályok alkalmazhatósága,⁷⁹⁵ azonban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében már nem ennyire, ugyanis az irányelvek megközelítéséből⁷⁹⁶ az látszik, hogy közvetlen diszkrimináció esetén kimentésnek csak kivételesen van helye, hiszen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén viszonylag egyértelmű a jogsértés ténye, ezzel szemben közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén további vizsgálat indokolt.

Utóbbi különbségek azonban nem kerülnek felszínre a magyar joggyakorlatban, hiszen az Ebktv. 22. §-a szerinti kimentési szabálya egyaránt alkalmazandók közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén is, márpedig az irányelvi előírások alapján az objektív alapú kimentés csak közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén lehetséges. E mellett a speciális életkori kimentési szabályok gyakorlatilag teljes hiánya a joggyakorlat elemzését alapul véve azt mutatja, hogy a 2000/78/EK irányelv különös szabályai meg sem jelennek a magyar joggyakorlatban, legfeljebb csak utalás szintjén, és akkor is kizárólag az Ebktv. 22. § keretei között. Ez a fajta jogi konstrukció

⁷⁹⁰ Pedig azok szerepe kulcsfontosságú az életkori diszkriminációs ügyekben. Lásd: E jelenséggel összefüggésben lásd: Dagmar SCHIEK, *Age Discrimination Before the ECJ – Conceptual and Theoretical Issues*, Common Market Law Review, 2001/3, 777-799.

⁷⁹¹ Malcolm SARGEANT, *Gender Equality and the Pensions Acts 2007-2008*, Industrial Law Journal, 2009/1, 143-148.

⁷⁹² Ez azért nem lenne indokolt, mert a speciális kimentési szabályok kifejezetten a kor szerinti diszkrimináció sajátosságait veszik alapul, azok nehezen lennének alkalmazhatók ebben a formában a többi védett tulajdonság kapcsán. Lásd: KISS Gy., *A Dominica Petersen ügy...*, 105-118.

⁷⁹³ Lásd: BERKE, *i.m.*, 13-14.

⁷⁹⁴ E problémák nagy része megjelenik jelen disszertáció IV.3.1. pontjában.

⁷⁹⁵ TOBLER, *i.m.*, 183-184.

⁷⁹⁶ SCHLACHTER, *i.m.*, 287-289.

véleményem szerint megnehezíti a direkt és indirekt diszkrimináció fogalmi elhatárolását, egyúttal figyelmen kívül hagyja az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés specialitásait.

V. ÖSSZEGZÉS ÉS KONKLÚZIÓ

Munkám során végig igyekeztem szem előtt tartani azt a kettős – kvázi parallel – megközelítést, ami a magyar joggyakorlatban is megjelenik az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésével összefüggésben.

A joggyakorlat elemzésére tehát az Egyenlő Bánásmód Hatóság, illetőleg a Kúria döntésein keresztül került sor. Utóbbi kapcsán szükséges azonban megjegyezni, hogy a kúriai gyakorlat nem kizárólag a Kúria álláspontját, érveit, jogkövetkeztetéseit foglalja magába, hiszen mivel valamennyi feldolgozott döntés alapjául szolgáló ügy alsóbb szintű bíróságok előtt folyamatban lévő eljárások után került a Kúria elé, ezért ezekben a döntésekben – de legalábbis az indokolásokban – mindenképpen megjelennek a munkaügyekben ítélező bíróságok álláspontjai is. A feldolgozás rendszere mindkét esetben igazodott az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben meghozott döntések logikai szempontú csoportosításához, így kvalitatív és kvantitatív szempontokat egyaránt figyelembe véve képeztem tipikusnak mondható ügycsoportokat, néhány helyen szükségszerű hangsúlybeli eltérésekkel.

Ezek alapján disszertációm végén célszerű röviden összegezni a leírtakat, illetőleg a legfontosabb eredményeket, következtetéseket rendszerbe foglalni. Ilyen módon megállapítható, hogy az alkalmazott vizsgálati módszerek mennyiben bizonyultak megfelelőnek, mennyiben volt indokolt és megfelelő a dolgozat kiindulási pontja, hipotézise, és végül az, hogy milyen válaszok adhatók a kutatás során felmerült kérdésekre, a válaszok alapján pedig milyen de lege ferenda javaslatok tehetők.

V.1. A hipotézisben megfogalmazott főbb kérdésekre adható válaszok

A következőkben megkísérlem röviden összefoglalni azon válaszokat, illetve válaszelemeket, amelyek a bevezetőben megfogalmazott, az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati kivételére vonatkozó kérdésre, illetve a IV. fejezetben ahhoz kötődően megfogalmazott alkérdésekre adhatók. A válaszok nagy része már felvázolásra került a dolgozatban – jellemzően a IV. fejezet alfejezetei körében –, de célszerű ezeket összegezni, illetőleg rávilágítani arra is, hogy ezek egyelőre csak válaszlehetőségek, hiszen a joggyakorlatra nézve „biztos” megoldás nem adható, azonban ezzel az összefoglalással megalapozhatók jelen disszertáció de lege ferenda javaslatai.

V.1.1. Megfelelő szinten garantálja-e az Ebktv. és az Mt. az egyenlő bánásmódot?

Bár első megközelítésben nem lehet egyértelműen igennel vagy nemmel felelni erre a kérdésre, mégis úgy tűnik, hogy jogszabályi szinten rendezettnek mondható az egyenlő bánásmód követelménye a magyar jogban. Szükséges megemlíteni, hogy bár az Alaptörvény – az alapvető követelményen túl⁷⁹⁷ – az Alkotmánytól eltérően nem tartalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, mégis megfelelő háttérrel biztosít az alsóbb szintű jogszabályoknak.

Természetesen az Ebktv. szabályozása sem mondható tökéletesnek, de a jogszabály még a nehezen értelmezhető részekkel – közvetett hátrányos megkülönböztetés, egyéb helyzet, kimentés, foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok – együtt is megfelelően garantálja az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását. Ennek elsősorban logikus felépítése és a legtöbb jogi problémára kiterjedő normarendszere az oka.

Visszatérő kérdés persze, hogy az uniós és nemzetközi munkajogi kötelezettségeknek nem tudna-e esetleg jobban megfelelni egy olyan munkajogi szabályozás, amely – hasonlóan az Ebktv. hatályba lépése előtti 1992. évi Mt. akkori időállapothoz – részletszabályokat, de legalábbis munkajog-specifikus előírásokat tartalmaz a diszkrimináció tilalmára nézve. Egyik oldalról látni kell, hogy az Ebktv. hatályba lépésével ezek a további részletszabályok gyakorlatilag feleslegessé váltak, másik oldalról pedig megjegyzendő, hogy – bár vitatható módon, de – maga az Ebktv. is tartalmaz ilyen tartalmú előírásokat a törvény 21-22. §-ában. Ezek helytállóságáról a kimentés körében szólok részletesen, így itt csak azt említem meg, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv azáltal, hogy az Mt-ben is nevesítésre került, lényegében kétszer szerepel a szabályanyagban, ami indokolatlannak tűnik. Összességében úgy gondolom, hogy az Mt-nek az Ebktv. generális keretjellege miatt szükségtelen további általános szabályokat tartalmaznia.

⁷⁹⁷ Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése rögzíti az általános jogképességet és a törvény előtti egyenlőséget, (2) bekezdése kimondja a megkülönböztetés generális tilalmát, és felsorolja a védett tulajdonságokat, a (3) bekezdés külön deklarálja nők és férfiak egyenjogúságát, a (4) bekezdés az esélyegyenlőséget és a társadalmi felzárkózás megvalósulását garantálja, az (5) bekezdés pedig a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelméről szól.

Mindezzel együtt az Mt. 12. §-a illethető inkább kritikával a továbbiakban, hiszen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv (1) bekezdés generálklauzulájába történő közbeékelése indokolatlan, célszerűbb volna az alapelvet változatlan, valóban általános formában meghagyni, míg az egyenlő díjazás szabályát – annak az előző Mt. 142/A. §-ában foglalt kiegészítő szabályaival együtt – a munka díjazásáról szóló fejezeten belül szerepeltetni. Ugyanezt gondolom a munkabér fogalmáról is, hiszen egyik oldalról dogmatikailag indokolatlan azt az általános magatartási követelmények között tárgyalni, másik oldalról pedig célszerű volna egy olyan fogalmat meghatározni az Mt. megfelelő részében,⁷⁹⁸ amely nem kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér vonatkozásában minősül definíciónak.

A munkajogi szabályozás kapcsán megjegyezhető továbbá, hogy a közsféra munkajogában a Kttv. 13. §-ában indokolatlan szerepeltetni a munkaerő-piaci szempontokat mint a munka egyenértékűségének egyik szempontját, ezzel pedig a szabályozás logikusabb lenne, mint ahogyan a Kjt-ben is így van, hiszen a munkaerő-piaci szempontok ott nem alkalmazandók az Mt-ből.

Összességében megállapítható tehát, hogy a jogszabályi környezet megfelelő az egyenlő bánásmód elvének garantálásához, azonban nézetem szerint az említett problémák jogalkotói orvoslásával a jogalkalmazók feladata is könnyebbé, döntéshozataluk pedig hatékonyabbá lenne tehető.

V.1.2. Az egyéb helyzet lehetséges értelmezése a munkaviszonyban

Arra a kérdésre, hogy az egyéb helyzet fogalmát általában véve megszorítóan avagy kiterjesztően kell-e értelmezni, álláspontom szerint az a válasz adható, hogy megszorítóan. Ennek oka pedig az a praktikus szempont lehet, hogy ha jogalkotó és jogalkalmazó nem köti valamilyen jól körülhatárolható, további szemponthoz egy tulajdonság védetté minősítését, akkor a szó legszorosabb értelmében bármilyen tulajdonság, jellemző azzá válhat. Ilyen megkötés lehet az, hogy a tulajdonság beépül-e integránsan a személyiségbe, alkalmas-e csoporthoz tartozást megalapozni, illetve hogy az ne legyen besorolható más védett tulajdonsághoz. Egy példával élve: szimplán a munkáltatóéval ellentétes vélemény vagy meggyőződés önmagában még nem lesz védett tulajdonság, mert véleménynek mint védett tulajdonságnak „gyenge” – nem elég

⁷⁹⁸ Ez praktikusán A munka díjazása című XII. Fejezet kellene, hogy legyen.

például, ha az csak alkalmi, egyszeri –, egyéb helyzet pedig éppen azért nem lehet, mert nem biztos, hogy egy másik emberétől eltérő vélemény alkalmas arra, hogy az alapján valamilyen csoporthoz tartozzon a vélemény gazdája. Ráadásul az egyéb helyzet mint védett tulajdonság funkciója nem az, hogy „ha nincs más lehetőség”, akkor ide bármi besorolható legyen, hanem az, hogy olyan esetekben is jogi védelmet nyújtson az Ebktv., amikor a 8. § szerinti felsoroláson kívüli, de azokhoz hasonló tulajdonság alapján ér valakit diszkrimináció. Tehát tovább gondolva a példát: az egyszeri vélemény nem lehet azért sem egyéb helyzet, mert az egyéb helyzet nem kiegészítője a 8. §-ban felsorolt tulajdonságoknak, hanem önálló, saját kritériumrendszerrel bíró tulajdonság vagy helyzet.

Ugyanakkor álláspontom szerint árnyalja a képet a munkaviszony kontextusa,⁷⁹⁹ ugyanis bár nyilvánvaló, hogy az egyéb helyzetet a foglalkoztatással összefüggésben is a fentebb kifejtettek szerint kell interpretálni, azonban a munkavállalók jogsérelmei kapcsán gyakran olyan speciális helyzeteket látunk, amelyek mégis indokolják, hogy egy kicsit máshogy ítéljük meg ezeket. Ez azért lehet megalapozott, mert a bírói gyakorlat kifejezetten szigorú az egyéb helyzet megítélésével kapcsolatban, és bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság is szűkítően értelmezi azt, mégsem egységes a két megközelítés. Indokoltnak tűnik, hogy olyan tulajdonságokat – vezetői vagy korábbi vezetői beosztás, magasabb szintű munkakör betöltése, munkavégzés helye, lakóhely, stb. –, amelyek alapesetben nem minősülnének feltétlenül egyéb helyzetnek, az eset összes körülményei alapján mégis annak tekintsünk. Vagyis az egyéb helyzet mint védett tulajdonság eredeti funkciójának⁸⁰⁰ való megfelelés miatt a munkaviszonyban elképzelhető egy rugalmasabb értelmezés.

V.1.3. Egyenlő munkáért egyenlő bér – elmélet vagy gyakorlat?

Álláspontom szerint egyelőre csupán elmélet. Túl nagy ugyanis az a kontraszt, ami az elv törvényi (túl)szabályozottsága és a joggyakorlati tapasztalatok között figyelhető meg, ugyanis a bírói gyakorlat az elvet még mindig gyakran egyenlő munkáért egyenlő

⁷⁹⁹ Szükséges emlékeztetni az EBH 2012. M.5 munkaügyi elvi határozat szerint egyéb tulajdonság csak a személyiség lényeges vonása lehet, vagyis csak olyan jellemző, ami beépül az adott ember személyiségébe. Ilyen módon a munkaviszonyra nézve ezt szűkítően kell értelmezni.

⁸⁰⁰ Vagyis védelmet nyújtani abban az esetben is, ha valakit az Ebktv. 8. §-ában felsorolt tulajdonságnak nem minősülő tulajdonsága alapján diszkriminálnak abban az esetben, ha az az illető személy személyiségének lényegi vonása. Lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 3.

bér elvként kezeli, figyelmen kívül hagyva az egyenlő értékű munka fogalmát. Utóbbi azért is különösen problémás, mert az Mt. 12. § (3) bekezdése ebben segítséget is nyújt a jogalkalmazónak. Bár a hatósági jogértelmezés más képet mutat, annak nincs ráhatása a bírói gyakorlatra, így annak fejlesztése egyelőre várat magára.

Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elvvel kapcsolatban a következő megállapítások tehetők. A magyar bírósági gyakorlatban az egyenlő munkáért egyenlő bér elve jellemzően kellően széles körben kerül értelmezésre, azonban mindenképpen hiányosságok mutatkoznak a munkabér fogalmának egységes használatát illetően, mint ahogyan nem teljesen egyértelmű az sem, hogy a polgári jog tárgykörébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok keretei között⁸⁰¹ hogyan lehet érvényre juttatni ezt az elvet, tekintettel elsődlegesen a felek tisztán magánjogi autonómiájára.⁸⁰²

A munkabér egyenlőségének szempontjai nem egységesek a magyar joggyakorlatban, ugyanis míg az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásából kitűnik, hogy mely bérelemeket kell a vizsgálat során alapul venni, és mik a munkabér egyenlőségének tényleges szempontjai, addig a bírósági gyakorlat ezekre az elemekre többnyire nincs tekintettel, és gyakran következtetlenül, túlságosan általánosan tekint a munkabér egyenlőségének elvére.⁸⁰³ Megítélésem szerint ezen a tendencián némileg javított az Ebktv. hatályba lépését követő időszak jogértelmezése,⁸⁰⁴ de az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában kifejtettektől egyelőre távol van a hazai jogalkalmazás.

Az összehasonlíthatósági kritérium alkalmazása a magyar joggyakorlatban zavaróan és olykor megtévesztően kettős. Értem ez alatt azt, hogy az esetek körülbelül felében a bíróságok – a Kúria is – szinte teljes mértékben figyelmen kívül hagyja az összehasonlíthatósági szempontokat oly módon, hogy előbb vizsgálja a védett tulajdonság fennállását és a különbségtétel okát, így jóformán szükségtelenné téve az

⁸⁰¹ VÉKÁS, i.m., 355-364.

⁸⁰² KISS Gy., *Munkajog a közjog...*, 70-81.

⁸⁰³ Lásd: EBH 1899/2008, BH 210/1997, de a KGD 5/2013-ban ennél előremutatóbb, összetettebb meghatározás szerepel, kiemelve, hogy nem a juttatás jogcíme, hanem a munkaviszonnyal összefüggés, illetve az esetlegesen felmerülő eltérések a fontosak.

⁸⁰⁴ EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 250/2008, BH 423/2007, KGD 5/2013. Érdekesképpen jegyzem meg, hogy BH 423/2007. számú ítéletében a Kúria úgy állapította meg az egyenlő díjazás elvének megsértését, hogy azt a munkavállaló védett tulajdonságára vezette vissza, azonban hangsúlyozta, hogy önmagában az objektív módon nem igazolható bérkülönbség is ahhoz vezet egyenlő munka esetén.

összehasonlítható helyzet elemzését.⁸⁰⁵ Ez a gyakorlat ellentétes az európai bírósági gyakorlattal.⁸⁰⁶ Jóval pozitívabb és előremutatóbb a helyzet az esetek kisebbik felében, ugyanis a Kúria újabb ítéleteiben⁸⁰⁷ kifejezetten széles spektrumon interpretálja az összehasonlíthatósági követelményt, olyannyira, hogy akár a munkakör azonosságát – legyen az csak elnevezésbeli is⁸⁰⁸ – elegendőnek tekinti az egyenlő helyzet megállapításához. A magam részéről helyesebbnek tartom ezt a megoldást, habár az uniós jogi tendenciák szerint jobban kellene árnyalni ennek a vizsgálatnak a szempontrendszerét, és így nem kizárólag az összehasonlíthatóság „klasszikus” szempontjaira tekintettel lenni.

Ezzel részben összefüggésben megemlítendő az is, hogy a különbségtétel alapjául szolgáló tényleges ok feltárása gyakran elmarad a hazai joggyakorlatban,⁸⁰⁹ márpedig ezáltal az összehasonlíthatósági szempont és a megkülönböztetés igazolhatóságának vizsgálata is nehezebbé válik. A differenciálás alapjául szolgáló ok és a jogszerű különbségtétel vonatkozásában pedig az látszik, hogy a bíróságok jellemzően megelégszenek azzal, ha a különbségtétel indokai közül legalább egyet feltárnak, még akkor is, ha ez valójában nem a valós ok.⁸¹⁰ Tehát a vizsgálati szempontok e vonatkozásban is túlságosan szűkítőek, különösen akkor, ha a sérelmet szenvedett munkavállaló által megjelölt tulajdonság az egyéb helyzet körébe sorolható.⁸¹¹ Ez utóbbi különösen ellentmondásos helyzetekhez vezethet, ugyanis az uniós jogértelmezés szerint⁸¹² a differenciálás alapját lényegében bármilyen olyan tulajdonság, körülmény, helyzet, megítélés képezheti, ami az érintett munkavállalókat jellemzi, tehát az adott ügyben eljáró bíróságnak, hatóságnak valóban minden ilyenre kiterjedő vizsgálatot kell végeznie.

Álláspontom szerint az Ebktv. 8. § t) pontja többek között ennek a követelménynek kíván megfelelni, és ezt a törvényjavaslat indokolása, valamint tanácsadó testületi

⁸⁰⁵ EBH 1980/2009.

⁸⁰⁶ Lásd: Kristina KOLDINSKÁ, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, Common Market Law Review, 2011/5, 1599-1638.

⁸⁰⁷ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 52/2008 és KGD 5/2013.

⁸⁰⁸ EBH 2343/2011, BH 74/2012.

⁸⁰⁹ GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-124.

⁸¹⁰ Lásd különösen: EBH 1980/2009.

⁸¹¹ EBH 2012. M.12 munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, EBH 1899/2008.

⁸¹² Christian TOMUSCHAT, *Case C-85/96 María Martínez Sala v. Freistaat Bayern, Judgment of 12 May 1998, Full Court. [1998] ECR I-2691*, Common Market Law Review, 2000/2, 449-457.

állásfoglalás is alátámasztja.⁸¹³ Mert igaz ugyan, hogy az egyéb helyzet értelmezése sem lehet túlzottan széleskörű, de amennyiben a munkavállaló ténylegesen rendelkezik azzal a tulajdonsággal, vagy a körülményeit valóban jellemzi az adott sajátosság, akkor indokolt lenne erre alapítva is megállapítani a hátrányos megkülönböztetést, nem pedig arra alapozva elutasítani a munkavállalói igényt, hogy az adott tulajdonság nem a munkavállaló személyiségének integráns része. Mindez fokozottan igaz a foglalkozási körülményekre, ugyanis az európai gyakorlat szerint ennek sajátosságait is gyakorlatilag védett tulajdonságnak kell tekinteni a munkaviszonnyal összefüggésben,⁸¹⁴ így az egyenlő bér elvének sérelme minden további nélkül megvalósulhat valamely nevesített védett tulajdonság hiányában is. Erre azonban csak nagyon kevés példát találunk a hazai bírósági gyakorlatban. Mindebből következik, hogy a különbségtétel jogszerűségének megítélésekor a bíróságok ritkán alkalmazzák az arányosság elvét, miközben ez szükséges volna a munkavállalói jogvédelem elősegítése érdekében.⁸¹⁵

A kúriai ítélezési gyakorlat jellemzően jogszerűnek ítéli a különbségtételt a munkabér vonatkozásában akkor, ha a különbség nem az alapbérre⁸¹⁶ vonatkozik,⁸¹⁷ ha annak a munkáltató olyan módon indokát tudja adni, hogy legalább saját diszkrecionális jogkörére hivatkozik,⁸¹⁸ és akkor is, ha a megkülönböztetést látszólag több szempont is indokolja,⁸¹⁹ illetve ha a munkavállaló nem tudja minden kétséget kizáróan megjelölni azt a tulajdonságát, amelyen a diszkrimináció alapszik.⁸²⁰ Az így kialakított elvek sokszor következtetlenül kerülnek alkalmazásra, hiszen a bíróságoknak éppen az lenne a feladatuk, hogy a jogszabályban foglaltakat megfelelően alkalmazzák, és mivel mind az Ebktv., mind pedig az Mt. releváns szabályai egyaránt uniós kötelezettségeknek való megfelelést szolgálnak, ezért a jövőben mindenképpen célszerű lenne e tekintetben is mind az európai bírósági esetjogot, mind az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogfejlesztő gyakorlatát a munkaügyben ítélező bíróságoknak figyelembe venniük, ugyanis a foglalkozási egyenlőség kapcsán általában igaz, hogy a jogszerű megkülönböztetést

⁸¹³ A 288/2/2010. (IV. 9.) TT. számú állásfoglalás szerint önmagában az, hogy az egyik személy hátrányt szenvedett, a másik pedig nem, nem szolgálhat alapul hátrányos megkülönböztetés megállapítására.

⁸¹⁴ Mark BELL – Lisa WADDINGTON, *More equal than others: Distinguishing European Union equality directives*, Common Market Law Review, 2001/3, 587-611.

⁸¹⁵ Az arányosság elve és a munkavállalói jogvédelem összefüggésében lásd: LOVÁSZY László, *Személyek az Európai Unió fogyatékos emberekre vonatkozó anti-diszkriminációs jogából, különös tekintettel az Európai Bíróság joggyakorlatára*, Európai Jog, 2006/4, 3-7.

⁸¹⁶ 2012. július 1-je előtt személyi alapbérre.

⁸¹⁷ EBH 2175/2010, EBH 1899/2008, BH 103/2013 és BH 610/1998.

⁸¹⁸ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010.

⁸¹⁹ EBH 2343/2011, EBH 2155/2010, EBH 1980/2009.

⁸²⁰ EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, BH 103/2013, KGD 10/2011.

nem lehet kiterjesztően értelmezni, és az annak alapjául szolgáló szempontoknak valóságnak és lényegeseeknek, de legfőképpen arányosaknak kell lenniük.⁸²¹ Így ezen a területen mindenképpen szükségesnek tartom az irányadó joggyakorlat egységesítését, fejlesztését a korábban megjelölt szempontok alapul vételével.

V.1.4. Hogyan értelmezendők az Ebktv. kulcsfogalmai a joggyakorlatban?

Az Ebktv. egyik legnagyobb vívmánya kétségtől az volt, hogy megfogalmazta és rendszerezte a diszkrimináció legtipikusabb formáit felölelő fogalmakat, amelyek így már konkrét jogszabályi definícióval bírnak.⁸²² Ez egyik oldalról az egyik legfontosabb lépés volt az uniós joggal való összhang kialakítása során, ugyanis az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben a releváns irányelvek komplex és tiszta fogalomrendszerre épülnek, ez pedig fontos biztosítéka a hatékony jogvédelemnek.⁸²³ Másik oldalról pedig a magyar joggyakorlatnak lényegében erre az öt⁸²⁴ kulcsfogalomra kellene épülnie, hiszen ezek a diszkrimináció valamennyi gyakori formáját lefedik, és értelemszerűen a munkáltatói jogsértés, avagy kimentés megállapításának előfeltétele e fogalmak pontos alkalmazása. Szemléletesképpen említem meg, hogy az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok is természetesen a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés definícióiból indulnak ki, és bár a zaklatásra és megtorlásra részben eltérő szabályok vonatkoznak,⁸²⁵ az egyenlő bánásmód garantálásának alapját e fogalmak képezik.

A gyakorlati tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma nagyrészt megfelelően kerül alkalmazásra, általában az összehasonlítható helyzet megítélése – kik helyzete, milyen szempontok alapján, mely időpontban, stb. – okozza a legtöbb nehézséget, azonban a védett tulajdonságok listája is megemlíthető e körben. Jelen disszertációban már többször is szó esett az egyes

⁸²¹ Aaron BAKER, *Proportionality and Employment Discrimination in the UK*, Industrial Law Journal, 2008/4, 305-328.

⁸²² KISS Gy., *Az egyenlő megítélés...*, 103. és 132-136.

⁸²³ TOBLER ezzel összefüggésben arra is rámutat, hogy az irányelvek feladata kibontani az Európai Unió egyenlőség-koncepcióját, így annak alapfogalmait is, ugyanakkor az irányelvekben foglaltak bírósági értelmezése természetesen időről időre egyfajta változásként jelentkezik ebben a fogalmi mátrixban. Példa lehet erre a közvetett hátrányos megkülönböztetés koncepciója, amit kétségtől a joggyakorlat hívott életre eredetileg. Lásd: TOBLER, *i.m.*, 32-35. és 57-58.

⁸²⁴ A disszertáció szempontjából négy, hiszen a jogellenes elkülönítés fogalma nem került részletesen vizsgálatra.

⁸²⁵ Ezzel összefüggésben lásd jelen disszertáció IV.4.2. és IV.4.3. pontjait.

tulajdonságok nehezen be kategorizálhatóságáról, de nyilvánvalóan az egyéb helyzet nem egységes megközelítése okozza a legtöbb gondot. Megfigyelhető továbbá az is, hogy a megfelelő törvényi definíció konjunktív elemeinek egymáshoz való viszonya marad esetleg figyelmen kívül, így a bírói gyakorlat nem teljesen következetes a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolat megítélésében, azonban ehhez hozzá kell tenni, hogy ez inkább bizonyítási kérdés. E vonatkozásban a hatósági gyakorlat tűnik megfelelőbbnek, ugyanis – a szó pozitív értelmében – az esetek többségében mintegy sablon-, vagy inkább képletszerűen kerül alkalmazásra a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma, ami valóban azt eredményezi, hogy a konjunktív fogalmi elemek kellőképpen értékelésre kerülnek. Ezzel szemben a bírói gyakorlat olykor nagyobb jelentőséget tulajdonít más tényállási elemeknek, így például a hátrány kompenzálhatóságának vagy a hátrány mértékének.

Szignifikánsan nehezebb a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosan megállapításokat tenni, ugyanis annak határozatokban vagy ítéletekben való megjelenése kimondottan ritka. Így annak ellenére, hogy ezt a fogalmat kifejezetten gyakorlati szempontok hívták életre,⁸²⁶ egyelőre sokkal inkább tűnik elméleti kategóriának, ami persze a joggyakorlat fejleményeitől függően nem tekinthető végleges állapotnak. Ennek hátterében a korábban⁸²⁷ említett jogi konstrukció áll, miszerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma és a védett tulajdonságok bő, egyben nyílt taxációjú katalógusa, mintegy elveszik a teret az indirekt diszkriminációtól, így az – ellentétben az irányelvi szabályokkal – az éles fogalmi elhatárolás ellenére pusztán kiegészítője lehet az ekképpen alapesetként értelmezett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Ez persze nem feltétlenül hibája a szabályozásnak vagy a joggyakorlatnak, hiszen a végcél – vagyis az egyenlőség elvének garantálása – lehetséges ilyen módon is, de hosszú távon könnyen céltalanná válhat így ez az egyébként kulcsfontosságú fogalom.⁸²⁸ Az egyik ilyen esetben⁸²⁹ a Kúria visszavezette ugyan a felperes védett tulajdonságára a diszkriminációt, de álláspontja szerint az nem játszott abban kizárólagos szerepet, hanem sokkal inkább a munkavállaló azonos munkáltatónál betöltött korábbi pozíciója. Ez alapján akár egyéb helyzetre

⁸²⁶ TOBLER, 57-58.

⁸²⁷ IV.1.1. pont.

⁸²⁸ Fontosságát annak életre hívása és irányelvekben – 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont, 2000/43/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont és 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pont – történő definiálása is jelzi.

⁸²⁹ BH 311/2008.

alapított közvetlen hátrányos megkülönböztetésről is beszélhetnénk, azonban a fogalmak említett elhatárolása ez esetben szembetűnő volt: a Kúria meg sem kísérelte ugyanis ilyen módon megállapítani a diszkriminációt, hanem „érezte” azt, hogy ebben az esetben a kulcs annak feltárása volt, hogy összességében burkoltan, és csak az intézkedés eredményét tekintve érte a felperest hátrány. Ezzel a megközelítéssel mindenképpen egyet kell érteni a közvetett hátrányos megkülönböztetés – korábban már kifejtett – funkciójából adódóan,⁸³⁰ azonban ez ritka a bírói gyakorlatban.

Megjegyzendő, hogy amennyiben ez esetben a Kúria nem alkalmazta volna így ezt a fogalmat, akkor valószínűleg hátrányos megkülönböztetést nem állapíthatott volna meg, hiszen a munkáltató általi korábbi alkalmazás nem biztos, hogy egyéb helyzetnek minősülne, márpedig ez esetben a felperes kérelme nem lehetett volna alapos.

A zaklatás fogalma kapcsán a gyakorlatban a leggyakrabban visszatérő probléma a vélt vagy valós zaklatást megvalósító magatartás minőségének vizsgálata, vagyis annak megállapítása, hogy az adott munkáltatói magatartás alkalmas volt-e a panaszos emberi méltóságának megsértésére, vagy szimplán csak utóbbi számára negatív tartalommal bírt. Mivel zaklatás is csak valamely védett tulajdonság alapján valósulhat meg, ezért a korábban már említett oksági kapcsolat vizsgálata ez esetben is szükségszerű. A bírói gyakorlatban esetenként sokkal általánosabban közelíti meg a jogalkalmazó a zaklatás fogalmát, míg a hatósági gyakorlatban annak megállapítása nem túl gyakori. Természetesen visszatérő jelenség a munkahelyi zaklatás a joggyakorlatban, de a munkaviszonnyal összefüggésben annak álláspontom szerint jelentős specialitásai nincsenek.

Némileg más a helyzet a megtorlással, amelynél viszont pont fordított a helyzet: gyakran úgy esnek munkavállalók munkáltatói megtorlás áldozatául, hogy annak nincsenek is tudatában. Megtorlásra sem találunk sok példát a joggyakorlatban, a leggyakoribb értelmezési probléma pedig abból adódik, hogy ténylegesen mi szolgálhat megtorlás alapjául. Így például valamilyen hátrány és védett tulajdonság fennállta nem elegendő, sőt utóbbi nem is szükséges ahhoz feltétlenül. Álláspontom szerinti az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület erről szóló állásfoglalása kellene, hogy utat mutasson a bírói gyakorlatnak is, ugyanis abban egyértelműen levezetésre kerül, hogy valójában két jogsérelemre van szükség megtorlás megállapításához, de ezek közül relevanciával csak az időben későbbi bír. Ezen összefüggések feltárására nagyobb

⁸³⁰ Lásd: GYULAVÁRI, *Egyenlő bánásmód törvény...*, 14.

figyelmet kellene fordítani, ugyanis a bírói gyakorlatban a megtorlás alapjául szolgáló eredeti jogsértés jogi megítélése nem teljesen egységes.

V.1.5. Bizonyítás – kinek a terhe a valójában?

Megválaszolva az alfejezet címében feltett kérdést: az Ebktv. szerint a munkáltatóé, az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint nagyobb részt a munkáltatóé, míg a bírói gyakorlat szerint inkább a munkavállalóé. Ebből is világosan látszik, hogy a bizonyítási teher megosztásának – vagy megfordulásának – problematikája az, aminek megítélése a legnagyobb mértékben eltér a hatósági és a bírósági gyakorlatban, ami azért hordoz magában különösen nagy veszélyt, mert az Ebktv. 19. §-ának nem megfelelő értelmezése lényegében aláássa a kulcsfogalmak hatékony alkalmazását amellet, hogy az egyébként is bonyolultan megfogalmazott kimentési szabályok értelmezését sem könnyíti meg. Kérdés persze, hogy a felperes vagy panaszos helyzete mennyiben könnyebb az Ebktv. 19. §-ának előírásai alapján, illetve az is, hogy mely tényeket és kinek kell bizonyítani vagy valószínűsíteni.

Az elsődlegesen a sérelmet szenvedett fél szempontjait szem előtt tartó, speciális, kedvezményes bizonyítási szabályok az Ebktv-ben – összhangban az irányelvi előírásokkal⁸³¹ – egyértelműen megjelennek. A kedvezményes szabályok azonban nem azt jelentik, hogy a panaszosnak elég szimplán hivatkoznia a sérelemre, hanem valószínűsítési kötelezettsége van, ami ezt követően szemben áll az eljárás alá vont bizonyítási kötelezettségével. Helyesebb talán úgy fogalmazni, hogy legalább valószínűsíténie kell tudnia a panaszosnak, ugyanis saját helyzetét könnyíti meg az által, ha a valószínűsítés keretei között akár bizonyítani is tud. De erre természetesen nem köteles, és nem is kötelezhető erre az eljárás során.

Ugyanakkor ezeknek a szabályoknak is van egy másik oldala, amire szükséges röviden felhívni a figyelmet. Analógiával élve az egyéb helyzet fogalmánál kifejtettekkel itt is elmondható, hogy parttalanná, értelmetlenné válnának az Ebktv. érintett szabályai túlzottan szigorú értelmezés esetén, ugyanis a szabályok célja nem az, hogy a panaszosnak „biztosan igaza legyen” akár a hatósági eljárásban, akár a bíróság

⁸³¹ 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés, a 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés és a 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés.

előtt. Vagyis a bírói gyakorlatban jelen lévő jóval kevésbé szigorú megközelítés⁸³² alapja nem az, hogy szándékoltan nehezebb helyzetbe hozza a munkavállalót, hanem az, hogy méltányosabban, jobban egyensúlyba hozva a felek közötti megosztott bizonyítási terhet kelljen lefolytatni a bizonyítást. Ez alapján elmondható, hogy a bírói gyakorlat összességében a munkavállalótól is bizonyítást vár el, még ha kevésbé szigorúan is, mint a munkáltatótól. Indokai között többnyire az szerepel, hogy a valószínűsítésnek is olyannak kell lennie, ami alátámasztott, ami alapján alappal dönthető el a jogvita, más esetben a munkavállaló keresete alaptalan. A bíróságok tehát megtartják az Ebktv. speciális bizonyítási struktúráját, de azt részben eltérő tartalommal töltik meg akkor, amikor „magasabb szintű” valószínűsítést, álláspontom szerint lényegét tekintve bizonyítást várnak el a panaszostól is.

Ezzel az értelmezéssel ellentétes a tanácsadó testületi állásfoglalásban kimondottak lényege, az ugyanis követi az Ebktv. szellemiségét és az európai bírósági gyakorlatot.⁸³³ Az állásfoglalás nem mozdul el a bírói gyakorlat által követett irányba, azonban – mivel igyekszik kifejezni, pontosítani az Ebktv.-ben foglaltakat – részletesen kitér arra, hogy mit is jelent valószínűsítés és bizonyítás. A valószínűsítést egy átlagos, objektív mércéhez képest definiálja, ami valóban alacsonyabb szintű, mint a bizonyítás. E mellett azonban a másik oldal kapcsán nem feledkezik meg arról, hogy bár formálisan nehezebb a munkáltató helyzete, mégis, mivel a kimentés körében többféle bizonyítási lehetősége is van, ezért – szem előtt tartva a szabályok speciális jellegét – azok nem okoznak aránytalanul nagy hátrányt a munkáltató oldalán, így a bizonyítási teher megosztása mindenképpen indokolt. A hatósági határozatokban kétségtávol ez a megközelítés érvényesül.

Álláspontom szerint a hatósági megoldás áll közelebb a szabályok eredeti rendeltetéséhez.

V.1.6. Az Ebktv. szerinti kimentési szabályok ellentmondásai

⁸³² Ezzel kapcsolatosan lásd legtipikusabban a KGD 10/2011. számú kúriai ítéletet.

⁸³³ Lásd elsősorban a C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217., C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. és C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187. számú ítéleteket.

Az Ebktv. szerinti általános kimentési szabályok csak a bizonyítási szabályokkal együtt értelmezhetők, azonban a könnyebb áttekinthetőség érdekében a következtetések körében is célszerű ezeket külön tárgyalni.

A kimentés kapcsán az Ebktv. rendelkezéseit tekintve két momentumra is fel kell hívni a figyelmet. Egyik oldalról a 2000/78/EK irányelvben megfogalmazott, az életkor alapján megvalósuló diszkrimináció alól kimentést biztosító speciális szabályok az Ebktv-ben nem jelennek meg, azok – részlegesen – a foglalkoztatási jogviszonyokat tárgyaló részben kerültek megfogalmazásra. Másik oldalról ezen speciális szabályok sem teljesen egyértelműek, ugyanis a fő szabályt mintegy kiegészítik ugyan, de nem teljesen világos, hogy azok hogyan alkalmazandók.

A gyakorlatban utóbbi szabályok megjelenése lényegében kizárja a főszabály alkalmazását, így a munkaviszonyt érintő esetekben a bírói gyakorlatban ezek gyakran megjelennek. Ugyanakkor általában véve igaz a kimentési szabályokra, hogy a hatósági gyakorlatban az Ebktv. szerinti esetek jól elkülönítetten jelennek meg, azonban a bírói gyakorlatban kimentés alatt általában az Ebktv. szerinti fogalmak feltételeinek hiányát kell érteni, így a kimentési szabályok sok esetben nem is kerülnek részletesen elemzésre.

V.I.7. A joggyakorlat metszéspontja – az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatainak bírósági felülvizsgálata

Az I.2. alfejezetben említésre került, hogy röviden érdemes arra is kitérni a dolgozat tárgya körében, hogy milyen viszony, vagyis milyen főbb eltérések és hasonlóságok mutathatók ki a bírói és hatósági jogértelmezés között az alapján, hogy a Kúria a felülvizsgálat során mennyiben osztja, avagy mennyiben nem osztja a hatósági álláspontot.

Egyszerűbb megítélésűek azok az esetek, amelyekben a Kúria nem bírálja felül az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatában foglaltakat, ugyanis ezekben az ítéletekben a Kúria az érdemi érvelést gyakorlatilag változatlanul hagyja. Az egyenlő díjazás elvét elemző határozatok felülvizsgálata körében többnyire osztja a Kúria a Hatóság álláspontját,⁸³⁴ ez pedig álláspontom szerint azt mutatja, hogy a bírói gyakorlat is egyre

⁸³⁴ KGD 5/2013, Kfv.37.984/2010/4., Kfv.III.39.169/2011/7., Kfv.III.39.148/2011/7., Kfv.II.39.091/2011/10.

inkább elfogadja az egyenlő vagy egyenlő munkáért egyenlő bér elvet annak valódi formájában. Sőt, a KGD 5/2013. számú ítéletében a Kúria álláspontom szerint olyan összefoglalását adta az egyenlő díjazás elvének, ami kifejezetten előremutató, és az addigi bírói gyakorlat alapján szinte előzmény nélküli.⁸³⁵

A KGD 79/2013. számú ítélet szintén elfogadja a hatósági határozatban foglaltakat, hangsúlyozva – és ez álláspontom szerint fontos lépés a hatósági és bírósági gyakorlat összehangolásának folyamatában –, hogy a felperes zaklatásra történő hivatkozása esetén is az általános bizonyítási szabályokat kell alkalmazni, vagyis a munkáltató csak az Ebktv. szerinti kimentési bizonyítás sikeressége esetén tudja azt igazolni, hogy nem zaklatta munkavállalóját. Hasonló logika mentén kívánczik ide a KGD 111/2011. számú ítélet, ugyanis a Kúria a megtorlás fogalmát a hatósági gyakorlattal és az Ebktv-vel összhangban rendeli alkalmazni.

Kfv.37.379/2012/4. számú ítéletében a Kúria osztotta az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontját, és megállapította, hogy azzal, hogy a munkáltató kizárólag a munkavállaló egészségi állapotára tekintettel vonta vissza annak vezetői megbízását, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg. A Kúria is kiemelte, hogy a munkavállaló valószínűsítette a védett tulajdonság fennálltát és az őt ért a hátrányt, a munkáltató azonban nem tudta kimenteni magát objektív indokokra alapítva.

Ugyanakkor Kfv.IV.37.477/2009/6. számú ítéletében némileg ellentmondásba kerül a hatósági gyakorlattal és saját korábbi ítéletével is a Kúria, ugyanis a döntés értelmében a szexuális zaklatás bíróság előtti igazolása a felperes kötelezettsége, ugyanis álláspontja szerint addig, amíg ez nem történik meg, addig az Ebktv. kimentési szabályai nem alkalmazhatók. Nézetem szerint azért kell az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntésével egyetértenünk, mert az Ebktv. nem határoz meg a 19. §-tól eltérő bizonyítási szabályokat a zaklatásra nézve, ilyen módon e vonatkozásban is a jogában megsértett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a munkáltató bizonyítási kötelezettségével, márpedig a „bíróság előtt igazolni köteles” kitételből inkább az következik, hogy a munkavállalónak az oksági kapcsolatot is bizonyítania kel, ez pedig álláspontom szerint helytelen értelmezése az Ebktv-nek.

KGD 38/2011. számú ítéletében azonban arra a következtetésre jut a Kúria, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság tévesen állapított meg egyéb helyzeten (lakóhely) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést azzal a munkáltatóval szemben, aki az

⁸³⁵ Ide értve az EBH 2155/2010. számú kúriai ítéletet.

álláspályázatban a helyben lakást előnyben részesítési feltételként határozta meg. Álláspontja szerint egy olyan előírás, ami csak lehetőséget foglal magában – ugyanis a pályázási lehetőségéből nem zárja ki a nem helyi lakosokat – csak az Ebktv. túlzottan általános és kiterjesztő értelmezése esetén lehet diszkriminatív. Álláspontom szerint nem kellett volna helyt adni a felülvizsgálati kérelemnek, ugyanis a lakóhely az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint minősülhet védett tulajdonságnak egyéb helyzetként,⁸³⁶ és mivel a pályázati előnyben részesítés miatt könnyen eleshetett az álláshelytől a nem helyben lakó pályázó, ezért alaptalan nézetem szerint arra utalni, hogy ez mindössze egy lehetőség volt a munkáltató oldalán.

A leginkább ellentmondásos kúriai döntés azonban véleményem szerint a KGD 10/2011. szám alatt közzétett ítélet, ebben ugyanis kifejti a Kúria, hogy az Ebktv. 19. §-át akként kell értelmezni, hogy a diszkrimináció bármely formájának megállapításához a felperesnek – kérelmezőnek – a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány mellett az ezek között fennálló kauzalitást is valószínűsíteni kell, ennek hiányában pedig keresete, panasza nem lehet alapos. Ez az ítélet részletesen elemzésre került a IV.5. alfejezet keretei között, így e helyütt csak utalok arra, hogy éppen a bizonyítási teher megosztása kapcsán lenne talán a legfontosabb, hogy a Kúria akceptálja a hatósági gyakorlatban kialakult rigorózus megközelítést, ugyanis egyik oldalról ezt támasztja alá az európai bírósági jogértelmezés,⁸³⁷ másik oldalról pedig valamennyi, diszkriminációval kapcsolatos eljárás központi eleme a bizonyítási teher alakulásának kérdése, ugyanis végeredményben ennek értelmezése determinálja a panasz vagy kereset megalapozottságát vagy megalapozatlanságát.

Utóbbi döntéshez köthető tartalmilag a Kfv.VI.39.124/2011/4. számon közzétett döntés is, ebben ugyanis a Kúria megállapította, hogy bár a munkavállaló rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal, és őt hátrány érte a munkáltató intézkedése nyomán, de a hátrány nem összehasonlítható helyzetben lévő kollégákkal szemben érte, ebből adódóan pedig nem állhatott fenn oksági kapcsolat a védett tulajdonság és a megjelölt hátrány között. A munkáltató ugyanis bizonyítani tudta, hogy a munkakörök elosztása

⁸³⁶ 819/2008. és 1/2007. számú EBH határozat.

⁸³⁷ Lásd elsősorban a C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217., C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. és C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187. számú ítéleteket.

objektív szempontokon nyugodott, abban nem játszott szerepet a munkavállaló szakszervezeti tagsága.

V.2. Következtetések és javaslatok

A dolgozat felépítését és gondolati ívét követve a következő konkrét tudományos eredmények mutathatók ki.

A szabályozás megfelelőségének szem előtt tartása mellett az Mt-ben célszerű lenne az egyenlő díjazás elvét és a munkabér fogalmát az 1992-es szabályok szerinti struktúrában elhelyezni, kiegészítve egy általános munkabérfogalommal. Az Ebktv-be pedig mindenképpen célszerű lenne a 2000/78/EK irányelv speciális, életkori diszkriminációra vonatkozó kimentési szabályait beemelni.

Az Ebktv. 8. §-ában szükséges lenne egyértelművé tenni a hipotetikus alannal történő összehasonlítás lehetőségét, hiszen az jelenleg nem szabályozott a magyar jogban, ebből adódóan pedig gyakorlata lényegében nincs. Bár a 8. § „részesülne” fordulatába bele lehet ezt érteni, álláspontom szerint konkrétan utalni kellene arra az Ebktv. 8. §-ában, hogy összehasonlítható helyzetben lévő valódi alany hiányában az összehasonlítás elvégezhető hipotetikus alannal szemben is. Ennek az egyenlő munkáért egyenlő bér alkalmazása kapcsán kulcsszerepe lehet, de egy esetleges szabályozással véleményem szerint a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájára alkalmazható lenne ez a szabály, és nagyban hozzájárulna a joggyakorlat fejlesztéséhez.

Az egyéb helyzet szűkítő megközelítése mellett nem kellene kizárni annak rugalmas, akár a főszabálytól eltérő értelmezését sem a munkaviszonnyal kapcsolatosan, tekintettel azok specialitásaira, illetve arra is, hogy ez az a terület, ahol a legkönnyebben és leggyakrabban előfordul diszkrimináció. A munkavállaló bizonyos, kizárólag a munkaviszonnyal kapcsolatos körülményei tipikusan tartozhatnának ebbe az esetkörbe.

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv kapcsán a bírói gyakorlatnak határozottabban kellene építenie egyik oldalról a csak 2010-ben lefektetett alapokra,⁸³⁸ másik oldalról pedig az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatára, de a

⁸³⁸ Értve ez alatt azt, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv kapcsán megszületett EBH 2155/2010. számú kúriai ítélet tekinthető az első olyan kúriai – vagy legfelsőbb bírósági – döntésnek, melyben a vizsgálati szempontok között kiemelt helyen jelenik meg a munka egyenértékűségének Mt. és Ebktv. szerinti vizsgálata ellentétben a korábbi, nagyobb részt a munka

legfontosabb az lenne, hogy az összemért munkák egyenértékűségénél jóval szélesebb körű mérlegelést alkalmazzon, és ne csak egy vagy két szempontot vegyen figyelembe. Fontos lenne továbbá az is, hogy a munkabér alapbéren felüli elemeire is azonos mércét alkalmazzon.

A gyakorlatban célszerű lenne a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát a BH 311/2008-ban foglaltak szerint alkalmazni, vagyis nem a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kvázi pótlékaként, hanem ténylegesen szükséges volna elvégezni az Ebktv.-ben a fogalom elemei kapcsán szükségesnek ítélt vizsgálatot. Ezen túlmenően a bírói gyakorlatban az összehasonlíthatósági kritérium vizsgálatát – főként a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében – a hatósági gyakorlattal összhangban kellene elvégezni, megteremtve a kellően széleskörű jogértelmezést. A zaklatás és megtorlás fogalmi elemeit pedig sokkal inkább az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásai alapján kellene alkalmazni.

A bizonyítással összefüggésben célszerű volna az Ebktv. és az Egyenlő Bánásmód Hatóság szigorú megközelítéséhez ragaszkodni, azonban a kimentési szabályok alkalmazását összhangba kellene hozni a bizonyítás szabályaival. A foglalkoztatás kapcsán fontos, hogy a kimentés – a főszabály mellett – valóban csak olyan objektív szempontokra épüljön, melyek a munka természetéből szükségszerűen következnek és lényegesek.

Az összehasonlítható helyzetre vonatkozó bizonyítás természetesen elengedhetetlen, de mivel az összehasonlítható helyzet fennállta magában hordozza álláspontom szerint az ok-okozati összefüggés fennálltát is, ezért utóbbi felperes vagy panaszos általi bizonyítása, de akár valószínűsítése is indokolatlannak tűnik az Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdése alapján. Azért is lenne ez indokolatlan, mert az (1) bekezdés a) pontja egyidejűséget feltételez hátrány és védett tulajdonság között, márpedig ez gyakorlatilag az összehasonlítható helyzetet jelenti. Épp ellenkezőleg: az alperesnek kell tudnia igazolnia azt, hogy a felperes helyzete nem összehasonlítható, vagy azt, hogy nem áll fenn kauzalitás a valószínűsített védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány között. Mindennek további magyarázata lehet az is, hogy mind az összehasonlíthatóság kritériuma, mind pedig az oksági kapcsolat bizonyítási kérdés, vagyis a felperes vagy panaszos sikeres valószínűsítését követő kimentési bizonyítás körébe kell, hogy essen.

azonosságára, egyenlőségére koncentrálnó nézőponttal. Nézetem szerint hasonlóan fontos ítélet a KGD 5/2013. szám alatt közzétett határozat, ugyanis a Kúria ebben a döntésben tovább viszi, és – az érveket tekintve – rendszerezi a korábbi ítéletben kifejtett szempontokat.

Ugyanis álláspontom szerint az Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) és b) pontjából következik ez, hiszen mivel a munkáltatónak csak kimentési bizonyítás keretei között van lehetősége igazolni azt, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, ezért természetesen bizonyításával eredményesen kell tudnia „ellentmondania” a felperes valószínűsítésének. Ugyanakkor mivel az összehasonlítható helyzet fogalmát, elemeit célszerűtlen lenne az Ebktv-ben szabályozni – mivel az jogalkalmazási kérdés –, ezért indokolt lehetne az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében utalni a kauzalitásra a következőképpen. Az a) pontba beilleszthető lenne az a kitétel, hogy „vagy a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiányát”, ugyanis álláspontom szerint mivel az a) pont jelenleg csak utóbbi kettőre vonatkozik, ezért a jogalkalmazó helyzetét jelentős mértékben meg lehetne ezzel könnyíteni, és ezáltal egységesebbé tenni a joggyakorlatot.

Az Ebktv. kimentési rendszerét érdemes lenne egyszerűsíteni és átláthatóbbá tenni olyan módon, hogy a speciális kimentési szabályok kikerüljenek a törvényből, ugyanis nem tűnik indokoltnak, hogy azok a 7. § szerinti főszabály helyébe lépjenek a jogalkalmazás során. Álláspontom szerint alátámasztja ezt a 19. § szerinti bizonyítási szabályok egysége, illetőleg a 7. § megfelelő alkalmazása esetén a foglalkoztatásra jellemző specialitások teret nyerhetnének a generális szabályok körében is. Vagyis a kimentés általános szabályát célszerű lenne az irányelvi előírásoknak megfelelően csak a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban alkalmazni, míg egyértelművé kellene tenni, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén erre gyakorlatilag csak szűk körben van lehetőség. Tisztázandó lenne a 2000/78/EK irányelv szerinti speciális életkori kimentési szabályok Ebktv-beli elhelyezése is, ugyanis álláspontom szerint – kiindulva a joggyakorlatból – azokat mindenképpen szerepeltetni kellene a törvényben hangsúlyozva azok különös jellegét.

További javaslatként fogalmazható meg az alkalmazott jogkövetkezmények kapcsán, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság kezében lévő szankciók közül a bírságolás, illetőleg a közzététel az, amelyek a leghatékonyabbak.⁸³⁹ Bár a disszertáció keretei között – terjedelmi okokból – a hatósági és bírósági jogkövetkezmények nem kerültek

⁸³⁹ A jogsértés nyilvános közzétételek a következőképpen alakul statisztikailag az elérhető adatok alapján: tizenegy (2013), húsz (2012), huszonhat (2011), huszonnyolc (2010), harminchárom (2009), huszonhét (2008), huszontettő (2007). A számok természetesen valamennyi, nem kizárólag a jelen értekezés tárgyát képező esetre vonatkoznak. Ez alapján jelenleg csökkenőben van ezen szankció alkalmazási gyakorisága. Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről, www.egyenlobanasmod.hu (2014.06.23.).

bemutatásra, annyit érdemes megemlíteni, hogy a Hatóság szerepe a szankciók alkalmazása szempontjából kiemelkedően fontos. A hatósági szankciók persze más jellegűek, mint a bíróság által alkalmazható jogkövetkezmények, de mivel a hatósági út kétségtávol gyors és költséghatékony útja a munkavállalói jogorvoslatnak, ezért, és az ügyek nagy száma miatt is, a Hatóság felelőssége fokozott e téren. Ennek ellenére az Egyenlő Bánásmód Hatóság által közzétett statisztikák szerint⁸⁴⁰ a bírságolás gyakorisága és mértéke csökken, mely tendencia nem biztos, hogy elősegíti a hatékony jogérvényesítést.⁸⁴¹ A jogsértés közzétételének pedig ténylegesnek, kötelezőnek és tartósnak kellene lennie, illetőleg felvethető az is, hogy a minél nagyobb összegű bírságok – középtávon – mindenképpen jogkövető magatartásra sarkallhatná a munkáltatókat. Természetesen hosszú távon nem lehet kizárólagos megoldás a minél gyakoribb és súlyosabb szankcionálás, de a jelenlegi tipikus munkáltatói magatartásformákat szemlélve jó első lépés lehetne a Hatóság részéről, egyben jelzésértékű arra nézve, hogy az egyenlő bánásmód követelményét komolyan kell venni. E körben megjegyzendő még, hogy amennyiben a Hatóság éppen a leghatékonyabb szankciókkal nem élő kellő határozottsággal, a Hatóság létjogosultsága is megkérdőjeleződhet, ugyanis ebben az abszurd esetben nem tud semmilyen érdemi segítséget nyújtani a panaszosnak.

Kiemelendő az is, hogy a Hatóság által alkalmazható jogkövetkezmények azok közigazgatási jellege miatt érdemben különböznek a bírósági eljárásban alkalmazottaktól, és bár lehetnek hatékonyak, de más módon. Ennek megfelelően a Hatóság – a Ket. szerinti közigazgatási szolgáltatási tevékenység keretei között – akár azzal is elősegíthetné az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, hogy honlapján, illetve a megfelelő más fórumokon még több közérdekű információt, adatot, akár nagyobb munkáltatók által alkalmazott jó gyakorlatot publikál, ezzel mintegy segítséget

⁸⁴⁰ A bírságolások száma, illetve összege a következőképpen alakul statisztikailag az elérhető adatok alapján: háromezer forint (2013), két alkalom (2012), tízezer forint, kilencmillió-egyszáz-ötvenezer forint (2011), húsz alkalom (2010), harminchéromezer forint-hatszáz-ötvenezer forint (2009), kilenc alkalom (2008), tízezer alkalom (2007). A számok természetesen valamennyi, nem kizárólag a jelen értekezés tárgyát képező esetre vonatkoznak. Ez alapján a bírságolási tendencia egyértelműen csökkenőben van. Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről, www.egyenlobanasmod.hu (2014.06.23.).

⁸⁴¹ Az anti-diszkriminációs szabályok kikényszeríthetősége természetesen nem kizárólag a magyar jogban okoz problémát. Lásd: E szereppel kapcsolatosan lásd: Dagmar SCHIEK, *Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?*, International Journal of Comparative Labour Law, 2012/4, 489-511.

nyújtva az erre fogékony munkáltatóknak.⁸⁴² Nézetem szerint hosszú távon egy ilyen törekvés is javíthatna a diszkriminációs esetek arányán.

A bíróság által alkalmazott jogkövetkezmények kapcsán leginkább az egyenlőségében megsértett munkavállalók személyiségi jogi sérelmét orvosolandó érdemes megemlíteni a sérelemdíjat,⁸⁴³ melynek alkalmazása az új Ptk. hatályba lépése okán is ajánlatos volna, hiszen az egyenlő bánásmód megsértése személyiségi jogi sérelmet eredményez,⁸⁴⁴ melynek szankciója pedig a Ptk. szerinti sérelemdíj.⁸⁴⁵ Álláspontom szerint hosszú távon a sérelemdíj ilyen típusú ügyekben történő bátor alkalmazásának is pozitív hatásai lehetnének.

Összességében megállapítható, hogy a magyar jogban világosan látszik a két eljárás és az ezek eredményeképpen meghozott döntések párhuzamossága, ami nézetem szerint pozitív és negatív előjellel egyaránt említhető. Értem ez alatt azt, hogy a két gyakorlat valójában csak nagyon kevés ponton ér össze, és ezek a találkozások is abból a sajátos helyzetből adódnak, hogy a bírósági eljárás tárgyát a Hatóság határozatainak felülvizsgálata is képezheti.

Ezek alapján a bíróságoknak döntéseikben érdemes lenne közvetlenül utalni a hatósági gyakorlatra. A jogi kötőerő szempontjából konkrét hatása nyilván nem lenne annak, ha a Kúria hivatkozna a Hatóság néhány kiemelten fontos határozatára, de egyik oldalról jelzés értékű lehetne a panaszosok felé, másik oldalról pedig a módszerek és elvek vegyítésével talán könnyebben fejleszthetővé válhatna e jogvédelmi rendszer. A diszkrimináció ellen ugyanis – és ez a disszertációban kifejtettekből kitűnik – nem lehet kizárólag azokkal az eszközökkel harcolni, amelyeket az Mt. és az Ebktv. biztosít, legalábbis azok szó szerinti, gyakran szűkítő értelmezésével biztosan nem. A Hatóság gyakorlata ennél egyértelműen pozitívabb képet mutat, vagyis célszerű lenne

⁸⁴² 365/2011. EBH határozat.

⁸⁴³ A diszkrimináció bekövetkezése esetén alkalmazható jogorvoslatokkal kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy akár a bíróság, akár a hatósági eljárásban az anyagi és a nem anyagi jellegű kompenzáció egyaránt hatékony lehet, de ezek megfelelő arányú alkalmazására nem lehet általános szabályt alkotni. Ezzel kapcsolatban lásd: Julie C. SUK, *Criminal and civil enforcement of antidiscrimination law in Europe*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/14, 13-15.

⁸⁴⁴ A foglalkozási diszkrimináció kapcsán személyiségi jogi szempontból különösen aggályosak azok az esetek, melyekben a munkakör betöltése szempontjából kerül indokolatlanul hátrányba a munkavállaló valamilyen olyan körülmény miatt, ami nem biztos, hogy lényeges alkalmassága szempontjából. Lásd bővebben: RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot*, Munkaügyi Szemle, 2006/10, 45-47. és RADNAY József, *A munkaköri alkalmasság vizsgálatának új szabályai*, Gazdaság és Jog, 1999/1, 16-17.

⁸⁴⁵ Ami tehát a személyiségi jogokban bekövetkezett jogsértés szankciója a Ptk. 2:52. § szerint, ilyen módon hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén is megítélhető.

megfontolni a bíróságoknak a határozatokban kimondottak legalább elvi szintű átvételét, természetesen csak azokban az esetekben, amelyekben ez indokolt.

Ilyen módon még kevésbé „megbocsátható” hiányosságnak tartom azt, hogy a tanácsadó testületi állásfoglalások is szinte teljes mértékben kívül maradnak a munkaügyekben ítélező bíróságok látókörén,⁸⁴⁶ hiszen ezekben olyan absztrakt módon kerülnek megfogalmazásra a szabályozás és gyakorlat egyes, legfontosabb elemei, amelyeket mindenképpen használnia kellene a bíróságoknak is. Példának okáért az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének bírósági megítélése egészen új irányt vehetne akkor, ha a bíróságok nem ragaszkodnának szolgáian az Mt., illetve érintőleg az Ebktv. szövegéhez, mert a vonatkozó állásfoglalásban a díjazás fogalma, az alkalmazás köre, az egyenlőség szempontjai és az összehasonlíthatósági kritériumok is tárgyalásra kerülnek. Márpedig ezen elv kapcsán a kúriai gyakorlatból éppen e kérdések körültekintő tisztázását hiányolom. A bírósági gyakorlat fontos feladata az, hogy mivel az elv az Mt-ben szűkítően és nehezen alkalmazhatóként jelenik meg, ezért a joggyakorlatban lehetőség lenne a disszertációban is felvázolt problémás kérdéseket tisztázni.

A jelenlegi jogi helyzet egyik fő pozitívuma, hogy a munkavállalóknak lehetőségük van két, egymástól nagymértékben eltérő jogvédelmi fórumhoz fordulni diszkriminációs ügyekben, elviekben olyan lökést adhatna a magyar antidiszkriminációs jog fejlődésének, ami a dolgozatban leírtakból talán nem is következik egyértelműen. Vagyis bár az alkalmazható jogkövetkezmények, az eljárások költsége, azok hossza, sőt azok eredménye is eltér általában, mégis úgy tűnik, hogy hosszú távon a hatósági és a bírósági gyakorlat kiegészítheti egymást, bár ehhez a korábban kifejtettek szerint a bíróságoknak mindenképpen nyitottabbaknak kellene lenniük. Érdekes módon pozitívumként értékelhető az is, hogy mivel szinte egyáltalán nem hat egymásra a két testület joggyakorlata, ezért könnyen lehetőségük nyílik saját gyakorlat kialakítására, ami ilyen módon könnyebben is fejleszthető. Az persze már negatívum, hogy még a jól működő módszerek, elvek tekintetében sincs átjárás, de mivel álláspontom szerint a joggyakorlat – elsősorban a Hatóságé – legtöbb eleme transzportálható lenne a bírói

⁸⁴⁶ A kevés kivétel egyik példája a BH 348/2013. szám alatt közzétett kúriai döntés, melyben a Kúria az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület Ebktv. szerinti egyéb helyzet fogalmával kapcsolatban megszületett állásfoglalására hivatkozik kifejtve azt, hogy a hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartásként meghatározott megtorlás nem minősülhet egyéb tulajdonságnak, ugyanis az nem képezi a sérelmet szenvedett személy – munkavállaló – személyiségének integráns részét.

gyakorlatba, ezért talán olyan szemmel is érdemes ezeket a kérdéseket áttekinteni, hogy mennyiben alakíthatók az egyes gyakorlatok, vagyis, hogy érdemes-e egyáltalán számolni a vegyítés esetleges pozitívumaival. A korábban kifejtetteknek megfelelően véleményem szerint mindenképpen.

Nézetem szerint a gyakorlat is fejleszthető lenne néhány jogszabályi változtatással, esetleg kiegészítéssel, de ezek jellemzően az irányelvekben találhatók, illetve azok európai bírósági értelmezése mutat rá a fontosabb szegmensekre. Így ismét az az érdekes helyzet áll elő, hogy mintha az Ebktv. és az azt követő hatósági jogértelmezés közelebb állna az irányelvek tényleges tartalmához és az európai bírósági irányvonalakhoz, mint maga az Mt. és a munkaügyi bírósági gyakorlat. Ennek hátterében többek között persze az implementálás módja is meghúzódik, de azt is látni kell, hogy az Ebktv. generális megközelítése még mindig hatékonyabb jogvédelmet biztosít sok esetben a munkavállalóknak, mint a munkajogi kódex. Erre az ellentmondásra mindenképpen szükséges e helyütt is felhívni a figyelmet, és a konkrét javaslatok, amelyeket az átültetési hiányosságok kapcsán megfogalmaztam, ennek megfelelően nagyobb részt az Mt-t érinthetnék, mintsem az Ebktv-t. Mindez persze nem biztos, hogy indokolt és feltétlenül szükséges, de az túl nagy elvárás a joggyakorlattal szemben, hogy jogfejlesztő jogértelmezéssel kvázi kompenzálják a jogszabályok esetleges hiányosságait, különös tekintettel a diszkriminációs esetek érzékenységre és gyakoriságára, illetőleg arra, hogy az irányelvek és az európai bírósági gyakorlat természetesen a tagállami jogalkotásra kell, hogy hassanak elsődlegesen.⁸⁴⁷

Visszatérő probléma a magyar joggyakorlatban az Ebktv. szabályai kapcsán, hogy a bíróságok megelégszenek azzal, hogy az egyenlő bánásmód elvét a jogszabály szövegének megfelelően értelmezi, de azon nem lép túl, vagyis nem keres a valódi jogi problémára valódi jogi megoldást. A disszertációban több helyen is hivatkozott európai bírósági gyakorlat, de akár más tagállamok Egyenlő Bánásmód Hatósághoz hasonló szervezeteinek (equality bodies) joggyakorlatának részletes tanulmányozása, akár átvétele mindenképpen javíthatna ezen a jelenlegi helyzeten.⁸⁴⁸

⁸⁴⁷ Marzia BARBERA, *Not the same? The judicial role in the new Community anti-discrimination context*, *Industrial Law Journal*, 2002/1, 82-91

⁸⁴⁸ E szervezetekről, illetve az általuk folytatott gyakorlatról alapos és tartalmas ismertető, publikációk érhetők el a www.equineteurope.org weboldalon, a lefedett problémák köre pedig folyamatosan bővül, tekintettel ezen intézmények hatékony együttműködésére.

Az Ebktv-hez kapcsolódó hatósági gyakorlattal kapcsolatban elmondható, hogy az ezidáig közzétett határozatok közel egyharmada kapcsolódik legalább indirekt módon a foglalkozáshoz. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatával kapcsolatos végső ellentmondás álláspontom szerint azonban jelenleg feloldhatatlannak tűnik, hiszen egyik oldalról hiába jár el a Hatóság kellő körültekintéssel, és hiába ítéli meg ezeket az eseteket többnyire helyesen, ha az eljárási sajátosságokból adódóan az általa nyújtott jogorvoslati lehetőségek az esetek jelentős részében nem nyújtanak tényleges segítséget a munkavállalóknak. Persze azokban az esetekben, melyekben a kérelmező munkavállaló nem ért egyet a Hatóság jogerős döntésével, a határozatot bíróság előtt megtámadhatja, és ebben az esetben már jóval nagyobb a valószínűsége annak, hogy számára kedvező döntés születik. Ugyanígy az is a jogorvoslatok igénybevételének új útját nyitja meg, ha a Hatóság jogerős döntése után kezdeményez jogvitát a munkavállaló a jogsértő munkáltatóval szemben, és ebben az esetben a munkavállaló a munkaügyi perben kifejezetten nagy helyzeti előnyben lehet.⁸⁴⁹ Másik oldalról pedig a bírósági döntésekből látszik, hogy a bírói gyakorlatban nem tisztázott az olyan esetek megítélése, amelyekben vagy párhuzamosan folyik eljárás a Hatóság és bíróság előtt, vagy pedig már az adott ügygel összefüggésben született korábban hatósági határozat, és a per tárgya nem ennek felülvizsgálata. Mindez azért érdemel külön említést, mert az Ebktv. explicit módon tisztázza az ilyen helyzeteket, de a gyakorlat mégsem ezt tükrözi.

V.3. Záró gondolatok

A fentebb leírtak alapján talán közelebb kerültünk a dolgozat legelején megfogalmazott fő kérdésre adható válaszhoz – miszerint hogyan alakult a joggyakorlat a foglalkoztatás területén az elmúlt évtizedben –, hiszen a feldolgozás során igyekeztem a pozitív és negatív tapasztalatokat egyaránt összegezni a foglalkoztatás területén érvényesítendő egyenlő bánásmód elve kapcsán.

Végszóként pedig álljon itt a fentebb kifejtettek alapján levonható végső konklúzió: a diszkrimináció a magyar jogban, illetve a magyar munkajogban is egy létező és a

⁸⁴⁹ Mindehhez persze az is szükséges, hogy a diszkriminációt megállapító hatósági határozatot a munkáltató sikertelenül támadja meg a Fővárosi Munkaügyi Bíróság előtt. Jó példa erre a Kfv.IV.37.332/2007/5. számú kúriai döntés, hiszen a munkavállaló keresete nyomán eljáró munkaügyi bíróság eljárását felfüggesztette a felülvizsgálati kérelem elbírálásáig, azonban mivel a Kúria nem ítélte jogsértőnek a Hatóság határozatát, ezért a munkavállaló az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének munkáltató általi megsértéséből származó igényét előnyös pozícióban tudta érvényesíteni az eljáró munkaügyi bíróság előtt.

gyakorlatban sokszor előforduló formája a munkavállalói jogsérelemnek, amelyet megfelelő szabályozással csak kisebb részben lehet kezelni, többek között azért, mert az esetek jelentős része nem is jut el hatósági vagy bírósági eljárási szakba. Nagyobb részben sokkalta jelentősebb az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a munkaügyekben eljáró bíróságok szerepe, és bár az irányadó különbségekkel, de mindkét testületre igaz, hogy a szabályozás szellemiségét szem előtt tartó, de mindenképpen azon túlmutató jogalkalmazással hosszú távon el lehet érni a célt: a foglalkozási diszkrimináció leküzdését. Ehhez azonban sok tekintetben szemléletváltásra és bátrabb jogalkalmazásra, illetőleg a munkavállalók alapvető szociális érdekeit és emberi jogainak védelmét megvalósító döntésekre van szükség.⁸⁵⁰ Álláspontom szerint elsősorban a joggyakorlat fejlesztése kell, hogy cél legyen, másodsorban az egyéb eszközök körében kellene vizsgálni – elsősorban az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységén keresztül –, de ezek mellett a már említett ellentmondások mentén bizonyos jogalkotási kérdések is átértékelésre kerülhetnek a jövőben. A bíróságok szerepe elsősorban a helyes jogértelmezés fejlesztése és az egységes gyakorlat kialakítása okán kiemelkedő, az Egyenlő Bánásmód Hatóság pedig hosszú távon a társadalmi szemléletformálás színterévé válhat, ugyanis a disszertáció mottójában idézettekre is visszautalva a foglalkozási diszkrimináció háttérében jellemzően előítélet, alaptalan negatív szemlélet, téves előfeltevés, vagy információs asszimetria áll. Ezek pedig álláspontom szerint hosszú távon leküzdhetők, de ebben mind az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, mind pedig munkaügyekben ítélező bíróságnak kulcsszerepe kell, hogy legyen a jogértelmezésen keresztül.

⁸⁵⁰ Még akkor is, ha az egyenlő bánásmódhoz való jog mint alapvető munkavállalói jog emberi jogi megítélése vitatott, azonban mivel a diszkrimináció tilalma általánosan is véd emberi jogi kontextusban, ezért érdemes a munkaviszonyban hangsúlyozni emberi jogi jellegét. Lásd: Virginia MANTOUVALOU, *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/2, 151-172

BIBLIOGRÁFIA

Felhasznált szakirodalmak

1. ALBERT Levente – GYULAVÁRI Tamás, *Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon*, A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest, 2002.
2. ALEXANDER, Larry, *What makes wrongful discrimination wrong?*, University of Pennsylvania Law Review, 1992/1, 149-219.
3. APRÓ Antal Zoltán, *Szegregáció-munkaerőpiac-esélyegyenlőség*, Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Pécs, 2004.
4. ARTHURS, Harry W., *Labour Law After Labour*, Osgood CLPE Research Paper, 2011/5.
5. ÁDÁM Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 55-70.
6. BAKER, Aaron, *Proportionality and Employment Discrimination in the UK*, Industrial Law Journal, 2008/4, 305-328.
7. BAKER, Aaron, *A Tale of Two Projects: Emerging Tension Between Public and Private Aspects of Employment Discrimination Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 591-627.
8. BALOGH Lídia – KÁDÁR András Kristóf – MAJTÉNYI Balázs – PAP András László, *Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi alapismeretek*, L'Harmattan, Budapest, 2010.
9. BANKÓ Zoltán *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010.
10. BANKÓ Zoltán, *Foglalkoztatás részmunkaidőben*, Cég és Jog, 2001/4, 16-17.
11. BANKÓ Zoltán, *Táv munka – az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon*, Jogtudományi Közlöny, 2000/6, 220-229.
12. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012.

13. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György, *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi tárgyú ítéleteiből – Egyenlő bánásmód elve*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2003.
14. BARAKONYI Eszter, *Az életkor szerepe a munkajogi szabályozásban*, HR & Munkajog, 2013/10, 47-52.
15. BARBERA, Marzia, *Not the same? The judicial role in the new Community anti-discrimination context*, Industrial Law Journal, 2002/1, 82-91.
16. BARNARD, Catherine, *Discrimination law, self-employment and the liberal professions*, European Anti-Discrimination Law Review, 2011/12, 21-32., http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/antidiscrimination_law_review_12_en.pdf (2014.02.13.).
17. BARNARD, Catherine, *The Future of Equality Law: Equality and Beyond*, in: BARNARD, Catherine – DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S. (eds.), *The Future of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004, 213-228.
18. BARNARD, Catherine – DEAKIN, Simon – KILPATRICK, Claire, *Equality, Non-discrimination and the Labour Market in the UK*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2002/2, 129-147.
19. BÁNYAI Gábor, *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv tekinthető az európai uniós esélyegyenlőségi jog kiindulópontjának*. Lásd: Bányai Gábor, *Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében*, Európai Jog, 2006/4, 17-21.
20. BECK, Gunnar, *The state of anti-sex discrimination law and the judgment in Cadman, or how the legal can become political*, European Law Review, 2007/4, 549-562.
21. BERGHAHN, Sabine, *The Influence of European Union legislation on labour market equality for women*, in: ZOLLINGER GIELE, Janet – HOLST, Elke (eds.), *Changing Life Pattenrs in Western Industrial Societies*, Advances in Life Course Research Volume 8, Elsevier, Oxford, 2004, 211-230.
22. BELÉNYI Dániel – GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, LIGA Szakszervezetek, Budapest, 2003.
23. BELL, Mark, *Equality and the European Constitution*, Industrial Law Journal, 2004/3, 242-260.
24. BELL, Mark, *Sexual Orientation Discrimination in Employment: An Evolving Role for the European Union*, in: WINTEMUTE, Robert – ANDENAS, Mads (eds.), *Legal Recognition of Same-Sex Partnerships. A Study of National European and International Law*, Oxford – Portland Oregon, Hart Publishing, 2001, 653-676.

25. BELL, Mark – WADDINGTON, Lisa, *More equal than others: Distinguishing European Union equality directives*, Common Market Law Review, 2001/3, 587-611.
26. BEN-ISRAEL, Ruth, – FOUBERT, Petra, *Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, in: BLANPAIN, Roger, (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics (9th and revised ed.)*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, 377-418.
27. BERCUSSON, Brian, *European Labour Law 2nd ed*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009.
28. BERKE Gyula, *Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben*, HR & Munkajog, 2013/11, 8-16.
29. BERTELSMANN, Klaus – RUST, Ursula, *Equality in Law between Men and Women in the European Community – Germany*, European Communities, 1995.
30. BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006.
31. BINDMAN, Geoffrey, *Proof and Evidence of Discrimination*, in: HEPPLER, Bob – M. SZYSZCZAK, Erika (eds.), *Discrimination: The Limits of Law*, Mansell, London, 1992, 50-66.
32. BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás, *Az antidiszkriminációs szabályozás reformja*, Acta Humana 2004/4, 13-40.
33. BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás, *Kell-e anti-diszkriminációs törvény?*, Jogtudományi Közlöny, 2003/1, 1-8.
34. BÍRÓ Noémi – NÁDAS György – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata*, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis, Opten Informatikai Kft., Budapest, 2013.
35. BLANPAIN, Roger, *Fixed-term Employment Contracts: The Exception to the Rule?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008/1, 123-131.
36. BLANPAIN, Roger *The European Union and Employment Law*, in: BLANPAIN, Roger, (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics (9th and revised ed.)*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, 163-188.
37. BODA Zoltán, *Az egyenlő bánásmód megsértésének elbírálása*, Ügyvédek Lapja, 2014/2, 31-32.

38. BODROGI Bea, *Legal Standing – The Practical Experience of a Hungarian Organisation*, European Anti-Discrimination Law Review, 2007/5, 23-29.
39. BORNSTEIN, Stephanie – WILLIAMS, John C. – PAINTER, Genevieve R., *Discrimination against Mothers Is the Strongest Form of Workplace Gender Discrimination: Lessons from US Caregiver Discrimination Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2012/1, 45-62.
40. BOWERS, John – MORAN, Elena, *Justification in Direct Sex Discrimination Law: Breaking the Taboo*, Industrial Law Journal, 2002/4, 307-320.
41. BRAGYÓVA András, *Egyenlőség és alkotmány – az alkotmányos egyenlőségi szabály jelentése és alkalmazása*, in: LAMM Vanda (szerk.), *Van és legyen a jogban: tanulmányok Peschka Vilmos hetvenedik születésnapjára*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1999, 21-66.
42. BREHÓSZKI Márta – BÜKI Renáta Blanka – DUDÁS Katalin – FODOR T. Gábor – FUNTIG Zoltán – FÜSTHY Zsolt – GYULAVÁRI Tamás – HAJDÚ József – HANDÓ Tünde – KULISITY Mária – MOLNÁRNÉ NAGY Ágnes – NACSA Beáta – RÚZS MOLNÁR Krisztina – VARGA László, *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2008.
43. BURRI, Susanne D. – DORSSEMONT, Filip, *The Transportation of the Race Directive (2000/43/EC) and the Framework Directive on Equal Treatment in Employment (2000/78/EC) in Dutch and Belgian Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 537-570.
44. COLLINS, Hugh – EWING, Keith – MCCOLGAN, Eileen, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012.
45. Hugh COLLINS, *Discrimination, Equality and Social Inclusion*, The Modern Law Review, 2003/1, 16-43.
46. CONNOLLY, Michael, *Discrimination Law* (2nd ed.), Sweet & Maxwell, Andover, 2011.
47. CONNOLLY, Michael, *Forced Retirement, Age Discrimination and the Heyday Case*, Industrial Law Journal, 2009/2, 233-241.
48. COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Gareth, *The Case Law of the Court of Justice in the Field of Sex Equality Since 2000*, Common Market Law Review, 2006/6, 1567-1616.
49. CRAVEN, Matthew C. R., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. A Perspective on its Development*, Clarendon Press, Oxford, 1995.
50. DAJNOKI Krisztina, *Esélyegyenlőség és diszkrimináció – fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában*, Gazdasági és társadalomtudományi közlemények, 2012/2, 251-259.

51. DAVIES, A. C. L., *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing Inc., Cheltenham, 2012.
52. DAVIES, A. C. L., *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009.
53. DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S., *Labour Law* (4th ed.), Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2005.
54. DEMETER Judit, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében*, Acta Humana 2006/1, 49-66.
55. DEWHURST, Elaine, *Intergenerational Balance, Mandatory Retirement and Age Discrimination in Europe: How Can the ECJ Better Support National Courts in Finding a Balance Between the Generations?*, Common Market Law Review 2013/5, 1333-1362.
56. DONOHUE, John J., *Advocacy Versus Analysis in Assessing Employment Discrimination Law*, in: MCCRUDDEN, Christopher (ed.), *Anti-Discrimination Law* (2nd series), The Cromwell Press, Trowbridge, 2004, 131-162.
57. EICHENHOFER, Eberhard, *Co-ordination of social security and equal treatment of men and women in employment: Recent social security judgments of the Court of Justice*, Common Market Law Review, 1993/5, 1021-1042.
- 58.
59. EICHINGER, Julia, *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value*, EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice – ERA Seminar, Trier, 9-10 November 2009.
60. ELLIS, Evelyn – WATSON, Philippa, *EU Anti-Discrimination Law* (2nd ed.), Oxford University Press, Oxford, 2012.
61. ELLIS, Evelyn, *The recent jurisprudence of the Court of Justice in the field of sex equality*, Common market Law Review, 2000/3, 1403-1426.
62. ELLIS, Evelyn, *Recent developments in European Community sex equality law*, Common Market Law Review, 1998/2, 379-408.
63. ELLIS, Evelyn – MORRELL, Philip, *Sex Discrimination in Pension Schemes: Has Community Law Changed the Rules?*, Industrial Law Journal, 1982/1, 16-28.
64. FABÓK András, *A terhes nők és a gyermeket gondozó személyek védelméről és az őket illető támogatásokról (I. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2000/5, 44-45.

65. FABÓK András, *A tanulmányi szerződés*, Munkaügyi Szemle, 1999/12, 48-50.
66. FABÓK András, *A terhes nők és a gyermeket gondozó személyek védelméről és az őket illető támogatásokról (II. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2000/6, 43-45.
67. FARKAS Lilla, *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Mesiter case*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15, 23-33.
68. FARKAS Lilla, *Kis magyar jogvédelem-történet*, Fundamentum, 2009/4, 161-167.
69. FARKAS Lilla – KÁDÁR András Kristóf – KÁRPÁTI József, *Néhány megjegyzés az egyenlő bánásmódról szóló törvény koncepciójához*, Fundamentum, 2003/2, 121-130.
70. FENWICK, Helen – HERVEY, Tamara K., *Sex equality in the single market: New directions for the European Court of Justice*, Common Market Law Review, 1995/2, 443-470.
71. FORSHAW, Simon – PILGERSTORFER, Marcus, *Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in Between?*, Industrial Law Journal, 2008/4, 347-364.
72. FREDMAN, Sandra, *Reforming Equal Pay Laws*, Industrial Law Journal, 2008/3, 193-218.
73. FREDMAN, Sandra, *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*, European Anti-Discrimination Law Review, 2005/2, 12-19.
74. FREDMAN, Sandra, *Marginalising Equal Pay Laws*, Industrial Law Journal, 2004/3, 281-285.
75. FREDMAN, Sandra, *Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2002.
76. FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola, *Employment Equality and Personal Work Relations – A Critique of Jivraj v Hashwani*, Industrial Law Journal, 2012/1, 56-65.
77. FURET, Francois, *A francia forradalom története*, Osiris Kiadó, 1996.
78. GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – GYULAVÁRI Tamás, *Szociálpolitika és foglalkoztatás, Európai Tükör*, 2009/különszám, 199-214.
79. GÖNDÖR Éva, *A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei a gyermekgondozási segély bevezetéséig*, Jog, Állam, Politika, 2012/1, 83-108.

80. GÖNDÖR Éva, *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió munkajogában*, Magyar Jog, 2004/11, 694-699.
81. GROB, Daniela, *Die Rechtfertigung einer Alterdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2010.
82. GURMAI Zita – Benedek Attila, *Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata*, Európai Tükör, 2009/4, 65-70.
83. GYÖRFI Tamás, *Az alkotmánybíráskodás politikai karaktere*, INDOK, Fundamentum-könyvek sorozat, Budapest, 2001.
84. GYÖRFI Tamás, *A diszkrimináció tilalma: egy különleges státuszú jog*, Jogtudományi Közlöny, 1996/7-8, 275-293.
85. GYULAVÁRI Tamás, *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014.
86. GYULAVÁRI Tamás, *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 1-25.
87. GYULAVÁRI Tamás, *Általános magatartási követelmények*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog (Második, átdolgozott kiadás)*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 73-79.
88. GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett, *Retirement of Hungarian Judges, Age Discrimination and Judicial Independence: A Tale of Two Courts*, Industrial Law Journal, 2013/3, 289-297.
89. GYULAVÁRI Tamás – HÖS Nikolett, *The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, European Labour Law Journal, 2012/4, 252-269.
90. GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban*, Magyar Jog, 2012/3, 157-170.
91. GYULAVÁRI Tamás, *A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere*, Jogtudományi Közlöny, 2010/7-8, 336-350.
92. GYULAVÁRI Tamás, *A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1, 17-32.
93. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek*, Humán Szaldó, 2009/2, 34-38.
94. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (2. rész)*, Humán Szaldó, 2009/3, 79-82.

95. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész)*, Humán Szaldó, 2009/4, 100-103.
96. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (4. rész)*, Humán Szaldó, 2009/5, 135-137.
97. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (5. rész)*, Humán Szaldó, 2009/6, 177-179.
98. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (6. rész)*, Humán Szaldó, 2009/7-8, 207-210.
99. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (7. rész)*, Humán Szaldó, 2009/9, 241-245.
100. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*, Humán Szaldó, 2009/10, 263-265.
101. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész)*, Humán Szaldó, 2009/11-12, 299-301.
102. GYULAVÁRI Tamás, *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009/6, 76-107.
103. GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.
104. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 9-26.
105. GYULAVÁRI Tamás, *Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 7-26.
106. GYULAVÁRI Tamás, *A közösségi antidiszkriminációs jog átvételének magyar tapasztalatai*, in: ZATYKÓ Judit – SCHUMANN Róbert – GYULAVÁRI Tamás – HAJNAL Gyöngyi – SZIMONCSIKNÉ Laza Margit, *A nemek társadalmi egyenlősége az Európai Unió keleti határai mentén*, Műhelytanulmányok 2008/3, Geopolitikai Tanács Közhasznú Alapítvány a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával, Budapest, 2008, 18-39.
107. GYULAVÁRI Tamás, *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*, Esély, 2007/3, 3-35.

108. GYULAVÁRI Tamás – LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – AÁRY Tamás Lajos – SZIRA Judit – FARKAS Lilla – LADÁNYI János, *Előnyben részesítés*, Fundamentum, 2006/4, 67-99.
109. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, Café Babel, 2004/47-48., 111-129.
110. GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Az Európai Unió szociális dimenziója (Második, átdolgozott, bővített kiadás)*, OFA Kht., Budapest, 2004, 105-132.
111. GYULAVÁRI Tamás, *Az Európai Unió szociális joga: érdekek kereszttüzében*, Jura, 2003/2, 45-58.
112. GYULAVÁRI Tamás, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*, in: KISS György (szerk.), *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 57-168.
113. GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
114. GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *Egyenlőbbben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*, INDOK, Budapest, 2000.
115. GYULAVÁRI Tamás, *Egy próbapaper története*, Fundamentum, 1998/4, 155-158.
116. GYULAVÁRI Tamás, *Próbapaper a diszkriminatív álláshirdetések ellen*, Munkaügyi Szemle, 1998/4, 17-19.
117. GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *Szociális jogok az Európai Unióban – Az Európai Bíróság esetjoga (I. kötet)*, AduPrint Kiadó, Budapest, 1998.
118. GYULAVÁRI Tamás, *A nemek közötti megkülönböztetéssel kapcsolatos jogharmonizáció az EK tagországaiban*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, MŰM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 54-65.
119. HAJDÚ József: *A munka díjazása*, in: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.), *Munkajog I.*, Patrocínium, Budapest, 2012, 205-235.
120. HAJDÚ József, *A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog, 2001/3, 17-22.
121. HAJDÚ József, *Az alternatív vitamegoldási rendszerek szerepe a munkahelyi zaklatásos ügyek megoldásában*, Acta Universitatis Szegediensis De Attila József Nominated Acta Juridica et Politica, 1999, 3-63.
122. HALMAI Gábor, *Az alapjogok helyzete Magyarországon 2005-ben*, Fundamentum, 2006/1, 163-181.

123. HALMOS Szilvia, *Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 120-148.
124. HAVIGHURST, Harold C., *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981
125. HENDRICKX, Frank, *Age and European Employment Discrimination Law*, in: Frank HENDRICKX (ed.), *Active Ageing and Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2012, 3-30.
126. HEPPLE, Bob, *The Aims of Equality Law*, Current Legal Problems, 2008/1, 1-22.
127. HEPPLE, Bob – VENEZIANI, Bruno (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004.
- 128.
129. HEPPLE, Bob – COUSSEY, Mary – CHOUDHURY, Tufyal, *Equality: A New Framework*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2000.
130. HORVÁTH István, *Hazai kölcsönzés – európai szemmel, A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs értekezés, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2014.
131. HORVÁTH István, *Az új Munka törvénykönyve I. rész*, Adó, 2012/3, 94-104.
132. HOWARD, Erica, *The EU Race Directive*, Routledge, Abingdon, 2010.
133. HOWARD, Erica, *The European Year of Equal Opportunities for All–2007: Is the EU Moving Away From a Formal Idea of Equality?*, European Law Journal, 2008/2, 168-185.
134. HOWES, Victoria, *The Law of Harrassement in the UK: A Growing Concern*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2009/2, 191-205.
135. HOWES, Victoria – WANK, Rolf, *New Grounds for Anti-discrimination: The Roles of Equality Commissions in Law Enforcement in the UK and Germany*, International Journal of Comparative Labour Law, 2005/4, 571-590.
136. HŐS Nikolett, *Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 50-77.
137. HŐS Nikolett, *Az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel az arányossági teszt alkalmazására*, Európai Jog, 2009/6, 40-51.

138. HÖS Nikolett, *A közösségi szociális politika ötven éve*, Iustum, aequum, salutare: jogtudományi folyóirat, 2007/4, 103-123.
139. JEFFEREY, Mark, *Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, „Atypical Work” and Attempts to Regulate It*, Industrial Law Journal, 1998/3, 193-213.
140. JENEY Petra, *Az összehasonlítás nehézségei*, Fundamentum, 2002/3-4, 147-153.
141. JUHÁSZ Gábor, *A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben*, Fundamentum, 2012/1, 36-49.
142. KALAS Tibor, *Egyes jogelvek szerepe az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában*, Jogtudományi Közlöny 2001/7-8, 313-320.
143. KARDOS Gábor, *Üres kagylóhéj*, Gondolat Kiadó, Budapest, 2003.
144. KARDOS Gábor, *A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a tagállamok által a férfiak és nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról*, in: GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Közösségi és a magyar jogban – jogharmonizációs javaslat*, INDOK, Budapest, 2000.
145. KARDOS Gábor, *A nemi diszkrimináció egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága – Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 43-53.
146. KAZUSKA Melinda, *A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban*, Sectio Juridica et Politica Miskolc, 2011/1, 209-227.
147. KAUFMANN, Christine, *Globalisation and Labour Rights – The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford, 2007.
148. KÁDÁR András Kristóf, *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről*, Fundamentum, 2010/2, 98-101.
149. KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György, *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*, Osiris Kiadó, Budapest, 2002.
150. KÁRTYÁS Gábor, *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején*, Munkaügyi Szemle, 2009/1, 42-47.
151. KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 119-139.

152. KENDERES György, *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9, 15-19.
153. KENDERES György, *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny 2001/2, 113-120.
154. KILPATRICK, Claire, *The Court of Justice and Labour Law in 2010: A New Discrimination Law Architecture*, Industrial Law Journal, 2011/3, 280-301.
155. KILPATRICK, Claire, *The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective*, Industrial Law Journal, 2009/2, 180-208.
156. KIRÁLY Miklós, *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1998.
157. KISS Barnabás, *Az egyenlő bánásmód elvének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának jogi szabályozása*, Acta Universitatis Szegediensis – Acta Juridica et Politica, 2003, 3-38.
158. KISS György, *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny 2013/1, 1-14.
159. KISS György – BERKE Gyula, *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Complex Kiadó, Budapest, 2012.
160. KISS György, *Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2, 158-178.
161. KISS György, *A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1, 105-118.
162. KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs, 2010.
163. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (II)*, Jura, 2003/9, 59-77.
164. KISS György, *A határozott időre létesített munkajogviszonnyal és a munkaidővel kapcsolatos néhány ügy az Európai Bíróság döntésében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 73-91.
165. KISS György, *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2, 70-81.

166. KISS György, *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7-31.
167. KISS György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 1-14.
168. KISS György, *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban – néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez*, Acta Humana Studiosorum, 2006, 103-140.
169. KISS György, *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
170. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (I)*, Jura, 2003/1, 79-94.
171. KISS György, *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, Jura, 2002/1, 48-60.
172. KOLDINSKÁ, Kristina, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, Common Market Law Review, 2011/5, 1599-1638.
173. KOLTAI Júlia, *A munkáltatók kiválasztással kapcsolatos szempontjai*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 2. tanulmány, Budapest, 2013, <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).
174. KOLTAI Júlia, *Hátrányos helyzetű munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 4. tanulmány, Budapest, 2013, <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).
175. KONCZ Katalin, *Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői*, Munkaügyi Szemle, 2009/2, 53-62.
176. KONCZ Katalin, *Diszkrimináció a munkahelyen (I. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2006/1, 11-14.
177. KOVÁCS Kriszta, *Az egyenlőség felé*, L'Harmattan, Budapest, 2012.
178. KOVÁCS Kriszta, *Alkotmány és kvóta*, Miskolci Jogi Szemle, 2009/1, 5-29.
179. KOVÁCS Kriszta, *Erős elv, gyenge jogvédelem*, Fundamentum, 2009/4, 29-48.
180. KOVÁCS Kriszta, *Think positive: Preferential Treatment in Hungary*, Fundamentum, 2008/5, 46-62.

181. KOVÁCS Krisztina, *A hátrányos megkülönböztetés tilalma*, in: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.), *Emberi jogok*, Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 363-422.
182. KOVÁCS Kriszta, *Az igazságos kvóta*, *Fundamentum*, 2006/4, 5-16.
183. KRAUSE, Rüdiger, *Case C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, [2008] ECR I-5187, *Common Market Law Review*, 2010/3, 917-931.
184. Savita KUMRA – Simonetta MANFREDI, *Managing Equality and Diversity*, Oxford University Press, Oxford, 2012.
185. KUN Attila, *A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések I. rész*, *Munkaügyi Szemle*, 2006/4, 52-54.
186. KUN Attila, *A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések II. rész*, *Munkaügyi Szemle*, 2006/5, 45-48.
187. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *The Future of Labour Law: Insights From An Eastern European Country*, *European Labour Law Journal*, 2010/1, 33-43.
188. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül*, *Fundamentum*, 1998/1-2, 88-93.
189. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában*, *Fundamentum*, 1998/4, 91-94.
190. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, MÜM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 11-42.
191. LOVÁSZY László, *Szemelvények az Európai Unió fogyatékos emberekre vonatkozó anti-diszkriminációs jogából, különös tekintettel az Európai Bíróság joggyakorlatára*, *Európai Jog*, 2006/4, 3-7.
192. LEONE, Candida, *Towards a more shared parenthood? The case of Roca Álvarez in context*, *European Labour Law Journal*, 2010/4, 513-516.
193. LÖRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra, *A munkáltatók munkajogi és szociális jogi kötelezettségei a terhes munkavállalók viszonylatában*, *Munkaügyi Szemle*, 2006/1, 46-50.
194. MAGICZ András, *A megtorlással szembeni védelem gyakorlati kérdései és a jogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 165-178.

195. MANFREDI, Simonetta – Vickers, Lucy, *Retirement and Age Discrimination: Managing Retirement in Higher Education*, Industrial Law Journal, 2009/4, 343-364.
196. MANTOUVALOU, Virginia, *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/2, 151-172.
197. MCCRUDDEN, Christopher, *Two Views of Subordination: The Personal Scope of Employment Discrimination Law in Jivraj v Hashwani*, Industrial Law Journal, 2012/1, 30-55.
198. MCCRUDDEN, Christopher, *Thinking about the discrimination directives*, European Anti-Discrimination Law Review, 2005/1, 17-21.
199. MCCRUDDEN, Christopher, *Equality in Law Between Men and Women in the European Community – United Kingdom*, European Communities, Belgium, 1994.
200. MCCRUDDEN, Christopher, *Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983*, Industrial Law Journal, 1982/1, 197-219.
201. MCKAY, Sonia, *Transferred Discrimination in European Law*, Industrial Law Journal, 2008/4, 384-396.
202. MEENAN, Helen, *Age discrimination – of Cinderella and The Golden Bough*, in: MEENAN, Helen (ed.), *Equality Law in an Enlarged European Union – Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, 278-312.
203. MENYHÁRD Attila, *Diszkrimináció-tilalom és polgári jog*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2006/3, 8-14.
204. MONAGHAN, Karon, *Multiple and intersectional discrimination in EU law*, European Anti-Discrimination Law Review, 2011/13, 18-32.
205. MORVAI Krisztina, *A nemek közötti esélyegyenlőség – a diszkrimináció tilalma*, in: Gyulavári Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága – Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 66-81.
206. MUSA Imre, *Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban*, Humánpolitikai Szemle, 2012/6, 47-50.
207. NACSA Beáta, *Munkajog és jogharmonizáció – A részmunkaidős és a határozott idejű munkaszerződés problematikája*, Európai Tükör, 2003/3, 79-95.
208. NACSA Beáta, *A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jogban*, in: CSÓKA Gabriella – GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Nemek közötti esélyegyenlőség*, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2002, 185-212.

209. NACSA Beáta, *Jogharmonizáció: diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az EU-ban és a Munka Törvénykönyvében*, Cég és Jog, 2001/6, 41-45.
210. NACSA Beáta, *A munkahelyi diszkrimináció elleni jogvédelem problematikája Magyarországon*, in: KOLTAY Jenő (szerk.), *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2000, 183-221.
211. NIEDERFIRINGER Veronika, *Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos dokumentumok hatása*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 3. tanulmány, Budapest, 2013, <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).
212. O'BRIEN, Charlotte *Equality's False Summits: New Varieties of Disability Discrimination*, „Excessive” Equal Treatment and Economically Constricted Horizons, *European Law Review*, 2011/1, 26-50.
213. O'CONNOR, Colm, *The Evolution and Impact of the Case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, <http://www.non-discrimination.net/content/media/Evolution%20and%20Impact%20EN%20FINAL.pdf> (2014.05.24.), European Commission, EU, 2012.
214. OELZ, Martina – OLNEY, Shauna – TOMEI, Manuela, *Equal Pay – An introductory guide*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf (2014.05.03.), International Labour Organization, Genf, 2013.
215. O'LEARY, Síofra, *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2002
216. OLSSON BLANDY, Tanja, *The Europeanisation of gender equality – The unexpected case of Sweden*, Edita Västra Aros, Västerås, 2010.
217. PALMER, Fiona, *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2006/4, 23-29.
218. PÁL Lajos – LÖRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert, *Az új munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos), HVG-ORAC Lap- és könyvkiadó Kft., Budapest, 2012.
219. PITT, Gwyneth, *Forced Retirement, Age Discrimination and the Heyday Case*, *Industrial Law Journal*, 2009/2, 233-243.

220. PRECHAL, Sacha, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: Achievements in three themes*, Common Market Law Review, 2004/2, 533-551.
221. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító- és közszolgálati jog*, CompLex Kiadó, Budapest, 2014.
222. PRUGBERGER Tamás, *Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban*, Magyar Jog, 2014/2, 65-71.
223. PRUGBERGER Tamás, *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Miskolc, Novotni Kiadó, 2013.
224. PRUGBERGER Tamás, *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyve javaslatában*, Gazdaság és Jog, 2011/12, 18-22.
225. PRUGBERGER Tamás, *Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire*, Európai Jog, 2009/4, 20-27.
226. PRUGBERGER Tamás, *Az európai munkajog vázlata*, Lícium-Art Kiadó, Debrecen, 2007.
227. PRUGBERGER Tamás, *A megkülönböztetés és az esélyegyenlőség új magyar munkajogi szabályozásának néhány problematikus vonása*, Gazdaság és Jog, 2005/10, 25-27.
228. PRUGBERGER Tamás, *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései*, Collectio Iuridica Universitatis, 2001/1, 19-36.
229. PRUGBERGER Tamás – SZALMA József, *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk.*, Gazdaság és Jog, 2012/10, 14-17.
230. QUILL, Eoin, *Employers' Liability for Bullying and Harrasment*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 645-666.
231. RAB Henriett, *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012.
232. RADNAY József, *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2008.
233. RADNAY József, *Az új Ptk. tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog, 2007/6-7, 28-32.
234. RADNAY József, *A korral összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére*, Gazdaság és Jog, 2007/5, 17-19.
235. RADNAY József, *Az egyenlő bánásmód egyes kérdései*, Gazdaság és Jog, 2006/12, 9-12.

236. RADNAY József, *Az idősebb munkavállalókkal határozott időre szóló munkaszerződés kötésének tárgyi indok nélküli lehetősége sérti a közösségi jogot*, Gazdaság és Jog, 2006/1, 15-17.
237. RADNAY József, *A munkaköri alkalmasság vizsgálatának új szabályai*, Gazdaság és Jog, 1999/1, 16-17.
238. RANALHO, Maria Do Rosário Palma, *Age Discrimination, Retirement Conditions and Specific Labour Arrangements: The Main Trend in the Application of Directive 2000/78/EC in the Field of Age Discrimination*, European Labour Law Journal, 2013/2, 109-118.
239. RAYER, Ceciel W.G., *European Court of Justice, 19 January 2010, C-555/07 (Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG)*, European Labour Law Journal, 2010/2, 264-268.
240. RÁCZ Zoltán, *A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében*, in: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit, *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, 363-371.
241. ROBERTS, Martin *Európa története I. 1789-1914. Az ipari forradalom és a liberalizmus kora*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1992.
242. ROBIN-OLIVIER, Sophie, *French prohibition of harassment at work: A case of complex articulation of moral and sex, under European influence*, European Labour Law Journal, 2010/1, 141-146.
243. RODGERS, Lisa, *Labour Law and the „Public Interest”: Discrimination and Beyond*, European Labour Law Journal, 2011/4, 302-322.
244. ROMÁN László, *A munkajog alapintézményei I.*, Pécs, 1998.
245. ROMÁN László, *A jogegyenlőség és a diszkrimináció tilalma*, in: ÁDÁM Antal (szerk.), *Az emberi jogok szabályozása az Alkotmányban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, MTA Állam- és Jogtudományi Intézet, Budapest, 1996, 171-244.
246. ROMÁN László, *A nyugdíjjogosulttá válás mint a munkáltatói felmondás jogcíme – jogállami szempontból*, Magyar Jog, 1993/3, 144-151.
247. ROSIORU, Felicia, *The changing concept of subordination*, in: KISS György (szerk.), *Recent Developments in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013, 150-185.
248. RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot*, Munkaügyi Szemle, 2006/10, 45-47.
249. SARGEANT, Malcolm, *Age Discrimination – Ageism in Employment and Service Provision*, Gower Publishing Limited, Farnham, 2011.

250. SARGEANT, Malcolm, *Gender Equality and the Pensions Acts 2007-2008*, Industrial Law Journal, 2009/1, 143-148.
251. SARGEANT, Malcolm, *Age Discrimination in Employment*, Gower Publishing, Aldershot, 2006.
252. SARGEANT, Malcolm, *For Diversity, Against Discrimination: the Contradictory Approach to Age Discrimination in Employment*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 631-644.
253. SÁNDOR Bea, *Diszkrimináció a munkahelyen*, Fundamentum, 2002/3-4, 154-162.
254. SCHIEK, Dagmar, *Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?*, International Journal of Comparative Labour Law, 2012/4, 489-511.
255. SCHIEK, Dagmar, *Re-embedding economic and social constitutionalism: Normative perspectives for the EU*, in: SCHIEK, Dagmar – LIEBERT, Ulrike – SCHNEIDER, Hildegard (eds.), *European Economic and Social Constitutionalism after the Treaty of Lisbon*, Cambridge University Press, New York, 2011, 17-46.
256. SCHIEK, Dagmar, *Constitutional Principles and Horizontal Effect, Küçükdeveci Revisited*, European Labour Law Journal, 2010/3, 369-379.
257. SCHIEK, Dagmar, *The ECJ Decision in Mangold: A Further Twist on Effects of Directives and Constitutional Relevance of Community Equality Legislation*, Industrial Law Journal, 2006/3, 329-341.
258. SCHIEK, Dagmar, *Age Discrimination Before the ECJ – Conceptual and Theoretical Issues*, Common Market Law Review, 2001/3, 777-799.
259. SCHIEK, Dagmar – WADDINGTON, Lisa – BELL, Mark (eds.), *Cases, Materials, Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2007.
260. SCHLACHTER, Monika, *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2011/3, 287-299.
261. SCHLACHTER, Monika, (ed.), *The prohibition of age discrimination in labour relations*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2011.
262. SCIARRA, Silvana, *New discourses in labour law: part-time work and the paradigm of flexibility*, in: SCIARRA, Silvana – DAVIES, Paul – FREEDLAND, Mark (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 3-34.

263. SEIFERT, Achim, *The Still Complex Relationship between the ILO and the EU: The Example of Anti-Discrimination Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2013/1, 39-63.
264. SELLERS, Charles – MAY, Henry – MCMILLEN, Neil R., *Az Egyesült Államok Története*, Maecenas Könyvkiadó, 1995.
265. SERVAIS, Jean-Michel, *International Labour Law*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2005.
266. SHAW, Jo, *Works Councils in German Enterprises and Article 119 E.C.*, European Law Review, 1997, 256-262.
267. SIK Endre – CSABA Dániel – HANN András, *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*, in: ÁGÓ Anna – FRIS E. Kata (szerk.), *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*, EBH TÁMOP-5.5.5. projekt társadalomtudományi kutatásai, 1. tanulmány, Budapest, 2013, <http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014.01.10.).
268. SILIUS, Harriet, *Foglalkoztatottság, egyenlő esélyek és nőtudomány (women's studies) kilenc európai országban*, in: PETŐ Andrea (szerk.), *Női esélyegyenlőség Európában*, Balassi Kiadó, Budapest, 2003, 15-64.
269. SÍPKA Péter, *Gondolatok a tanulmányi szerződés jogi jellegéről*, Ügyvédek Lapja: a Magyar Ügyvédi Kamara folyóirata, 2011/5, 48.
270. SLEBZAK, Krzysztof, *Scope of the EU antidiscrimination law and definitions of key concepts*, http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2011_11SLEBZAK_PL.pdf (2014.02.08.).
271. SMITH, I. T. – BAKER, Aaron, *Smith & Wood's Employment Law (10th ed.)*, Oxford University Press, New York, 2010.
272. SOMEK, Alexander, *Engineering Equality*, Oxford University Press, New York, 2011.
273. STEELE, Iain, *Beyond Equal Pay?*, Industrial Law Journal, 2008/1, 119-124.
274. SUK, Julie C., *Criminal and civil enforcement of antidiscrimination law in Europe*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/14, 11-20.
275. SUPIOT, Alain, *Beyond Employment*, Oxford University Press, Oxford, 2005.
276. SWIATKOWSKI, Andrzej, *Age as a justifiable reason for employees' differentiation?*, In: Frank HENDRIX (ed.), *Active Ageing and Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2012, 99-113.

277. SWINNEN, Willem, *The Economic Perspective in the Reasoning of the ECJ in Age Discrimination Cases*, European Labour Law Journal, 2010/2, 254-263.
278. SZEMESI Sándor, *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2009.
279. SZEMESI Sándor, *Az élet és az emberi méltóság, valamint a diszkrimináció tilalmának összefüggései az Emberi Jogok Európai Bírósága esetjogában*, Jogtudományi Közlöny, 2007/5, 216-232.
280. SZENTE Zoltán, *A pozitív megkülönböztetés problémái*, Fundamentum, 2006/4, 17-44.
281. TILK Péter, *Az egyenlőséghez való jog egyes garanciális szabályai Magyarországon*, Acta Humana, 2005/4, 20-45.
282. TOBLER, Christa, *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersntia, Antwerpen – Oxford, 2005.
283. TOMEI, Manuela, *Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts*, International Labour Review, 2003/4, 401-418.
284. TOMUSCHAT, Christian, *Case C-85/96 María Martínez Sala v. Freistaat Bayern, Judgment of 12 May 1998, Full Court. [1998] ECR I-2691*, Common Market Law Review, 2000/2, 449-457.
285. TÓTH Norbert, *Az egyenlőség elve és a diszkrimináció tilalma a munka világában (Nemzetközi jogi és EU-jogi kitekintés)*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 183-200.
286. UITZ Renáta, *The old wine and the new cask: The implications of the Charter of Fundamental Rights for European non-discrimination law*, European Anti-Discrimination Law Review, 2013/16, 24-36.
287. VASHEGYI Zsanett, *„Az egyenlő munkáért egyenlő bér” elv alkalmazása a gyakorlatban*, Munkaügyi Szemle, 2008/2, 53-56.
288. VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika, *Az Európai Unió joga*, CompLex Kiadó, Budapest, 2010.
289. VÉKÁS Lajos, *Egyenlő bánásmód a polgári jogi viszonyokban?*, Jogtudományi Közlöny, 2006/10, 355-364.
290. VINNAI Edina, *A hátrányos megkülönböztetés tilalma Magyarországon az Európai Unió csatlakozás tükrében*, Sectio Juridica et Politica Miskolc, 2002, 453-470.
291. VAN DEN BRINK, Marjolein – BURRI, Susanne – GOLDSCHMIDT, Jenny – LOENEN, Titia, *European Equality Law: Losing Sight of the Wood for the Trees*, in: PENNINGS,

Frans – KONIJN, Yvonne – VELDMAN, Albertine (eds.), *Social Responsibility in Labour Relations: European and Comparative Perspectives*, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2008.

292. VAN DYKE, Vernon, *Human Rights, Ethnicity and Discrimination*, Greenwood Press, London, 1985.

293. VAN PELPE, Taco, *EU Limits for the Personal Scope of Employment Law*, *European Labour Law Journal*, 2012/1, 35-53.

294. VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl, *Common Ground in European Dismissal Law*, *European Labour Law Journal*, 2012/3, 215-229.

295. WAAS, Bernd, *The legal definition of the employment relationship*, *European Labour Law Journal*, 2010/1, 45-57.

296. WADDINGTON, Lisa, *Case C-306/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Great Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008*, *Common Market Law Review*, 2009/2, 665-681.

297. WADDINGTON, Lisa, *Case 411/05, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 October 2007*, *Common Market Law*, 2008/3, 895-905.

298. WADDINGTON, Lisa, *From Rome to Nice in a Wheelchair*, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 22-25.

299. WADDINGTON, Lisa *Taking Stock and Looking Forward: The Commission Green Paper on Equality and Non-Discrimination in an Enlarged European Union*, *Industrial Law Journal*, 2004/4, 367-373.

300. WADDINGTON, Lisa – BELL, Mark, *Exploring the Boundaries of Positive Action under EU Law: A Search for Conceptual Clarity*, *Common Market Law Review*, 2011/5, 1503-1526.

301. WEBER, Günter, *Az Európai Bíróság és a nemek közti hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában*, *Magyar Jog*, 1996/4, 181-184.

302. WYNN-EVANS, Charles, *Age Discrimination and Redundancy*, *Industrial Law Journal*, 2009/1, 113-121.

303. ZOLTÁN Ödön, *Az emberi méltóságról*, *Magyar Jog*, 1996/9, 531-538.

304. *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: The Experience of Equality Bodies*, [www.equineteurope.org, http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication_.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication_.pdf) (2014.05.30.), Brussels, 2013.

Felhasznált jogszabályok, bírósági ítéletek és további források jegyzéke

Magyar jogszabályok

1. Magyarország Alaptörvénye
2. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
3. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
4. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselők jogállásáról
5. 2010. évi LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról
6. 2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról
7. 2006. évi CIV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosításáról
8. 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
9. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
10. 2000. évi LVII. törvény a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1951. évi 34. ülésén elfogadott 100. számú Egyezmény kihirdetéséről
11. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
12. 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
13. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
14. 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról
15. 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről
16. 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról

Törvények és törvényjavaslatok indokolásai

1. A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása

2. A közszolgálati tisztviselőkről szóló T/5002. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása
3. 1992. évi XXII. törvény miniszteri indokolása
4. 2003. évi CXXV. törvény miniszteri indokolása

Kommentárok

1. 2012. évi I. törvény kommentárja, CompLex Jogtár
2. 2003. évi CXXV. törvény kommentárja, CompLex Jogtár

Alkotmánybírósági határozatok

1. 9/1990. (IV. 25.) AB határozat
2. 21/1990. (X. 4.) AB határozat
3. 823/B/1991/3. AB határozat
4. 45/2000. (XII. 8.) AB határozat
5. 27/2001. (VI. 29.) AB határozat

Kúriai (legfelsőbb bírósági) döntések, állásfoglalások

1. EBH 135/1999
2. EBH 792/2002
3. EBH 1349/2006
4. EBH 1629/2007
5. EBH 1899/2008
6. EBH 2080/2009
7. EBH 1980/2009
8. EBH 2103/2009
9. EBH 2155/2010
10. EBH 2175/2010
11. EBH 2272/2010
12. EBH 2337/2011
13. EBH 2343/2011

14. EBH 2424/2011
15. EBH 2425/2011
16. EBH 2012. M.1.
17. EBH 2012. M.5.
18. EBH 2012. M.12. (EBH 2424/2011)
19. EBH 2014. M.8.
20. EBH 2014. M.11.
21. BH 608/1995
22. BH 157/1997
23. BH 210/1997
24. BH 2010/1997
25. BH 449/1998
26. BH 610/1998
27. BH 526/1999
28. BH 36/2001
29. BH 593/2001
30. BH 86/2003
31. BH 123/2004
32. BH 255/2004
33. BH 328/2005
34. BH 164/2006
35. BH 226/2006
36. BH 96/2007
37. BH 423/2007
38. BH 52/2008
39. BH 250/2008
40. BH 253/2008
41. BH 279/2008
42. BH 311/2008
43. BH 1980/2009
44. BH 227/2010
45. BH 224/2010
46. BH 227/2010

47. BH 194/2010
48. BH 204/2011
49. BH 347/2011
50. BH 349/2011
51. BH 47/2012
52. BH 269/2012
53. BH 73/2012
54. BH 74/2012
55. BH 132/2012 (BH 102/2012)
56. BH 298/2012
57. BH 103/2013
58. BH 213/2013
59. BH 348/2013
60. KGD 10/2011 (EBH 2272/2010)
61. KGD 38/2011
62. KGD 111/2011
63. KGD 5/2013
64. KGD 79/2013
65. BDT 2718/2012
66. BDT 1778/2008
67. 251/2000. számú munkaügyi elvi határozat
68. MK 6.
69. MK 19.
70. MK 57.
71. MK 74.
72. MK 95.
73. MK 170.
74. Mfv.II.10.665/1996. (BH 210/1997)
75. Mfv.II.10.029/1998. (BH 610/1998)
76. Mfv.II.10.570/1999. (BH 593/2001)
77. Mfv. I.11.160/2000. (BH 86/2003)
78. Mfv.I.10.010/2002/3. (EBH 792/2002)
79. Mfv.I.10.720/2003. (BH 255/2004)

80. Mfv.I.10.642/2004/3.
81. Mfv.E.10.415/2005. (BH 164/2006.)
82. Mfv.I.20.810/2005. (BH 96/2007.)
83. Mfv.I.11.018/2006/5.
84. Mfv.I.10.813/2006/8. (BH 52/2008)
85. Mfv.I.10.680/2006. (EBH 1629/2007)
86. Mfv.I.10.780/2006. (BH 423/2007)
87. Mfv.II.10.163/2007/2.
88. Mfv.I.10.122/2007/3.
89. Mfv.I.10.208/2007/3. (BH 250/2008)
90. Mfv.I.10.375/2007/3.
91. Mfv.I.10.449/2007/3. (BH 311/2008)
92. Mfv.I.10.033/2007/15.
93. Mfv.I.10.460/2007/3.
94. Mfv.I.10.802/2007. (EBH 1899/2008)
95. Mfv.I.10.511/2007/3.
96. Mfv.I.10.587/2007/3.
97. Mfv.I.10.644/2007/3.
98. Mfv.I.10.663/2007/3.
99. Mfv.I.10.735/2007/3.
100. Mfv.I.10.842/2007/3.
101. Mfv.I.11.032/2007/3.
102. Kfv.IV.37.332/2007.
103. Mfv.I.10.335/2007/5.
104. Mfv.I.10.390/2007/5.
105. Mfv.I.10.850/2007/5.
106. Mfv.I.10.056/2007/10.
107. Mfv.I.10.304/2008/2.
108. Mfv.I.10.369/2008/8.
109. Mfv.I.10.396/2008/2.
110. Mfv.I.10.997/2008/2.
111. Mfv.I.10.442/2008/3.
112. Mfv.I.10.542/2008/3.

113. Mfv.I.10.721/2008/3.
114. Mfv.I.10.763/2008/3.
115. Mfv.I.10.834/2008/3.
116. Mfv.II.10.832/2008. (EBH 2155/2010)
117. Mfv.I.11.032/2008/3.
118. Mfv.I.10.414/2008. (EBH 1980/2009)
119. Mfv.I.11.003/2008/4.
120. Mfv.I.10.044/2008/5.
121. Mfv.I.10.399/2008/5.
122. Mfv.I.11.027/2008/5.
123. Mfv.II.10.568/2008. (EBH 2080/2009.)
124. Mfv.I.10.592/2008/9.
125. Mfv.I.10.186/2009/3.
126. Mfv.I.10.372/2009/3.
127. Mfv.I.10.575/2009/3.
128. Mfv.II.10.065/2009. (BH 224/2010)
129. Kfv.II.37.553/2009. (BH 227/2010)
130. Mfv.I.10.582/2009/3.
131. Mfv.II.10.689/2009/3. (BH 74/2012.)
132. Mfv.I.10.830/2009/3.
133. Mfv.II.10.272/2009/6.
134. Mfv.I.11.113/2009/3.
135. Mfv.I.11.215/2009/3.
136. Mfv.I.10.040/2009/4. (BH 204/2011)
137. Mfv.I.10.854/2009/4.
138. Mfv.I.11.092/2009/4.
139. Mfv.II.10.276/2009/4.
140. Mfv.II.11.073/2009/4.
141. Mfv.I.10.228/2009/5.
142. Mfv.I.10.666/2009/5.
143. Mfv.I.10.683/2009/5.
144. Mfv.III.137/2009. (BH 194/2010)
145. Mfv.I.11.154/2009/5.

146. Mfv.II.10.714/2009/5.
147. Kfv.III.37.155/2009/6. (EBH 2103/2009)
148. Kfv.IV.37.477/2009/6. (KGD 38/2011)
149. Mfv.I.11.091/2009. (EBH 2175/2009)
150. Mfv.I.11.103/2009/6.
151. Mfv.I.11.141/2009/6.
152. Kfv.IV.37.969/2009/7.
153. Mfv.II.11.078/2009/7.
154. Mfv.I.10.023/2010/3.
155. Mfv.I.10.242/2010/3.
156. Mfv.I.10.250/2010/3. (BH 347/2011)
157. Mfv.II.10.311/2010/3. (BH 47/2012)
158. Mfv.II.10.833/2010/3.
159. Mfv.II.10.842/2010/3.
160. Kfv.37.984/2010/4.
161. Mfv.I.10.312/2010/4.
162. Mfv.I.10.821/2010/4.
163. Mfv.I.11.042/2010/4.
164. Mfv.I.11.095/2010/4.
165. Mfv.II.10.282/2010/4.
166. Mfv.II.10.444/2010/4.
167. Mfv.II.10.564/2010/4.
168. Mfv.II.10.671/2010/4.
169. Mfv.I.11.085/2010/10. (EBH 2014. M. 11.)
170. Mfv.I.10.127/2010/5.
171. Mfv.I.10.254/2010/5.
172. Mfv.I.10.339/2010/5.
173. Mfv.I.10.862/2010/5.
174. Mfv.II.10.923/2010/5. (EBH 2425/2011)
175. Mfv.I.10.065/2010/6.
176. Mfv.I.10.119/2010/6.
177. Mfv.I.10.223/2010/6. (EBH 2337/2011.)
178. Mfv.II.10.557/2010/6. (BH 349/2011)

179. Mfv.II.10.801/2010/6.
180. Mfv. I. 10. 667/2010/38.
181. Mfv.I.10.363/2010/7.
182. Mfv.I.10.403/2010/7.
183. Mfv.I.10.687/2010/7.
184. Mfv.I.11.166/2010/7.
185. Kfv.II.37.053/2010/8. (KGD 10/2011 és EBH 2272/2010)
186. Mfv.I.10.917/2010/10.
187. Kfv.IV.37.694/2010/14. (KGD 111/2011)
188. Mfv.I.10.266/2010/13.
189. Mfv.I.10.667/2010/38.
190. Kfv.VI.39.124/2011/14.
191. Mfv.I.10.726/2011/3.
192. Mfv.II.10.199/2011/3.
193. Mfv.I.10.064/2011/4.
194. Mfv.I.10.077/2011/4.
195. Mfv.I.10.120/2011/4.
196. Mfv.I.10.213/2011/4.Mfv.II.10.291/2011/4.
197. Kfv.III.39.169/2011/7.
198. Mfv.I.10.277/2011/4.
199. Mfv.I.10.405/2011/4.
200. Mfv.I.10.559/2011/4.
201. Mfv.I.10.580/2011/4.
202. Mfv.I.11.020/2011. (BH 102/2012 és BH 132/2012)
203. Mfv.I.10.630/2011/4.
204. Mfv.II.10.472/2011/4.
205. Mfv.I.10.518/2011/4.
206. Mfv.II.10.471/2011/4.
207. Mfv.II.10.582/2011/4.
208. Mfv.II.10.696/2011/4.
209. Mfv.II.10.395/2011/4.
210. Mfv.II.10.946/2011/4.
211. Mfv.II.10.976/2011/4. (BH 103/2013)

- 212. Mfv.I.10.005/2011/5.
- 213. Mfv.I.10.206/2011/5.
- 214. Mfv.I.10.339/2011/5.
- 215. Mfv.I.10.963/2011/5.
- 216. Mfv.I.11.048/2011/5.
- 217. Mfv.I.10.814/2011/6.
- 218. Mfv.I.10.869/2011/6.
- 219. Kfv.III.39.148/2011/7. (KGD 5/2013)
- 220. Mfv.I.10.227/2011/7.
- 221. Mfv.I.10.534/2011/7.
- 222. Mfv.I.10.460/2011/9.
- 223. Mfv.I.10.993/2011/6.
- 224. Mfv.II.10.604/2011/9.
- 225. Kfv.II.39.091/2011/10.
- 226. Mfv.I.10.592/2011/11.
- 227. Mfv.II.10.997/2011/11.
- 228. Mfv.I.10.766/2011/12.
- 229. Mfv.II.10.514/2011. (EBH 2012. M.12.)
- 230. Mfv.I.10.055/2011. (EBH 2012. M.5.)
- 231. Kfv.37.379/2012/4.
- 232. Mfv.III.10.704/2012/4.
- 233. Mfv.III.10.105/2012/4.
- 234. Mfv.II.10.042/2012/4.
- 235. Mfv.II.10.579/2012/4.
- 236. Mfv.II.10.019/2012. (BH 269/2012)
- 237. Mfv.I.10.242/2012/6.
- 238. Mfv.III.10.105/2012/4.
- 239. Mfv.III.10.131/2012/5.
- 240. Mfv.I.10.480/2012/4.
- 241. Mfv.II.10.579/2012/4.
- 242. Mfv.I.10.646/2012/4.
- 243. Mfv.I.10.315/2012/4.
- 244. Mfv.I.10.533/2012/6.

- 245. Mfv.II.10.209/2012/4.
- 246. Mfv.I.10.392/2012/3.
- 247. Mfv.III.10. 131/2012/5.
- 248. Mfv.I.10.646/2012/4. (BH 348/2013)
- 249. Mfv.I.10.227/2013/6. (EBH 2014. M.8.)
- 250. Mfv.II.10.567/2013/4.
- 251. Mfv.II.10.480/2013/3.
- 252. Mfv.III.10.050/2013/4.
- 253. Mfv.I.10.197/2013/4.
- 254. Mfv.II.10.550/2013/5.
- 255. Mfv.II.10.278/2013/4.

További bírósági ítéletek

- 1. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.K.31.057/2013/3. számon közzétett ítélete

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásai

- 1. 1/2007. TT. sz. állásfoglalás az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről
- 2. 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalás az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről
- 3. 384/3/2008. (II. 27.) TT. sz. állásfoglalás a megtorlás fogalmáról
- 4. 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban
- 5. 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról
- 6. 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban
- 7. A Tanácsadó Testület jogszabály módosítási javaslata a fogyatékkal élőket érintő ésszerű alkalmazkodás követelményének kodifikálására
- 8. 10.007/1/2006. TT. sz. állásfoglalás az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályokról

Beszámolók az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről
(www.egyenlobanasmod.hu)

1. 2013
2. 2012
3. 2011
4. 2010
5. 2009
6. 2008
7. 2007
8. 2006
9. 2005

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatai

1. 552/2005. EBH határozat
2. 711/2005. EBH határozat
3. 1/2006. EBH határozat
4. 3/2006. EBH határozat
5. 14/2006. EBH határozat
6. 18/2006. EBH határozat
7. 22/2006. EBH határozat
8. 48/2006. EBH határozat
9. 49/2006. EBH határozat
10. 50/2006. EBH határozat
11. 57/2006. EBH határozat
12. 69/2006. EBH határozat
13. 180/2006. EBH határozat
14. 242/2006. EBH határozat
15. 276/2006. EBH határozat
16. 276/2/2006. EBH határozat
17. 295/2006. EBH határozat
18. 307/2006. EBH határozat

19. 314/2006. EBH határozat
20. 322/2006. EBH határozat
21. 337/2006. EBH határozat
22. 385/2006. EBH határozat
23. 404/2006. EBH határozat
24. 458/2006. EBH határozat
25. 465/2006. EBH határozat
26. 519/2006. EBH határozat
27. 534/2006. EBH határozat
28. 541/2006. EBH határozat
29. 560/2006. EBH határozat
30. 564/2006. EBH határozat
31. 569/2006. EBH határozat
32. 614/2006. EBH határozat
33. 652/2006. EBH határozat
34. 656/2006. EBH határozat
35. 677/2006. EBH határozat
36. 719/2006. EBH határozat
37. 747/2006. EBH határozat
38. 1/2007. EBH határozat
39. 7/2007. EBH határozat
40. 11/2007. EBH határozat
41. 46/2007. EBH határozat
42. 47/2007. EBH határozat
43. 55/2007. EBH határozat
44. 57/2007. EBH határozat
45. 86/2007. EBH határozat
46. 142/2007. EBH határozat
47. 271/2007. EBH határozat
48. 310/2007. EBH határozat
49. 395/2007. EBH határozat
50. 403/2007. EBH határozat
51. 413/2007. EBH határozat

52. 419/2007. EBH határozat
53. 516/2007. EBH határozat
54. 640/2007. EBH határozat
55. 681/2007. EBH határozat
56. 683/2007. EBH határozat
57. 700/2007. EBH határozat
58. 704/2007. EBH határozat
59. 719/2007. EBH határozat
60. 746/2007. EBH határozat
61. 796/2007. EBH határozat
62. 831/2007. EBH határozat
63. 974/2007. EBH határozat
64. 1019/2007. EBH határozat
65. 1/2008. EBH határozat
66. 2/2008. EBH határozat
67. 32/2008. EBH határozat
68. 37/2008. EBH határozat
69. 94/2008. EBH határozat
70. 108/2008. EBH határozat
71. 144/2008. EBH határozat
72. 154/2008. EBH határozat
73. 170/2008. EBH határozat
74. 205/2008. EBH határozat
75. 231/2008. EBH határozat
76. 306/2008. EBH határozat
77. 324/2008. EBH határozat
78. 342/2008. EBH határozat
79. 384/3/2008. EBH határozat
80. 419/2008. EBH határozat
81. 441/2008. EBH határozat
82. 453/2008. EBH határozat
83. 511/2008. EBH határozat
84. 540/2008. EBH határozat

85. 595/2008. EBH határozat
86. 617/2008. EBH határozat
87. 689/2008. EBH határozat
88. 807/2008. EBH határozat
89. 819/2008. EBH határozat
90. 839/2008. EBH határozat
91. 851/2008. EBH határozat
92. 877/2008. EBH határozat
93. 900/2008. EBH határozat
94. 916/2008. EBH határozat
95. 935/2008. EBH határozat
96. 1003/2008. EBH határozat
97. 1026/2008. EBH határozat
98. 1201/2008. EBH határozat
99. 1260/2008. EBH határozat
100. 1277/2008. EBH határozat
101. 1318/2008. EBH határozat
102. 1434/2008. EBH határozat
103. 1443/2008. EBH határozat
104. 1620/2008. EBH határozat
105. 1651/2008. EBH határozat
106. 42/2009. EBH határozat
107. 43/2009. EBH határozat
108. 45/2009. EBH határozat
109. 70/2009. EBH határozat
110. 106/2009. EBH határozat
111. 166/2009. EBH határozat
112. 172/2009. EBH határozat
113. 176/2009. EBH határozat
114. 177/2009. EBH határozat
115. 198/2009. EBH határozat
116. 234/2009. EBH határozat
117. 242/2009. EBH határozat

118. 243/2009. EBH határozat
119. 303/2009. EBH határozat
120. 324/2009. EBH határozat
121. 338/2009. EBH határozat
122. 457/2009. EBH határozat
123. 694/2009. EBH határozat
124. 740/2009. EBH határozat
125. 759/2009. EBH határozat
126. 809/2009. EBH határozat
127. 936/2009. EBH határozat
128. 1023/2009. EBH határozat
129. 1068/2009. EBH határozat
130. 1230/2009. EBH határozat
131. 1363/2009. EBH határozat
132. 1395/2009. EBH határozat
133. 1578/2009. EBH határozat
134. 1590/2009. EBH határozat
135. 1784/2009. EBH határozat
136. 1869/2009. EBH határozat
137. 1/2010. EBH határozat
138. 49/2010. EBH határozat
139. 69/2010. EBH határozat
140. 86/2010. EBH határozat
141. 91/2010. EBH határozat
142. 115/2010. EBH határozat
143. 117/2010. EBH határozat
144. 122/2010. EBH határozat
145. 153/2010. EBH határozat
146. 160/2010. EBH határozat
147. 163/2010. EBH határozat
148. 180/2010. EBH határozat
149. 267/2010. EBH határozat
150. 281/2010. EBH határozat

151. 583/2010. EBH határozat
152. 721/2010. EBH határozat
153. 785/2010. EBH határozat
154. 835/2010. EBH határozat
155. 985/2010. EBH határozat
156. 1144/2010. EBH határozat
157. 1492/2010. EBH határozat
158. 1618/2010. EBH határozat
159. 3/2011. EBH határozat
160. 23/2011. EBH határozat
161. 25/2011. EBH határozat
162. 57/2011. EBH határozat
163. 88/2011. EBH határozat
164. 95/2011. EBH határozat
165. 100/2011. EBH határozat
166. 123/2011. EBH határozat
167. 151/2011. EBH határozat
168. 273/2011. EBH határozat
169. 301/2011. EBH határozat
170. 353/2011. EBH határozat
171. 365/2011. EBH határozat
172. 483/2011. EBH határozat
173. 805/2011. EBH határozat
174. 825/2011. EBH határozat
175. 1087/2011. EBH határozat
176. 1115/2011. EBH határozat
177. 43/2012. EBH határozat
178. 45/2012. EBH határozat
179. 71/2012. EBH határozat
180. 122/2012. EBH határozat
181. 126/2012. EBH határozat
182. 150/2012. EBH határozat
183. 176/2012. EBH határozat

- 184. 197/2012. EBH határozat
- 185. 219/2012. EBH határozat
- 186. 245/2012. EBH határozat
- 187. 443/2012. EBH határozat
- 188. 464/2012. EBH határozat
- 189. 543/2012. EBH határozat
- 190. 585/2012. EBH határozat
- 191. 572/2012. EBH határozat
- 192. 79/2013. EBH határozat
- 193. 135/2013. EBH határozat
- 194. 165/2013. EBH határozat
- 195. 217/2013. EBH határozat
- 196. 344/2013. EBH határozat
- 197. 447/2013. EBH határozat
- 198. 449/2013. EBH határozat
- 199. 577/2013. EBH határozat
- 200. 104/2014. EBH határozat
- 201. 231/2014. EBH határozat
- 202-204. 2 db 2005-ös, ügyszám nélkül közzétett EBH határozat

Nemzetközi jogforrások

- 1. Európai Szociális Karta (European Social Charter, Council of Europe, 1961)
- 2. Módosított Európai Szociális Karta (Revised European Social Charter, Council of Europe, 1996)
- 3. ILO 95. sz. egyezmény a munkabér védelméről (ILO Convention No. 95., 1949, Concerning the Protection of Wages)
- 4. ILO 100. sz. egyezmény (ILO Convention No. 100., 1951, Equal Remuneration Convention)
- 5. ILO 111. sz. egyezmény (ILO Convention No. 111., 1958, Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)

6. ILO 156. sz. egyezmény (ILO Convention No 156., 1981, Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities)

Az Európai Unió jogforrásai

1. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés
2. Az Európai Unió Alapjogi Kartája
3. *A Tanács 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről*
4. *A Tanács 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról*
5. *A Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról*
6. *A Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásiszociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról*
7. *A Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)*
8. *A Tanács 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról*
9. *A Tanács 97/80/EK irányelve a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherrel*
10. *A Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról*
11. *A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról*
12. *A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról*
13. *Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a*

munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

14. *Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól*

15. *Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)*

16. *Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről*

17. *Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről*

18. Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century, Európai Bizottság, Brüsszel, 2006. november 22., COM(2006) 708 Final

Az Európai Unió Bíróságának ítéletei

1. C-80/70. Gabrielle Defrenne kontra belga állam [1971] ECR 445.

2. C-43/75. Defrenne kontra SABENA [1976] ECR 455.

3. C-149/77. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1978] ECR 365.

4. C-129/79. Macarthys Ltd v Wendy Smith [1980] ECR 1275.

5. C-12/81. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited [1982] ECR 359.

6. C-14/83. Sabine von Colson és Elisabeth Kamann kontra Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891.

7. C-170/84. Bilka – Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz [1986] ECR-1607.

8. C-237/85. Gisela Rummeler kontra Dato-Druck GmbH [1986] ECR 2101.

9. C-157/86. Mary Murphy and others kontra An Bord Telecom Eireann [1988] ECR I-0673.

10. C-262/88. Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889.

11. C-127/92. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority és Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535.
12. C-7/93. Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds kontra G. A. Beune [1994] ECR I-4471.
13. C-342/93. Gillespie and others kontra Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board [1996] ECR I-0745.
14. C-450/93. Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen [1995] ECR I-3051.
15. C-409/95. Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I-6363.
16. C-50/96. Deutsche Telekom AG kontra Lili Schröder [2000] ECR I-0743.
17. C-185/97. Belinda Jane Coote kontra Granada Hospitality Ltd. [1998] ECR I-5199.
18. C-158/97. Georg Badeck és társai, Hessische Ministerpräsident és Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen részvételével [2000] ECR I-1875.
19. C-407/98. Katarina Abrahamsson és Leif Anderson kontra Elisabet Fogelqvist [2000] ECR I-5539.
20. C-236/98. Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting [2000] ECR I-2189.
21. C-379/99. Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG kontra Hans Menauer [2001] ECR I-7275.
22. C-381/99. Susanna Brunnhofer kontra Bank der Österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961.
23. C-206/00. Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims [2001] ECR I-10201.
24. C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325.
25. C-351/00. Pirkko Niemi [2002] ECR I-7007.
26. C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325.
27. C-206/00. Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims [2001] ECR I-10201.

28. C-186/01. Alexander Dory kontra Bundesrepublik Deutschland [2003] ECR I-2479.
29. C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.
30. C-19/02. Viktor Hlozek kontra Roche Austria Gesellschaft mbH [2004] ECR I-11491.
31. C-196/02. Vasiliki Nikoloudi kontra Organismos Tilepikoinonion Ellados AE [2005] ECR I-1789.
32. C-220/02. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten kontra Wirtschaftskammer Österreich [2004] ECR I-5907.
33. C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG [2004] ECR I-9483.
34. C-203/03. Európai Közösségek Bizottsága kontra Osztrák Köztársaság [2005] ECR I-935.
35. North Western Health Board kontra Margaret McKenna [2005] ECR I-07631.
36. C-207/04. Paolo Vergani kontra Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona [2005] ECR I-7453.
37. C-144/04. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm [2005] ECR I-9981.
38. C-411/05. Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531.
39. C-17/05. B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583.
40. C-208/05. ITC Innovative Technology Center GmbH kontra Bundesagentur für Arbeit [2007] ECR I-181.
41. C-307/05. Yolanda Del Cerro Alonso kontra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud [2007] ECR I-7109.
42. C-411/05. Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531.
43. C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603.
44. C-300/06. Ursula Voß kontra Land Berlin [2007] ECR I-10573.
45. C-267/06. Tadao Maruko kontra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [2008] ECR I-1757.

46. C-54/07. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV [2008] ECR I-5187.
47. C-555/07. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG [2010] ECR I-365.
48. C-88/08. David Hütter kontra Technische Universität Graz [2009] ECR I-5325.
49. C-147/08. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg [2011] ECR I-3591.
50. C-194/08. Susanne Gassmayr kontra Bundesminister für Wissenschaft und Forschung [2010] ECR I-6281.
51. C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1.
52. C-341/08. Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] ECR I-47.
53. C-395/08. és C-396/08. egyesített ügyek Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) kontra Tiziana Bruno és Massimo Pettini (C-395/08) és Daniela Lotti és Clara Matteucci (C-396/08) [2010] ECR I-5119.
54. C-471/08. Sanna Maria Parviainen kontra Finnair Oyj [2010] ECR I-6533.
55. C-496/08. Pilar Angé Serrano és társai kontra Európai Parlament [2010] ECR I-1793.
56. C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Region Syddanmark [2010] ECR I-9343.
57. C-577/08. Rijksdienst voor Pensioenen kontra Elisabeth Brouwer [2010] ECR I-7489.
58. C-45/09. Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [2010] ECR I-9391.
59. C-98/09. Francesca Sorge kontra Poste Italiane SpA [2010] ECR I-5837.
60. C-104/09. Pedro Manuel Roca Álvarez kontra Sesa Start España ETT SA [2010] ECR I-8661.
61. C-109/09. Deutsche Lufthansa AG kontra Gertraud Kumpan [2011] ECR I-1309.
62. C-250/09. és C-268/09. egyesített ügyek Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv [2010] ECR I-11869.

63. C-444/09. és C-456/09. egyesített ügyek Rosa María Gavieiro Gavieiro (C-444/09) és Ana María Iglesias Torres (C-456/09) kontra Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia [2010] ECR I-14031.
64. C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003.
65. C-250/09. Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv [2010] ECR I-11869.
66. C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813.
67. C-159/10. és C-160/10. egyesített ügyek Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen [2011] ECR I-6919.
68. C-177/10. Francisco Javier Rosado Santana kontra Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía [2011] ECR I-7907.
69. C-297/10. és C-298/10. egyesített ügyek Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai [2011] ECR I-7965.
70. C-310/10. Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești kontra Ștefan Agafiței és társai [2011] ECR I-5989.
71. C-393/10. Dermot Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice [2012] ECLI:EU:C:2012:110.
72. C-415/10. Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH [2012] ECLI:EU:C:2012:217.
73. C-124/11., C-125/11. és C-143/11. egyesített ügyek Bundesrepublik Deutschland kontra Karen Dittrich (C-124/11) és Robert Klinke (C-125/11) és Jörg-Detlef Müller kontra Bundesrepublik Deutschland (C-143/11) [2012] ECLI:EU:C:2012:771.
74. C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329.
75. C-141/11. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB [2012] ECLI:EU:C:2012:421.
76. C-172/11. Georges Erny kontra Daimler AG - Werk Wörth [2012] ECLI:EU:C:2012:399.

77. C-251/11. Martial Huet kontra Université de Bretagne occidentale [2012] ECLI:EU:C:2012:133.
78. C-335/11. és C-337/11. egyesített ügyek HK Danmark, képviselőjében Jette Ring kontra Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) és HK Danmark, képviselőjében Lone Skouboe Werge kontra Dansk Arbejdsgiverforening képviselőjében Pro Display A/S (C-337/11) [2013] ECLI:EU:C:2013:222.
79. C-385/11. Isabel Elbal Moreno kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [2012] ECLI:EU:C:2012:746.
80. C-427/11. Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance és Commissioner of An Garda Síochána [2013] ECLI:EU:C:2013:122.
81. C-476/11. HK Danmark kontra Experian A/S [2013] ECLI:EU:C:2013:590.
82. C-546/11. Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet [2013] ECLI:EU:C:2013:603.
83. C-7/12. Nadežda Riežniece kontra Zemkopības ministrija és Lauku atbalsta dienests [2013] ECLI:EU:C:2013:410.
84. C-81/12. Asociația ACCEPT kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării [2013] ECLI:EU:C:2013:275.
85. C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország [2012] ECLI:EU:C:2012:687.