

# **Az esélyegyenlőtlenséget kiváltó okok és a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés a munka világában**

**Tanulmány az FSZH részére**

**Budapest, 2010.**



A projekt az Európai Unió támogatásával,  
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



## Tartalomjegyzék

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET GENERÁLÓ TÉNYEZŐK.....</b>                                            | <b>4</b>  |
| 1.1. A MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEGYENLŐTLENSÉG GAZDASÁGI, TÁRSADALMI, JOGI ÉS SZOCIOLÓGIAI OKAI ..... | 4         |
| 1.1.1. Foglalkoztatási diszkrimináció.....                                                       | 4         |
| 1.1.2. A romák munkaerő-piaci szegregációjának okai.....                                         | 5         |
| 1.1.3. A nőket érő hátrányok a munkaerő-piacon .....                                             | 5         |
| 1.1.4. A fogyatékossgal élők munkához jutási esélyei.....                                        | 6         |
| 1.1.5. A fiatal és idős munkavállalók alacsony gazdasági aktivitásának okai.....                 | 6         |
| 1.1.6. Diszkrimináció a statisztikák tükrében .....                                              | 6         |
| 1.2. A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMÁVAL KAPCSOLATOS FOGALMAK ÉS SZEREPÜK .....              | 7         |
| 1.2.1. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások köre az Ebktv. alapján .....         | 7         |
| 1.2.2. Fogalmak más jogszabályokban.....                                                         | 8         |
| 1.3. AZ ESÉLYEGYENLŐTLENSÉG LEGGYAKORIBB FORMÁI A JOGGYAKORLAT SZERINT .....                     | 12        |
| 1.3.1. Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés.....                                    | 12        |
| 1.3.2. Előnyben részesítés.....                                                                  | 16        |
| 1.3.3. Jogellenes elkülönítés .....                                                              | 21        |
| 1.3.4. Zaklatás és szexuális zaklatás.....                                                       | 22        |
| 1.3.5. Megtorlás .....                                                                           | 26        |
| <b>2. JOGI ÉS ELLENŐRZÉSI ESZKÖZÖK .....</b>                                                     | <b>30</b> |
| 2.1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET GARANTÁLÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYRENDSZER .....                                | 30        |
| 2.1.1. Alkotmányos alapok .....                                                                  | 30        |
| 2.1.2. Ebktv. ....                                                                               | 32        |
| 2.2. EGYÉB KARDINÁLIS JOGSZABÁLYOK .....                                                         | 40        |
| 2.2.1. Munkajog.....                                                                             | 40        |
| 2.2.2. Munkaegészségügy .....                                                                    | 49        |
| 2.2.3. Szociális rendszerhez való hozzáférés.....                                                | 54        |
| 2.3. BIZONYÍTÁSI ESZKÖZÖK .....                                                                  | 56        |
| 2.3.1. A bizonyítási teher megfordítása és annak indokai.....                                    | 56        |
| 2.3.2. A bizonyítási eljárás szakaszai .....                                                     | 58        |
| 2.4. JOGORVOSLATI RENDSZER.....                                                                  | 65        |
| 2.4.1. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság helye az állami szervezetrendszerben .....                    | 65        |
| 2.4.2. Személyiségi jogi és munkaügyi per.....                                                   | 70        |
| 2.4.3. Kisebbségi ombudsman .....                                                                | 72        |
| 2.4.4. Közérdekű igényérvényesítés.....                                                          | 73        |
| 2.4.5. Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) .....                                  | 73        |
| 2.4.6. Párhuzamos eljárások lehetősége .....                                                     | 73        |
| 2.4.7. A jogorvoslati rendszer kritikája .....                                                   | 75        |
| 2.5. STATISZTIKAI ADATOK ISMERTETÉSE ÉS ELEMZÉSE, JOGESETEK TANULSÁGAI .....                     | 75        |
| 2.5.1. Az EBH munkaterhe és teljesítménye .....                                                  | 76        |
| 2.5.2. Elmarasztaló határozatok – és más megalapozott kérelmek.....                              | 78        |
| 2.5.4. Az EBH által kiszabott szankciók.....                                                     | 82        |
| 2.5.5. Bírósági felülvizsgálatok .....                                                           | 83        |
| 2.5.7. Foglalkoztatás.....                                                                       | 88        |
| <b>3. PREVENTÍV ESZKÖZÖK.....</b>                                                                | <b>93</b> |
| 3.1. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV SZEREPE .....                                                         | 93        |
| 3.1.1. Az esélyegyenlőségi terv részletes szabályai .....                                        | 93        |
| 3.1.2. Esélyegyenlőségi terv és adatkezelés .....                                                | 95        |
| 3.1.3. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos mulasztások szankciói .....                       | 96        |
| 3.1.4. Az EBH esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos gyakorlata.....                               | 97        |

|                                                                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2. PÁLYÁZÁSHOZ SZÜKSÉGES FELTÉTELEK.....                                                                                  | 98         |
| 3.2.1. Az esélyegyenlőség mint horizontális elvárás.....                                                                    | 98         |
| 3.2.2. A pályázat értékelésének egyéb szempontjai.....                                                                      | 100        |
| 3.2.3. Újdonságok az esélyegyenlőség megvalósításának módszerei között.....                                                 | 102        |
| 3.3. POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓ, MEGERŐSÍTŐ INTÉZKEDÉSEK.....                                                                   | 103        |
| 3.3.1. Fogalmi zűrzavar, szabályozási koncepciók.....                                                                       | 103        |
| 3.3.2. A magyar szabályozás koncepciója, alapvető kérdései.....                                                             | 104        |
| 3.3.3. Megerősítő intézkedések a szakképesítés megszerzéséhez.....                                                          | 109        |
| 3.3.4. Előnyben részesítés a felsőoktatásban.....                                                                           | 110        |
| 3.3.5. Megerősítő intézkedések a fogyatékosok részére a munkáltatók részéről.....                                           | 110        |
| 3.3.6. A megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatása.....                                                          | 111        |
| 3.3.7. 200 romát a közigazgatásba program.....                                                                              | 113        |
| 3.4. FOGLALKOZTATÁSI KEDVEZMÉNYEK.....                                                                                      | 116        |
| 3.4.1. A START program.....                                                                                                 | 116        |
| <b>4. UNIÓS LEGJOBB GYAKORLATOK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA ÉRDEKÉBEN, AZOK IMPLEMENTÁLÁSA A HAZAI GYAKORLATBA.....</b> | <b>121</b> |
| 4.1. A NEMZETKÖZI JOG SZEREPE A AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁBAN.....                                                     | 121        |
| 4.1.1. A tágabb értelemben vett nemzetközi jog.....                                                                         | 121        |
| 4.1.2. Az Európa Tanács fontos dokumentumai.....                                                                            | 122        |
| 4.2. AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGI JOG ÉS AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG JOGGYAKORLATA.....                                                      | 124        |
| 4.2.1. Az egyenlőség elve a közösségi jog elsődleges forrásaiban.....                                                       | 124        |
| 4.2.2. A Lisszaboni szerződés és az Alapjogi Charta.....                                                                    | 127        |
| 4.2.3. Az egyenlőség elve a másodlagos jogforrásokban.....                                                                  | 130        |
| 4.2.4. A 2000/43/EK irányelv – faji diszkrimináció.....                                                                     | 141        |
| 4.2.5. A 2000/78/EK általános keretirányelv – egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban.....                                     | 146        |
| 4.3. AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG GYAKORLATA.....                                                                                     | 151        |
| 4.3.1. Az előnyben részesítés az Európai Bíróság esetjogában.....                                                           | 151        |
| 4.3.2. Az Európai Bíróság esetjoga a közvetett diszkriminációról.....                                                       | 154        |
| 4.4. EGYES TAGÁLLAMI RENDSZEREK.....                                                                                        | 156        |
| 4.4.1. Tagállami jogok bemutatása.....                                                                                      | 156        |
| 4.4.2. Legjobb gyakorlatok átvihetősége.....                                                                                | 159        |
| <b>5. A CIVIL SZERVEZETEK ÉS SZAKSZERVEZETEK HELYE AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ÉRVÉNYESÍTÉSÉBEN.....</b>                            | <b>165</b> |
| 5.1. A CIVIL SZERVEZETEK SZEREPE A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEMBEN ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁBAN.....             | 165        |
| 5.2. A CIVIL SZERVEZETEK ÉS A SZAKSZERVEZETEK JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGE: KÖZÉRDEKŰ IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS.....                     | 166        |
| 5.2.1. A közérdekű igényérvényesítés szabályai és bírói gyakorlata.....                                                     | 166        |
| 5.2.2. A közérdekű igényérvényesítés az EBH gyakorlatában.....                                                              | 168        |
| 5.2.3. Az álláshirdetésekkel kapcsolatos jogalkalmazási kérdések az EBH gyakorlatában.....                                  | 171        |
| 5.3. A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK VÉDELME T SZOLGÁLÓ TESTÜLETEK.....                                                      | 173        |
| <b>6. ÖSSZEFOGLALÁS, JAVASLATTETEL.....</b>                                                                                 | <b>175</b> |
| <b>BIBLIOGRÁFIA.....</b>                                                                                                    | <b>179</b> |
| <b>SUMMARY IN ENGLISH.....</b>                                                                                              | <b>185</b> |

# 1. Az esélyegyenlőséget generáló tényezők

## ***1.1. A munkaerő-piaci esélyegyenlőtlenség gazdasági, társadalmi, jogi és szociológiai okai***

A diszkrimináció és az esélyegyenlőség nagy tömegeket érintő társadalmi és gazdasági probléma ma Magyarországon. Vannak olyan társadalmi csoportok, mint például a romák, a fogyatékkal élők, a nők, a fiatal és az idős munkavállalók, amelyek az átlagnál nagyobb valószínűséggel szembesülnek diszkriminációval. Más Európai Unió országokhoz hasonlóan a diszkrimináció az élet majd minden területét áthatja, és különösen tetten érhető a munkaerőpiacon, az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, valamint a szolgáltatásokhoz való hozzáférésben. Pozitív fejlemény, hogy a média egyre több diszkriminációs esetre hívja fel a figyelmet, valamint egyre többen fordulnak diszkrimináció miatt a bíróságokhoz és az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Ez a változás mindenekelőtt az állampolgárok nagyobb tudatosságának és érzékenységének köszönhető. A legfontosabb diszkriminációs problémák a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása, az akadálymentesítés hiánya és a roma gyermekek oktatási szegregációja.

### *1.1.1. Foglalkoztatási diszkrimináció*

A foglalkoztatási diszkrimináció okozza talán a legnagyobb problémát, mivel alapjaiban korlátozza valamennyi hátrányos helyzetű csoport társadalmi és gazdasági lehetőségeit. A foglalkoztatás terén megnyilvánuló diszkrimináció tehető nagyrészt felelőssé a romák, fogyatékkal élők, nők, valamint fiatal és idősebb munkavállalók riasztóan alacsony foglalkoztatottságáért. Továbbá, ha van is hol dolgozniuk a fent említett csoportoknak, az általuk elérhető munka-jövedelmek, munkakörülmények és jogi biztonság lényegesen rosszabb az átlagnál. Kiszolgáltatottságuk miatt nagy a valószínűsége annak, hogy a hátrányos csoporthoz tartozó munkavállaló rosszul fizetett munkát végez bejelentés nélkül „feketén”, színlelt szerződéssel, kölcsönzött munkavállalóként, de a legjobb esetben is csak határozott idejű munkaszerződéssel.

Ezeknek a csoportoknak a kilátástalan munkaerő-piaci helyzete nagy eséllyel nehéz társadalmi és gazdasági helyzetet eredményez (kisgyermekes anyák, idős és fiatal munkavállalók), vagy éppen szegregációhoz vezet az élet minden területén (romák). Következésképpen a romák, a fogyatékkal élők, a kisgyermeket egyedül nevelő nők, az 50 év feletti munkavállalók döntő többsége a társadalom legszegényebb harmadába tartozik. Társadalmi kirekesztettségük viszont jelentősen csökkenti esélyeiket arra, hogy a munkaerőpiac aktív tagjai legyenek, és integrálásuk nehezen és csak hosszútávon megvalósítható. Példának okáért, a munkanélküli romák rendszeres jövedelem híján nagy szegénységben élnek, de már gyerekeiknek sincs esélyük a tisztességes munkához jutáshoz a szüleik rossz szociális helyzete és persze etnikai származásuk miatt. Ez a diszkrimináció „22-es csapdája”.

### *1.1.2. A romák munkaerő-piaci szegregációjának okai*

A romák gazdasági és szociális helyzete a legrosszabb a hátrányos helyzetű csoportok között. Számos oka van annak, hogy miért vannak a romák kiemelkedően rossz helyzetben a munkaerőpiacon. Legsúlyosabb problémájuk a munkához történő hozzáférés. Amint a diszkriminációs ügyekkel foglalkozó intézmények és hatóságok tevékenységéből kiderül, a romákat a felvételi eljárások során éri a legtöbb diszkrimináció. Mindemellett, a romák jelentős többsége él egészségre káros körülmények között, és olyan gyenge infrastruktúrájú kistélepüléseken, ahol a munkalehetőségek száma meglehetősen csekély. Nem lehet megkerülni azt a tényt, hogy az átlagtól messze elmaradó munkaerő-piaci aktivitásuk elsősorban az alacsony iskolázottságból fakad, mert az általános iskolai végzettséggel és a még azzal sem rendelkezők túltreprezentáltak a romák körében.

Az iskolai szegregáció Magyarországon az egyik legmagasabb nemzetközi viszonylatban. A középiskolák oktatási színvonala egyenes összefüggést mutat az ott tanulók szüleinek iskolázottságával, társadalmi helyzetével. Az oktatási rendszerünk már 10 éves kortól szelektál, ami legfőképpen a roma gyermekeket érinti kedvezőtlenül. Mindezeknek az okoknak a végső következménye az, hogy a romáknak csupán egyharmada gazdaságilag aktív.

### *1.1.3. A nőket érő hátrányok a munkaerő-piacon*

A nők életpályájuk során számos nehézséggel találkoznak, ha sikerül egyáltalán belépniük a munkaerőpiacra. Gazdasági aktivitásuk ugyanis lényegesen elmarad a férfiakétól, de a kisgyermekes anyák esetében ez az eltérés még szembeötlőbb. A nőket vertikális és horizontális diszkrimináció is éri. A férfiak és a nők közötti esélykülönbségek már a középiskolában eldőlnek, melyet csak megerősít a felsőoktatásban is tapasztalható horizontális szegregációjuk.

A nők keresete minden szektorban jelentősen elmarad a férfiakétól, még akkor is, ha ugyanabban a munkakörben, ugyanazt a munkát végzik. Ez egyértelműen sérti az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvét. Az „üvegplafon” jelenség miatt a látványosan alulreprezentáltak az üzleti és politikai döntéshozói pozíciók valamennyi szintjén. A felmérések azt mutatják, hogy mindennapos jelenség a nőket érő munkahelyi szexuális zaklatás, de ezek az esetek ritkán kerülnek felszínre, ezért káros hatásuk is kevésbé tudatosul a (férfi) társadalomban.

A nemek közötti esélyegyenlőség nem csupán sokszínűség és társadalmi igazságosság kérdése, hanem a fenntartható növekedés, a foglalkoztatás, a versenyképesség és a társadalmi kohézió célkitűzései teljesítésének előfeltétele is. A nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítását szolgáló politikákba való befektetés megtérül a nők magasabb foglalkoztatási arányában, a nők GDP előállításához való hozzájárulásában, az adóbevételekben és a fenntartható termékenységi rátákban<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Smith, M. and Bettio, F. (2008) „Analysis Note: The economic case for gender equality”, EGGE.

#### *1.1.4. A fogyatékossgal élők munkához jutási esélyei*

A fogyatékossgal élők alkalmazásának legalapvetőbb korlátja a munkahelyek és oktatási intézmények akadálymentesítésének hiánya. Az alacsony iskolázottság tovább nehezíti érvényesülésüket a munkaerőpiacon, mivel többségük csak az általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Kirívóan alacsony foglalkoztatottságuk mellett társadalmi helyzetükre is kedvezőtlen mutatók jellemzőek. Tovább nehezíti a helyzetüket, hogy jelentős számban élnek Magyarország fejletlen régióiban, elszegényedett falvaiban. Az önálló életre és a tisztességes jövedelemre való esélyüket komolyan akadályozza a munkáltatók részéről tapasztalható diszkrimináció.

#### *1.1.5. A fiatal és idős munkavállalók alacsony gazdasági aktivitásának okai*

Az általánosan jellemző alacsony magyar gazdasági aktivitás fő oka az 50 és 60 év közöttiek magas inaktivitásában keresendő. A nők és férfiak foglalkoztatási rátája egyaránt hirtelen és meredeken csökken 55 éves kor után. Főként a korai nyugdíjba vonulás miatt az aktív korúak jelentős része válik inaktívvá egy relatíve fiatal életkorban, ami számottevően csökkenti a munkaerő-kínálatot. Az alacsony iskolázottság, a nyugdíjazás rugalmas szabályozása és a diszkrimináció mind okai lehetnek az idősebbek inaktivitásának. Az idősebb munkavállalók legtöbbször a munkára felvétel és az elbocsátás során szembesülnek diszkriminációval.

A 30 év alatti fiatalok számára a legfőbb nehézséget a munkaerőpiacra belépés jelenti. A jelenlegi tendenciák kedvezőtlenek, ugyanis a fiatalok munkanélküliségi rátája és az álláskeresés időtartama folyamatosan nő, míg foglalkoztatási szintjük csökken.

#### *1.1.6. Diszkrimináció a statisztikák tükrében*

Becslések szerint a romák foglalkoztatottsági szintje fele a nem roma népesség foglalkoztatási rátájának. A romák munkanélküliségi rátája eléri a 40%-ot, de számos fejletlen régióban meghaladja a 90%-ot is. A romák munkanélküliségi szintje tehát az átlagosnak három-ötszöröse, míg az egy főre jutó eltartottak háromszorosa az országos átlagnak. A romák 56%-a tartozik a lakosság legszegényebb 10%-ába.

Csak minden második nő foglalkoztatott. A 15 és 64 év közötti férfiak foglalkoztatottsága lényegesen magasabb volt 2005-ben (61,7%) mint a nők foglalkoztatottsági rátája (47,8%). A nők munkanélküliségi rátája az utóbbi években gyorsabban nő mint a férfiaké, így 2005-ben a rendszerváltás óta először haladta meg a női munkanélküliség (7,6%) a férfiak munkanélküliségi rátáját (7,1%). A magyar nők átlagosan 20%-al kevesebbet keresnek mint a férfiak, míg egyenlő értékű munkáért 15%-al alacsonyabb bért kapnak.

A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátája 12% és munkanélküliségi rátája 18%.

Az 55 és 64 év közötti embereknek nem egészen a harmada foglalkoztatott. A 15 és 24 év közötti fiatalok 22%-a gazdaságilag aktív, 5%-a munkanélküli és 73%-a inaktív.

## **1.2. A hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos fogalmak és szerepük**

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód, az akadálymentesítés fogalmai kulcsszerepet játszanak e jogterületen, ezért elengedhetetlen tartalmuk precíz meghatározása, illetve egymástól való elhatárolása. A fogalmak pontos distinkcióját indokolja az is, hogy azok nem csupán tudományos definíciók, hanem a jogszabályokban is megjelennek, így a helyes jogalkalmazás záloga e fogalmak megfelelő használata.

2001 előtt a magyar jogban számos jogszabály, közöttük az Alkotmány, a Polgári Törvénykönyv és a Munka Törvénykönyve (Mt.) tiltotta a hátrányos megkülönböztetést, de hiányoztak a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos fogalmak. Az első ilyen fogalmat a 2001. évi XVI. törvény illesztette az Mt. 5. §-ába, amely meghatározta a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát.<sup>2</sup> A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos definíciók teljes körű, a közösségi jognak megfelelő meghatározására először az Ebktv. tett kísérletet. Az Ebktv. legfontosabb feladata annak tisztázása volt, hogy mely magatartások minősülnek jogellenesnek, illetve melyek nem. A diszkrimináció különböző formáinak definiálása segítséget jelent a jogalkalmazóknak az ilyen jogi helyzetek megítéléséhez, és ezáltal elősegítheti az állampolgárok jogkövetését és hatékony jogérvényesítését.

### *1.2.1. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások köre az Ebktv. alapján*

Az Ebktv. bevezette az egyenlő bánásmód követelményét a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett. Ez azonban lényegi változást is eredményezett, mert meghatározta az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének minősül öt magatartást: közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, valamint megtorlás. További jelentősége, hogy a törvényben meghatározott egyenlő bánásmód elve valamennyi jogágra hatással van, mivel a külön jogszabályokban meghatározott antidiszkriminációs rendelkezéseket ezzel összhangban kell alkalmazni.

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni<sup>3</sup> (Ebktv. 1. §). A jogalkalmazás során azonban nem az egyenlő bánásmód követelménye, hanem az egyenlő bánásmódot sértő magatartások meghatározását kell használni.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás (7. § (1) bek.). Ebből a felsorolásból

---

<sup>2</sup> Mt. 5. § (2) „E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkiel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.”

<sup>3</sup> Ez a fogalom lényegében átveszi a 9/1990. (IV. 25.) AB határozat indokolásának szövegét.

látszólag az következik, hogy csak az felsorolt fogalmakat sértő magatartások, rendelkezések ütköznek az egyenlő bánásmód követelményébe. A 7. § azonban hozzáteszi a felsoroláshoz azt is, hogy „különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint”. Következésképpen nem kizárólag az Ebktv. III. részében meghatározott tilalmakba ütköző magatartás sértheti az egyenlő bánásmód követelményét, hanem más jogszabályok is meghatározhatnak ilyen magatartást. Ezt megerősíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni (2. §). Az Ebktv. alkalmazását tehát nem szűkítették le az abban szereplő szabályokra, hanem kiterjesztették a jogrendszer egészében szereplő antidiszkriminációs szabályok alkalmazására.

### *1.2.2. Fogalmak más jogszabályokban*

Az EBH és a bíróságok formálódó gyakorlatában két olyan – más törvényben szabályozott - kötelezettség van, az egyenlő munkáért egyenlő bér elve és az akadálymentesítési kötelezettség, amelyek be nem tartása sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ezért az ilyen esetekben az Ebktv. szabályait (is) alkalmazzák.

#### *Egyenlő munkáért egyenlő bér*

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az Mt. 142/A. § tartalmazza, amely szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Mivel az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat az Ebktv. tartalmazza, ezért az egyenlő bér elvét érintő munkajogi szabályokat azzal összhangban kell alkalmazni. Az EBH egy határozatában<sup>4</sup> állapította meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelmét, amelyet az Ebktv. 8. §-a szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekintett. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét részletesen a 2. fejezetben mutatom be.

#### *Akadálymentesítés - az akadálymentesítési kötelezettség*

Az akadálymentesítési kötelezettséget a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 5. § (1) bekezdése állapította meg. Eszerint „a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre”. Ez a jog vonatkozik különösen a közlekedéssel és az épített környezettel kapcsolatos tájékozódási lehetőségekre (5. § (2) bekezdés).

A Fot. ugyanakkor nem korlátozta az akadálymentesség fogalmát az épületekre, illetve az épített környezetre. Bár a törvény kifejezetten nem mondja ki a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés követelményét, a Fot. 5. § (1) bekezdése biztosítja a hozzáférhetőséghez kapcsolódó jogokat is. Az akadálymentesítési határidőknél például jogokat teremt a tömegközlekedési eszközök, utasforgalmi létesítmények, speciális közlekedési hálózat, speciális oktatás, stb. tekintetében. Az akadálymentesség fogalmát tehát szélesen kell értelmezni, és az semmiképpen nem korlátozható az épületek akadálymentesítésére.

Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (továbbiakban: Építési Törvény) szerint akadálymentes az épített környezet, ha annak

---

<sup>4</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 242/2006. határozata.

kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük (2. § 1. pontja). A közhasználatú építmények esetében biztosítani kell a mozgásukban korlátozott személyek részére is a biztonságos és akadálymentes megközelíthetőséget (31. § (1) bekezdés).

#### *Az akadálymentesítés kötelezettjei*

A Fot. nem tesz különbséget a közsféra és a magánsféra között, de másként sem korlátozza a kötelezettek körét. A Fot. akadálymentesítési főszabálya, az 5. § (1) bekezdés általában az „épített környezetre” határoz meg kötelezettséget. Az akadálymentesítési határidőről szóló Fot. 29. § a középületekre határoz meg kötelezettséget, de nem határozza meg a középület fogalmát. Az Építési Törvény 31. §-a meghatározza a „közhasználatú építmények” fogalmát, amelyet a középület meghatározásánál – annak törvényi fogalma hiányában - figyelembe kell venni. Az Építési Törvény szerint közhasználatú építmény: az olyan építmény (építményrész), amely:

- a település vagy településrész ellátását szolgáló funkciót tartalmaz, és
- használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható (pl. alap-, közép-, felsőfokú oktatási, egészségvédelmi, gyógyító, szociális, kulturális, művelődési, sport, pénzügyi, kereskedelmi, biztosítási, szolgáltatási célú építmények mindenki által használható részei), továbbá
- használata meghatározott esetekben kötelező, illetve elkerülhetetlen (pl. a közigazgatás, igazságszolgáltatás, ügyészség építményeinek mindenki által használható részei), valamint, amelyet
- törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határoz meg (2. § 9. pontja).

Az Építési Törvény tehát meghatározza a kötelezettek körét, és nem zárja ki az akadálymentességi kötelezettség érvényesítését a magánsféra tekintetében. Az akadálymentesítési kötelezettséget nem lehet korlátozni a közszférára, mert a középület, illetve a közhasználatú épület ilyen értelmezését egyik fenti jogszabály sem teszi lehetővé. Az épületek akadálymentesítési kötelezettsége tehát az Építési Törvény 2. § 9. pontjában meghatározott közhasználatú épületek tekintetében kötelező.

Az akadálymentesség és a hozzáférhetőség biztosításának elmulasztása az egyenlő bánásmód megsértését eredményezik, ezért az akadálymentesítés elmulasztására kiterjed az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) hatálya. Az Ebktv. ezt kifejezetten nem mondja ki, de az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ezért kell alkalmazni az ilyen esetekben is az Ebktv.-t. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így a Fot.-ban - meghatározott rendelkezéseket az Ebktv.-vel összhangban kell alkalmazni. Ennek megfelelően az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása esetén az Ebktv. szabályait a hatálya alá tartozó személyi kör, illetve jogviszonyok tekintetében lehet alkalmazni.

Az Ebktv. 8. § szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása, mert a fogyatékossgal élő személyek mozgásuk, szolgáltatásokhoz való hozzáférésük akadályozása, korlátozása miatt a fogyatékossgal nem élő(k)höz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek. Az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása azért is minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mert jogszabályi kötelezettség megszegését jelenti.

## Védett tulajdonságok

Az Ebktv. 8-10. §-ai a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás fogalmát határozzák meg. Ezek a fogalmak a tilalmazott magatartás meghatározásában természetesen jelentősen különböznek, mégis két tekintetben megegyeznek. Egyfelől megegyeznek az alkalmazandó szabályok, jogorvoslati lehetőségek és szankciók. Ez alól egyedül a kimentési lehetőségek jelentenek kivételt, mert a törvény meghatározott fogalmak és tulajdonságok tekintetében kizárja a kimentést (lásd később). Bár az esélyegyenlőségi terv elkészítése nem minősül az egyenlő bánásmód megsértésének, de a törvényhozó - a kötelezettség betartatása érdekében – kiterjesztette az EBH szankcióit<sup>5</sup> az ilyen mulasztásra is. A tapasztalatok szerint ugyanis – szankció hiányában – a kötelezett munkáltatók nagy része nem készített esélyegyenlőségi tervet.

Másfelől megegyezik a diszkrimináció alapját képező, úgynevezett védett tulajdonságok listája. Ezek felsorolását a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma tartalmazza, amely – az Alkotmány 70/A §-hoz, és a Polgári Törvénykönyv 76. §-ához hasonlóan<sup>6</sup> – nyílt taxációt tartalmaz, mivel felsorolja a diszkriminációs alapokat, de nyitva hagyja annak a lehetőségét, hogy a felsorolásban nem szereplő alapon is tilos legyen a megkülönböztetés. Az Ebktv. 8. § listája nagyon részletes, amely egyfelől emberi tulajdonságokat (nem, faji hovatartozás, anyanyelv, fogyatékoság, vallási vagy világnézeti meggyőződés stb.), másfelől munkaerő-piaci jellemzőket (részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatás, érdekképviselőhez tartozás) tartalmaz. Az Ebktv. tehát az Alkotmány megoldását alkalmazza, de annál sokkal részletesebb felsorolással, és néhány új elemmel. Ilyen új elem a szexuális irányultság és a nemi identitás, a részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatás, valamint az érdekképviselőhez tartozás. Ezek azonban nem teljesen új diszkriminációs alapok, hiszen a nyílt taxáció révén a tilalom eddig is kiterjedt ezekre is, csak nem nevesítve. Az Alkotmánybíróság például „egyéb helyzet” szerinti megkülönböztetésnek tekintette a szexuális irányultságot.<sup>7</sup>

Az EBH egyéb helyzetnek tekintette, amikor egy gimnáziumban dolgozatot írtak azokkal a diákokkal, akik nem vettek részt az intézmény által támogatott demonstráción. Ez az iskolában maradt diákok egyéb helyzete - a demonstrációtól való távolmaradás, illetve a tanításon való részvétel - miatti hátrányos megkülönböztetését eredményezte, mert a dolgozatokat az utólagos értékelés kilátásba helyezése mellett kellett elkészíteniük. A hatóság tehát nem az eltérő vallási, világnézeti, illetve politikai véleményt, hanem az „egyéb helyzetet” értékelte védett tulajdonságként<sup>8</sup>. Egy zaklatást megállapító határozatban<sup>9</sup> egyéb

<sup>5</sup> Az Ebktv. 16. § új (5) bekezdése szerint az EBH az alábbi jogkövetkezményeket alkalmazhatja az arra kötelezett munkáltatóval szemben: a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja, valamint bírságot szabhat ki.

<sup>6</sup> Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése bármilyen megkülönböztetést tilt a faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. A Polgári Törvénykönyv 76. §-a szerint a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük vagy felekezetiük szerint. A Munka Törvénykönyvének a törvénnyel hatályon kívül helyezett 5. § (1) bekezdésének diszkriminációkatalógusa: nem, kor, családi vagy fogyatékos állapot, nemzetiség, faj, származás, vallás, politikai meggyőződés, munkavállalói érdekképviselőhez való tartozás vagy ezzel összefüggő tevékenység, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény.

<sup>7</sup> 14/1995. (III. 13.) AB és 20/1999. (VI. 25.) AB határozatok.

<sup>8</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 25/2006. határozata.

<sup>9</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 22/2006. határozata.

helyzetnek tekintette azt a körülményt, hogy a kérelmező a munkáltatóval szemben munkaügyi, illetve büntető pereket nyert, valamint az igazgatónál magasabb iskolai végzettség megszerzése érdekében továbbtanult. Az EBH elutasította a beadványt, amely azt a gyakorlatot sérelmezte, hogy egy közlekedési társaság - más jegytípusoktól eltérően - nem adott ki számlát egy sportegyesület nevére kedvezményes diákjegy vásárlásáról. Az elutasítás oka az volt, hogy „a kérelmező nem rendelkezett a sérelem elszenvedésekor az Ebktv. 8. §-ában megjelölt olyan tulajdonsággal, amely összefüggésben lett volna a sérelemmel.”<sup>10</sup> A kérelmező nem rendelkezett a védett tulajdonsággal abban az esetben sem, amikor állítása szerint a helyi jegyző - hagyatéki ügyében - folyamatosan megsértette a személyiségi jogait.<sup>11</sup> Nem minősült védett tulajdonságnak a magyar nyelvi képzésben való részvétel sem, amikor az angol vagy német nyelvű képzésben résztvevő hallgatókra más tanulmányi és vizsgaszabályzat vonatkozott, mint a magyar nyelvű képzésben részt vevő hallgatókra.<sup>12</sup>

Külön említést érdemel az állampolgárságon alapuló diszkrimináció tilalma, amelyet a jogalkotó - az összetett közösségi jogi összefüggések miatt<sup>13</sup> - szándékosan hagyott ki a védett tulajdonságok listájából. Az EBH mégis egyéb helyzetként védett tulajdonságnak tekintette a külföldi állampolgárságot abban az esetben, amikor egy gyógyfürdő a magyar állampolgárságot szabta az 50%-os kedvezmény feltételéül. A határozat szerint ez az állampolgárságon alapuló különbségtétel indokolatlan, önkényes, ezért az a kérelmező emberi méltóságát sértő hátrányos megkülönböztetés. Utalt az Európai Bíróság esetjogára, amely szerint „a szolgáltatásnyújtás szabadságába beleértendő a szolgáltatásokat igénybevevők szabadsága is arra nézve, hogy egy másik tagállamban ugyanolyan feltételekkel vegyék igénybe a nyújtott szolgáltatásokat, mint az adott állam polgárai”. A fürdő kedvezményes használata „quasi szociális támogatás”, amely a jogviszonyhoz és nem az állampolgársághoz kötött ellátás, ha a külföldi az adott településen letelepedik.<sup>14</sup> Ez az indoklás problematikus, mivel az uniós polgár egyenlő bánásmódhoz való jogának az a közösségi jogi feltétele, hogy az adott kedvezmény a Római Szerződés tárgyi hatályába tartozzon, amit viszont csak az Európai Bíróság dönthet el. Nincs tudomásunk olyan ítéletről,<sup>15</sup> amely megállapította volna, hogy az ilyen típusú kedvezmény szociális ellátásnak tekinthető.<sup>16</sup> Ugyanakkor elfogadható az állampolgárság egyéb helyzetként történő értékelése, de az csak Ebktv. 8. §-ából következhet, nem pedig a közösségi jogból. A határozat érdemi része helytálló, mivel az Ebktv. hatálya alá eső ügyben a külföldi állampolgárságú kérelmező bizonyította, hogy hátrányt szenvedett, amely a kedvezmény megtagadásában áll. Ezzel szemben az eljárás alá vont nem bizonyította, hogy a különbségtételnek tárgyilagoss mérlegelés szerint ésszerű indoka volt.

Az Ebktv. hatályba lépése előtt szinte kizárólag csak a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás miatt indult peres eljárás. 2004 óta a növekvő számú diszkriminációs perek többségét továbbra is a roma kisebbséghez tartozó személyekkel szembeni diszkrimináció miatt indították, de számos per indult az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása miatt is. Az EBH határozatainak döntő többsége a következő védett tulajdonságokkal volt kapcsolatban: nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, fogyatékoság és egészségi

<sup>10</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 465/2005. határozata.

<sup>11</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 161/2006. határozata.

<sup>12</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 309/2006. határozata.

<sup>13</sup> Részletesen lásd: Lukács Éva: A munkavállalók szabad mozgása. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. OFA, Budapest, 2004.

<sup>14</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 10/2006. határozata.

<sup>15</sup> A határozat indokolása sem hivatkozik ilyen európai bírósági ítéletre.

<sup>16</sup> Lukács Éva szóbeli közlése. A közösségi jog hatályába tartozó szociális támogatásokról lásd részletesen: Lukács Éva: Szociális biztonsági koordináció In: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. OFA, Budapest, 2004.

állapot, nem, anyaság vagy apaság, valamint egyéb helyzet. A jogsértést megállapító határozatok közül négy a kérelmező fogyatékoságán, három a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozáson, kettő az anyaságon vagy apaságon, egy a nemen, egy az érdekképviselőhöz tartozáson, míg egy a kérelmező egyéb helyzetén alapult.<sup>17</sup> Nem igazolódtak tehát azok az előzetes várakozások, hogy az EBH túlnyomórészt roma személyekkel szembeni diszkriminációs esetekkel fog foglalkozni. Ugyanakkor a tendenciákat mutatja, hogy szinte egyetlen határozat sem született a bőrszínnel, anyanyelvvel, vallási vagy világnézeti meggyőződéssel, politikai vagy más véleménnyel, családi állapottal, nemi identitással, valamint a társadalmi származással kapcsolatban.

### *A fogalmak „osztódásának” indokai*

Látszólag különböző magatartásokat tiltanak az Ebktv.-ben (közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás) és az egyéb jogszabályokban (akadálymentesítési kötelezettség, egyenlő bér elve) található fogalmak. Valójában az Ebktv. két tilalmat részletez, a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést. A zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, az akadálymentesítés elmulasztása és az egyenlő bér elvének megsértése egyaránt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés speciális esetei. A fogalmak „osztódása” egyrészt a közösségi jogi követelményeknek köszönhető, amelyek kötelezték a magyar jogalkotást a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés, az egyenlő bér elve, a zaklatás, a szexuális zaklatás és a megtorlás fogalmának meghatározására. Másrészt, az akadálymentesítési kötelezettség és a jogellenes elkülönítés tilalmának részletes meghatározása nem a közösségi jogból következik, hanem az alkotmányos jogok hatékonyabb érvényesülését célozza. Ezek tehát valójában nem külön fogalmak, hanem a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetei, de külön történő meghatározásuk hozzájárulhat az ilyen jogsértésekkel szembeni eredményes fellépéshez.

## **1.3. Az esélyegyenlőtlenség leggyakoribb formái a joggyakorlat szerint**

Jelentős előrelépés történt a diszkriminációval kapcsolatos fogalmi rendszerben, hiszen részletes fogalmak szolgálnak a diszkriminációs esetek megítélésére. Természetesen csak akkor tekinthetjük valóban sikeresnek a fogalmi rendszert, ha a gyakorlatban használják az új fogalmakat. Ebben a tekintetben már kevésbé lehetünk elégedettek, mert az Ebktv.-ben meghatározott fogalmak közül szinte kizárólag a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát használják: így például 2006-ban az EBH 14 diszkriminációt megállapító határozata közül 12 közvetlen diszkriminációt, 2 határozat zaklatást állapított meg. A bírói ítéletek néhány kivételtől eltekintve szintén a közvetlen diszkrimináció fogalmát használják.

### *1.3.1. Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés*

A közösségi jog, a hazai jogfejlődés, valamint a jogalkalmazás tapasztalatai egyaránt indokolták, hogy az Ebktv. pontosan meghatározza mind a közvetlen, mind a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát. Ez két tekintetben is változást jelent. Egyrészt először került meghatározásra a magyar jogban a közvetlen diszkrimináció fogalma, másrészt

<sup>17</sup> Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatairól készített táblázatot ([www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)).

valamennyi új fogalmat valamennyi jogágban alkalmazni kell, szemben az Mt. korábbi közvetett diszkrimináció fogalmával.

#### *Az Ebktv. hatályba lépésekor...*

Az Ebktv. hatályba lépésekor közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősült az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága (lásd fent) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban. Ezzel szemben közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősült az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fenti meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz. Ez a megfogalmazás azt sugallta, hogy az a rendelkezés, amely még látszólag sem minősíthető semlegesnek, azaz nyilvánvalóan diszkriminatív, nem minősül közvetett diszkriminációnak. A jogalkotó szándéka persze nem ez volt, hanem annak hangsúlyozása, hogy még abban az esetben is diszkriminációnak minősül az ilyen rendelkezés, ha látszólag nem sérti az egyenlő bánásmód elvét, azaz „semlegesnek” tűnik. A közvetett diszkrimináció fogalma – hatályán kívül – csupán megszövegezésében jelentett változást az Mt. korábbi definíciójához képest. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés a leggyakrabban használt fogalom, mivel a bíróságok és az EBH jogsértést megállapító határozatai általában – máig is – ezen alapulnak. Az EBH közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősítette, amikor a munkáltató arra hivatkozva mondta le a korábban megbeszélte állásinterjút, hogy tudomására jutott az állásra jelentkező személy fogyatékosága.<sup>18</sup>

#### *...és a módosított fogalom szerint*

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés módosított fogalma szerint annak minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága „miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” Ez a látszólag jelentéktelen változás fontos lehet olyan esetekben, amikor a jogsértés pillanatában nincs olyan összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport, aki ténylegesen kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint a jogsértett, de ettől a jogsértés még megállapítható. Ugyanakkor a hátrány bekövetkezését továbbra is megkívánja a törvény. Ugyanezt a megoldást alkalmazza a közvetett hátrányos megkülönböztetés módosított fogalma is, amely szerint annak minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat „lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne”.<sup>19</sup> A közvetett diszkrimináció új fogalma is lehetővé teszi a jogsértés megállapítását abban az esetben is, ha a jogsértés pillanatában nem volt olyan összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy

<sup>18</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 295/2006. határozata.

<sup>19</sup> Az Ebktv. 9. § módosítás előtti szövege szerint: „más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz”.

csoport, aki kedvezőbb bánásmódban részesült, de a hátrány bekövetkezése továbbra is előfeltétel.<sup>20</sup>

Kor szerinti közvetlen diszkriminációnak minősítette, amikor egy gazdasági társaság az árlistájában a diák-kedvezményre jogosultak csoportján belül a 35 éves kort szabta a kedvezmény feltételéül.<sup>21</sup> Anyaságon alapuló közvetlen diszkriminációt állapított meg, mert a munkáltató minisztérium a kérelmező anyasága miatt vonta vissza vezetői megbízását.<sup>22</sup>

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek csak az minősül, ha összehasonlítható helyzetben lévő személyek részesülnek eltérő bánásmódban. Az egyenlő bér elvével kapcsolatos ítélet<sup>23</sup> szerint a jogszerű besoroláson alapuló illetmény tekintetében nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, mert a munka díjazása során nem tekinthető indokolatlan megkülönböztetésnek, ha a nem azonos feltételekkel rendelkező személyek eltérő díjazásban részesülnek az azonos jellegű munkavégzésért. Az eltérő iskolai végzettségű és rendfokozatú személyek az összehasonlítás szempontjából nem tekinthetők azonos helyzetben lévőeknek. „A megkülönböztetésnek egymással összehasonlítható alanyi körre kell vonatkoznia, mert kizárja az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenség a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel.”<sup>24</sup>

A Legfelsőbb Bíróság ítélete is megerősítette,<sup>25</sup> hogy hátrányos megkülönböztetés csak egyenlő helyzetben lévők tekintetében lehetséges. A felperes a B. M. Egyetemen tudományos ösztöndíjasként, tanársegédként, majd 1997 óta egyetemi adjunktusként dolgozott. Az alperes szabályzata rögzíti az egyetemi adjunktus kinevezési feltételeit és a folyamatos alkalmasság követelményeit. A felperes a feltételeknek nem felelt meg, mert nem szerzett középfokú nyelvvizsgát egyetlen idegen nyelvből sem, nem szerzett PhD. fokozatot, nincs tudományos publikációja, nem irányított TDK tevékenységet stb. A felperes arra hivatkozott, hogy fő munkafeladata az oktatás volt, mellyel szemben az alperesnek nem volt kifogása, ezért nem valós és nem okszerű az a felmentési ok, hogy munkáját nem végezte megfelelően. Felülvizsgálati érvelése szerint az alperes az egyes dolgozóknál az objektív körülményeket megkülönböztető módon értékelte, mely diszkriminatív. A Legfelsőbb Bíróság szerint azonban nem tekinthető diszkriminatívnak a munkáltató intézkedése önmagában amiatt, hogy a követelményrendszerben foglaltak teljesítését személyre bontva értékelte és az értékelés függvényében meghatározott feltételek nem teljesülését a felperesnél nem megfelelő munkavégzésnek minősítette, míg más esetben a végrehajtott létszámleépítés kiválasztási okaként tüntette fel. Ezáltal nem volt - az egyes személyeket és munkájukat érintő különbségek folytán - egyenlő helyzet, amely a felmentés tekintetében egyenlő elbírálásra adott volna alapot.

A Legfelsőbb Bíróság ítélete szerint,<sup>26</sup> ha a munkáltató a szervezeti egységvezetőt kisgyermekes volta miatt nem kívánta a munkakörében továbbfoglalkoztatni, abban az esetben is megállapítható a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha a jogviszony-

<sup>20</sup> A bekövetkezett hátrány előírása miatt ez a definíció továbbra sem felel meg teljes mértékben a 2000/78/EK irányelv 2. cikkében szereplő fogalomnak.

<sup>21</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 636/2006. határozata.

<sup>22</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 307/2006. határozata.

<sup>23</sup> BH 2004/123.

<sup>24</sup> 27/2001. (VI. 29.) AB határozat.

<sup>25</sup> EBH 2002/792.

<sup>26</sup> Mfv. E.10.141/2005/1.szám.

megszüntetés végül közös megegyezéssel történt. Mivel a munkavállalót emiatt egészségromlás érte, ezért a bíróság 200.000 Ft nem vagyoni kártérítést állapított meg.

A Legfelsőbb Bíróság egy másik ítélete szerint<sup>27</sup> hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató, ha az intézményben alkalmazott pedagógusok általában 75 000 forint összegű ruházati hozzájárulásban részesültek, a két felperes viszont személyenként csupán 15 000 forintot kapott, mivel az igazgató tevékenységét több alkalommal bírálták (lásd fent az egyéb helyzet fogalmát). A megkülönböztetés miatt jogszerű a ruházati költségterítés-különbözetben történt marasztalás.

Az EBH gyakorlata szerint az összehasonlítás alapjául szolgáló csoportokat „az eljárás alá vont hatáskörébe tartozó keretek között kell megtalálni, hiszen a kimentési bizonyítás csak e körben várható el”. Például csak az önkormányzat hatáskörébe tartozó döntések tekintetében lehet összehasonlítani a védett tulajdonságú és az ilyennel nem rendelkező csoportok helyzetét, míg egy pályázat benyújtásának elmulasztásával kapcsolatban nem.<sup>28</sup>

Az EBH anyaságon alapuló közvetlen diszkriminációt állapított meg, mert a munkáltató minisztérium a kérelmező anyasága miatt vonta vissza vezetői megbízását.<sup>29</sup> Kérelmezőt 2002. szeptember elején nevezték ki mb. főosztályvezetőnek, majd 2002 júniusától főosztályvezető helyettes volt. 2004. április 1-től fizetés nélküli szabadságra ment, mivel gyermeket várt. 2005. április 27-én az eljárás alá vont tájékoztatta, hogy átszervezés történt és emiatt szervezeti egység nélküli főosztályvezetőre módosították a kinevezését. 2006 márciusában visszavonták vezetői megbízását és ügyintézői munkakört ajánlottak fel számára, amikor második gyermekével gyeden volt. A munkáltató kimutatása szerint a 2004. január 27. és 2006. május 24. közötti időszakban 50 esetben került sor a vezetői megbízás visszavonására, ebből 17 esetben női vezető megbízását vonták vissza, amiből két nő gyermekgondozás céljából vett igénybe fizetés nélküli szabadságot. Szülési szabadság alatt senkinek a vezetői megbízását nem vonták vissza. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy a Ktv. 31.§ (5) bekezdése alapján vezetői megbízatást csak határozatlan időre lehet adni és azt bármikor vissza lehet vonni, tehát intézkedése jogszerű. A megnövekedett létszám és az átszervezés következtében olyan vezetőre volt szüksége, aki ténylegesen jelen van és el tudja látni azokat a feladatokat, amelyeket Kérelmező látott el korábban. A Hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, mely szerint a vezetői megbízás visszavonására azért volt szükség, mert a Kérelmező távolléte miatt nem tudta ellátni a vezetői feladatokat, hiszen Kérelmező szervezeti egység vezetése nélküli vezető volt a vizsgált időszakban. Emiatt nem indokolható a sérelmezett munkáltatói intézkedés azzal, hogy a feladatait Kérelmező nem tudta ellátni. Az eljárás alá vont nem igazolta, hogy az intézkedése a munka jellege vagy természete alapján indokolt lett volna és az intézkedés arányban állna az általa okozott sérelemmel. A közigazgatási államtitkár által írt levél utal arra, hogy a vezetői megbízását kizárólag amiatt vonták vissza, mert Kérelmező vezetői feladatát két éve nem látja el, mivel gyermekápolás céljából fizetés nélküli szabadságon tartózkodik. Ebből egyértelműen megállapítható, hogy az eljárás alá vont minisztériumnál mindazoknak a nőknek, akik gyermekvállalás miatt munkát nem végeznek, nem kívánatos a vezetői státuszuk fenntartása.

---

<sup>27</sup> EBH 2008/52.

<sup>28</sup> Demeter, Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. Acta Humana 2006/1., 63. o.

<sup>29</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 307/2006. számú határozata.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát csak kivételesen használják.<sup>30</sup> Az EBH határozata<sup>31</sup> szerint közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha a helyi önkormányzat nem választ roma tagot a Kisebbségi Ügyek Bizottságába, miközben a többi bizottság elnökévé az önkormányzati testület szakirányú végzettséggel, gyakorlattal rendelkező tagját választották. A képviselőtestület látszólag semleges döntésének az lett a bizonyítható hatása, hogy a roma kisebbség a többséghez képest lényegesen nagyobb arányban került hátrányos helyzetbe, mivel nem biztosított a képviselete az erre szolgáló testületben. A Fővárosi Bíróság hatályon kívül helyezte a hatóság döntését, mert a hatósági eljárás megindítását követően a testület felkérte a kisebbségi önkormányzatot, hogy delegáljon tagot a bizottságba, de az - a történetek után - ragaszkodott a roma önkormányzati képviselő elnökké választásához.<sup>32</sup>

A hatóság nem állapította meg a közvetett diszkriminációt abban az esetben, amikor csoportos létszámleépítéssel kapcsolatban sérelmezték az 50 év feletti, gyermekét egyedül nevelő, illetve többgyermekes köztisztviselők közszolgálati jogviszonyának diszkriminatív megszüntetését. Az adatok alapján ugyanis nem volt megállapítható, hogy a munkáltató a létszámleépítés végrehajtása során életkor és nemi hovatartozás miatt közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.<sup>33</sup> A hatóság csak a (statisztikai) arányosság kérdését vizsgálhatja, míg a döntés gazdasági, hatékonysági indokait nem.<sup>34</sup>

### *1.3.2. Előnyben részesítés*

A magyar jog 2003-ig nem tartalmazott törvényi szinten szabályokat az előnyben részesítésről. Ilyen szabályok megalkotására sem az alkotmány, sem pedig a közösségi jog nem kötelezte a jogalkotót. Feltételezhetően két indoka volt az Ebktv-ben szereplő részletes szabályok megalkotásának. Egyfelől, a jogalkotó „generálni” kívánta az ilyen intézkedéseket. Fel akarta tehát hívni a jogalkotás, illetve az érdekelték figyelmét arra, hogy lehetőség van ilyen intézkedések megalkotására, mert ezzel korábban nem nagyon éltek. Másfelől, meg kívánta óvni a jogalkotást, a kollektív szerződést kötő feleket, valamint a pártokat attól, hogy az előnyben részesítő intézkedésekkel – méltányolható szándékaik ellenére - megsértsék az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése állami feladatként határozza meg az előnyben részesítést mint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedéseket. Ebből egyértelműen következik, hogy „a pozitív diszkrimináció valamely meghatározott formájára alanyi jogként hivatkozni nem lehet, arra alkotmányosan követelés vagy igény nem alapítható” (650/B/1991. AB határozat, ABH 1992. 660, 661.). Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése azonban a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. E pozitív intézkedések megtételére elsősorban az állam köteles, a tulajdon szociális kötöttsége

<sup>30</sup> A bírói gyakorlatból nem tudunk példát hozni a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítására.

<sup>31</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 334/2005. határozata.

<sup>32</sup> A hatóság felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az ügyben, és a Legfelsőbb Bíróság precedens értékű döntésére vár. Lásd: Jelentés az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Kézirat, Budapest, 2006. július, 11. o.

<sup>33</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 57/2006. határozata.

<sup>34</sup> Demeter, Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. Acta Humana 2006/1., 63-64. o.

(64/1993. (XII. 22.) AB határozat) azonban emellett - a tulajdonjog közjogi védelmének keretein belül - igazolhatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében bizonyos kötelezettségeket az állam magánfelek számára is előírjon.

Az Alkotmánybíróság szerint „a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos, ha valamely - az Alkotmányba nem ütköző - társadalmi cél vagy valamely alkotmányos jog csakis úgy érvényesíthető, hogy e szűkebb értelemben vett egyenlőség nem valósítható meg, akkor az ilyen pozitív diszkriminációt nem lehet alkotmányellenesnek minősíteni” [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990. 46, 48.] Az előnyben részesítés lehetősége tehát nem korlátlan. Korlátjának maga a megkülönböztetés tilalma (az egyenlő méltóságúként kezelés), illetve az Alkotmányban pozitívan megfogalmazott alapjogok (az alapvető jogok lényeges tartalma korlátozásának tilalma) tekintendők. Bár az egyenlőség mint társadalmi érdek megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata mellett figyelembe kell venni a közösségi jog szabályait és az Európai Bíróság esetjogát is. A közösségi jogban először a 76/207/EGK irányelv mondta ki, hogy nem sérti az egyenlő bánásmód elvét a férfiak és a nők esélyegyenlőségét elősegítő intézkedés, ha az a fennálló egyenlőtlenség megszüntetésére irányul. Az Európai Közösség alapító szerződésének 141. cikk (4) bekezdése szintén a nemek közötti megkülönböztetésre vonatkozóan kimondja: „az egyenlő bánásmód elve nem akadályoz meg egyetlen tagállamot sem abban, hogy külön előnyöket előíró intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el azért, hogy ezzel megkönnyítsék az alulreprezentált nem szakmai tevékenységét, illetőleg kompenzálják a szakmai előmenetelükben jelentkező hátrányokat”. A 43/2000/EK irányelv 5. cikke, valamint a 78/2000/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód elve nem gátolja a tagállamokat abban, hogy az egyenlőség elvének gyakorlati megvalósításához különleges intézkedéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn, amelyek a faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. A közösségi jog tehát olyan előnyben részesítő intézkedést enged meg, amely látszatra megkülönböztető jellegű, de valójában a társadalmi életben létező esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul.

Az Európai Bíróság a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (4) bekezdésének értelmezése során hozta meg az előnyben részesítéssel kapcsolatos ítéleteit (lásd a Kalanke, Marschall, Badeck és Abrahamsson ítéleteket). Az Európai Bíróság esetjoga szerint a nőknek elsőbbséget biztosító rendelkezések abban az esetben vannak összhangban a közösségi joggal, ha

- nem automatikusan és feltétel nélkül biztosítanak elsőbbséget a nőknek abban az esetben, ha az érintett nők és férfiak képzettsége megegyezik, és
- a jelölteket objektív módon értékeli, amely során figyelembe veszik valamennyi jelölt speciális egyéni körülményeit.

Az olyan nemzeti szabályok azonban, amelyek a nőknek „abszolút és feltétlen elsőbbséget” biztosítanak a kinevezés és az előléptetés terén, túlmennek ezen a célon, ezért ellentétesek a 76/207/EGK irányelv céljaival. Természetesen ezek a szempontok nem csupán a nemek közötti megkülönböztetésre irányadóak, hanem a többi csoport tekintetében is ugyanezen elveket kell alkalmazni.

Az Ebktv. számos definíciót tartalmaz, amelyekben meghatározza az egyenlő bánásmód követelményét, valamint azokat a rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentik: közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A törvény

azonban tartalmaz két általános kimentési szabályt. Az egyik általános kimentési szabály (7. § (2) bekezdés) szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló rendelkezés, amelynek „tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”. A fenti rendelkezéseket azért idéztem, mert ezek alapján válik egyértelművé, hogy az előnyben részesítés a másik, úgynevezett általános kimentési szabály az Ebktv. rendszerében. Ezt hangsúlyozza a 11. § szövege, amely szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az előnyben részesítés.

Az Ebktv. 11. §-a egyszerre jelentett terminológiai és tartalmi változást. A terminológiai változás a pozitív diszkrimináció kifejezés felváltása az előnyben részesítéssel. A köznyelvben és a szakirodalomban egyaránt pozitív diszkriminációnak szokták hívni az Alkotmány 70. §-ának megfelelő, a jogegyenlőség megvalósulását célzó intézkedéseket. Ezt a terminológiát vette át az Alkotmánybíróság is, amely számos határozatában használja a pozitív diszkrimináció kifejezést. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ennek nincs jogszabályi alapja, mert egyetlen magyar jogszabály sem használja a pozitív diszkrimináció kifejezést.

A pozitív diszkrimináció elnevezést sokan kritizálták, mert az nincs összhangban a jogintézmény tartalmával, és úgy tűnteti fel az előnyben részesítést, mintha az a diszkrimináció egyik fajtája volna. Holott az előnyben részesítés nem a diszkrimináció „pozitív fajtája”, hanem a többletjogok biztosításának egy megengedett technikája, azaz jogszerű különbségtétel. Éppen azért jogszerű, mert különbségtételben nyilvánul ugyan meg, mégsem diszkrimináció. Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdéséből is az következik, hogy az ilyen különbségtételen alapuló intézkedés nem diszkrimináció. Ennek a vitatható és sajnos általánosan elterjedt terminológiának a káros következménye, hogy a szakirodalomban a hátrányos megkülönböztetést, vagyis a diszkriminációt gyakorta negatív diszkriminációnak nevezik. A negatív diszkrimináció kifejezés pedig értelmezhetetlen, félrevezető és ezért kerülendő szóhasználat. Érdemes még figyelembe venni az angol jogi szakirodalom terminológiáját is, amely csak abban egységes, hogy soha nem használja a „positive discrimination” kifejezést. Az amerikai szaknyelv az ilyen intézkedésekre az „affirmative action” (magyar fordítása általában megerősítő intézkedés), míg a közösségi jog a „positive action” (magyar fordítása általában pozitív akció) kifejezéseket használja. Az Ebktv. által használt előnyben részesítés fogalma ugyanazt jelenti, mint a pozitív diszkrimináció. Éppen ezért a pozitív diszkrimináció jelentése ugyanaz mint az előnyben részesítésé.

Az Ebktv. 11. §-ának valódi értékét azonban nem szóhasználat, hanem tartalma alapján lehet megítélni. Az Ebktv. meghatározza az előnyben részesítés fogalmát, korlátait és alkalmazásának feltételeit. Előnyben részesítés „az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul”. Ez összhangban van az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésével, amely szerint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedés a jogegyenlőség megvalósulását hivatott elősegíteni.

Az előnyben részesítés korlátainak meghatározása az Alkotmánybíróság határozatait, a közösségi jogot, és az Európai Bíróság ítéleteit tükrözi, illetve „másolja”. Az előnyben részesítés korlátja, hogy az nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Bár az Ebktv. ezt kifejezetten nem mondja ki, de az előnyben részesítésnek kétféle formáját is megengedi. Lehetővé teszi egyrészt többletjogok biztosítását, másrészt kvótarendszer alkalmazását. A kvótarendszer az esélyegyenlőtlenségek csökkentésének világszerte elterjedt eszköze, különösen az oktatásban, a munkához jutásban és a politikai döntéshozatalban. Ennek a lehetősége eddig is adott volt,

de a 11. § részletesen megszabja annak korlátait. Ezek szerint csak olyan „rugalmas” kvótarendszert lehet alkalmazni, amely nem biztosít automatikusan előnyt a meghatározott csoporthoz tartozó személyeknek, mivel lehetővé teszi az egyéni szempontok, különbségek mérlegelését. Kizárt tehát az olyan „merev” kvótarendszer bevezetése, amely például automatikusan a női jelentkező felvételét teszi kötelezővé, ha az adott munkakörben, vagy vezetői körben a nők aránya nem ér el egy meghatározott szintet. A nők felvételét tehát csak olyan kvótarendszerrel lehet elősegíteni, amely lehetővé teszi női és férfi jelentkezők körülményeinek, alkalmasságának (egyéni szempontok) figyelembe vételét.

Az Ebktv. az előnyben részesítés két lehetséges esetét határozza meg, annak „eszközei” alapján. Egyrészt, az előnyben részesítés alapulhat törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen (11. § (1) bekezdés a) pontja). Ezekben az esetekben a fentiekén túl további korlátokat is meghatároz: az ilyen szabály csak határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhat. Mivel az előnyben részesítés célja az esélyegyenlőtlenség kiküszöbölése, ezért nem lehet azt tovább alkalmazni, ha már elérte a célját (határozott feltétel bekövetkezése). A határozott idő jelentheti például egy meghatározott életkor (pl. 30. életév) elérését. Ez a szabály azonban értelmezési problémákat vet fel. Az még egyértelmű, hogy megfelel az előnyben részesítés korlátaiban az olyan oktatási, vagy munkaerő-piaci kvóta, amely a nők vagy a romák meghatározott arányának eléréseig alkalmazható az oktatási intézményekben, illetve adott állások betöltésénél. Ebben az esetben ugyanis a határozott feltétel bekövetkezte a szabályban meghatározott arány elérése. Ugyanakkor nehezebben értelmezhető ez a feltétel – a francia modellhez hasonló – törvényi feltétel esetén, amely kötelező teszi a pártok számára, hogy az országgyűlési választásokon a pártlista minden második helyére nőt jelöljenek, és ennek megsértése esetén pénzbírság vagy más szankció sújtsa a pártot. Álláspontom szerint ez a jogszabályi előírás is megfelelne az Ebktv. 11. §-ában foglalt feltételeknek, mert azokra a pártokra nem alkalmazható, amelyek amúgy is megfelelnek az előnyben részesítés jogszabályi feltételeinek.

Tovább bonyolítja a jogértelmezést, hogy az Ebktv. az általános mellett három speciális felhatalmazást is tartalmaz előnyben részesítésre. A 23. § szerint törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Ugyanilyen speciális szabály a 25. § (2) bekezdése, amely szerint törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg. A harmadik ilyen értelmű felhatalmazást a 29. § tartalmazza, amely szerint törvény vagy törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Ezek a külön felhatalmazások tautológiának tűnnek, de felvetnek két jogértelmezési problémát. Véleményem szerint a 11. § alapján minden olyan területen is lehetőség van előnyben részesítésre, amelyre nincs ilyen speciális felhatalmazás, például a lakhatás, a szociális ellátások, vagy a politikai részvétel terén. A 11. § ugyanis nem korlátozza az előnyben részesítés lehetőségét bizonyos jogviszonyokra, hanem kiterjeszti a törvény hatályába tartozó valamennyi jogalanyra és jogviszonyra. Továbbá a fenti speciális felhatalmazások alapján születő szabályokra is alkalmazandók a 11. §-ban szereplő korlátozások. A jogalkotó szándéka mindössze az lehetett, hogy ezekkel a speciális szabályokkal ösztönözze az előnyben részesítő intézkedések

alkalmazását a munkaerőpiacon, a szociális és egészségügyi ellátórendszerben, illetve az oktatásban.

Az előnyben részesítés másik lehetséges esete szerint a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítás során a párt alapszabályában meghatározott módon sor kerülhet előnyben részesítésre (11. § (1) bekezdés b) pontja).

Az előnyben részesítés „eszközei” lehetnek tehát: törvény, kormányrendelet, kollektív szerződés, valamint párt alapszabálya. Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján egyértelmű, hogy az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedések elfogadása állami feladat. Ebből az is következik, hogy az erre irányuló jogszabály (törvény, kormányrendelet) elsősorban az állam által működtetett intézmények számára állapíthat meg kötelezettséget. Az előnyben részesítés elsődleges terepe az oktatási, egészségügyi, hatósági, politikai intézményrendszer, vagy a szociális ellátórendszer. Ugyanakkor az Ebktv. 11. §-a nem szűkíti le ezt a lehetőséget a „közsféra” szereplőire (lásd az Ebktv. 4. §-ában), hanem megengedi a hatálya alá tartozó magánjogi jogviszonyok tekintetében is (lásd az Ebktv. 5. §-ában). Ez a megoldás felveti azt a jogszabályi szinten megválaszolatlan kérdést, hogy a jogszabályban elrendelt előnyben részesítési kötelezettség róhat-e anyagi terheket a magánszféra szereplőire is, vagy az állam köteles-e ezeket a terheket kompenzálni? Ha abból az elvi alapvetésből indulunk ki, hogy ez állami feladat, akkor ebből következik az állam kompenzációs kötelezettsége. Ez a kérdés érthetően nem merül fel a kollektív szerződésben, illetve a párt alapszabályában elrendelt előnyben részesítésnél. Ezekben az esetekben ugyanis az érintettek - a kollektív szerződést kötő felek, illetve a párt alapszabályát elfogadó szervek - maguk határoznak az előnyben részesítő intézkedésről.

Törvényben és kormányrendeletben szereplő előnyben részesítő szabálynál a jogszabály előkészítése során biztosítani kell az Ebktv. 11. §-ának való megfelelést. Mivel az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogalkotás az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium feladatkörébe tartozik, ezért a megfelelés biztosítása elsősorban ennek a minisztérium a feladata. Kormányrendelet esetén érvényesül a jogforrási hierarchia, tehát kormányrendelet nem lehet ellentétes az Ebktv. 11. §-ával. Emellett az Alkotmánybíróság őrökdi az alkotmány 70/A §-ának betartatása felett.

Előnyben részesítésnek tekinthető például a 2004. évi CXXIII. törvény, amely kedvezményeket (többletjogokat) állapít meg a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatására. A törvény járulékkedvezményt ad a munkáltatónak, ha a munkavállalók meghatározott csoportját foglalkoztatja a meghatározott feltételek szerint. Ezek a szabályok kifejezetten megjelölt társadalmi csoportok tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányulnak, határozott időre szólnak, és nem sértenek alapvető jogot. Ugyanakkor feltétlen előnyt biztosítanak, és kizárják az egyéni szempontok mérlegelését, mert minden olyan munkavállaló után jár a kedvezmény, aki megfelel a törvény előírásainak. Ez utóbbi kritérium azért értelmezhető nehezen a járulékkedvezménynél, mert az Ebktv. 11. §-a elsősorban a kvótarendszerekre lett „kitalálva”, míg a 2004. évi CXXIII. törvény többletjogokat biztosít. Értelemszerűen ez a feltétel szinte mindig sérülni fog a hasonló többletjogokat biztosító törvények esetében.

A felsőoktatási intézmények felvételi eljárásainak általános szabályairól szóló 269/2000. (XII. 26.) Kormányrendelet az egyetlen magyar jogszabály, amely kvótarendszert tartalmaz (lásd a

19/A. §-t). Ez a kvótarendszer a „hátrányos helyzetű” tanulók, azaz kimondatlanul a roma tanulók előnyben részesítésére irányul. Az oktatási miniszter engedélyezheti a költségtérítéses képzésre felvett hátrányos helyzetű jelentkező tanulmányainak az államilag finanszírozott képzésben történő folytatását. Ha nem indul költségtérítéses képzés, akkor az Oktatási Minisztérium mentor-programja keretében az intézmény a felvételi pontszám alapján kialakított sorrendben felveszi azt a hátrányos helyzetű jelentkezőt, aki elér egy meghatározott felvételi ponthatárt. Állami támogatásban legfeljebb a felsőoktatási intézmény létszáma 3%-ának megfelelő számú hallgató részesülhet a szak létszámán felül. Ez a kvótarendszer egy pontosan megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, határozott időre szól, nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt, és nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Az Ebktv. 11. §-a pontosan az ilyen előnyben részesítő szabályokról szól, és azok elfogadását kívánja elősegíteni.

Meg kell még említeni a fogyatékkal élő hallgatók tanulmányainak folytatásához szükséges esélyegyenlőséget biztosító feltételekről szóló 29/2002. (V. 17.) OM rendeletet. E rendelet biztosítja minden felsőoktatási intézményben hallgatói jogviszonnyal rendelkező - így a felsőoktatási intézményben felsőfokú szakképzésben részt vevő - fogyatékkal élő diák számára az egyenlő bánásmódot.

A Munka Törvénykönyvének 13. §-a szerint kollektív szerződés nem lehet ellentétes jogszabállyal. Semmis tehát a kollektív szerződés előnyben részesítő rendelkezése, ha sérti az Ebktv. 11. §-át. Az Ebktv. által meghatározott korlátokba ütközik, ezért semmis az a gyakran alkalmazott kollektív szerződéses rendelkezés, amely szerint a munkavállalók felvétele során előnyben kell részesíteni a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók hozzátartozóit. Ez a rendelkezés ugyanis nem egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul. Ugyanakkor semmis az a munkaszerződés is, amely sérti a kollektív szerződés előnyben részesítő rendelkezését.

### *1.3.3. Jogellenes elkülönítés*

Jogellenes elkülönítés megállapítására az Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek Alapítvány kontra Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata perben került sor. A másodfokú ítélet szerint<sup>35</sup> az alperes az általa fenntartott iskolák igazgatási és gazdasági integrációjának időpontjában elmulasztotta a beiskolázási körzethatárok módosítását, és ezzel megsértette a felperes által képviselt, roma származású tanulók egyenlő bánásmódhoz való jogát<sup>36</sup>, mivel a tagiskolákban tanuló cigány gyerekeket jogellenesen különítette el a székhelyi intézményekben tanuló nem cigány gyerekektől. A cigány gyerekeket kétféle hátrány érte: egyrészt a telephelyi iskolákban lényegesen nagyobb arányban találhatók meg, másrészt a telephelyi iskolákban az oktatás anyagi- és személyi feltételei rosszabbak, mint a székhelyi iskolákban. A jogellenes elkülönítés vizsgálatában az EBH-nak nincs kialakult gyakorlata. A megtorlás vizsgálatára pedig sem a bíróságok, sem pedig az EBH gyakorlatában nem került sor.

<sup>35</sup> Pf. .20.683/2005/7. (www.cfcf.hu).

<sup>36</sup> Kötelezte továbbá az alperest, hogy a másodfokú ítélet rendelkező részét a felek megjelölésével juttassa el a Magyar Távirati Irodához.

A kisebbségi biztos például a kerepesi iskola<sup>37</sup> és a csörögi tanulók<sup>38</sup> ügyében állapította meg az oktatási diszkriminációt. A kerepesi iskola ügyében kimondta, hogy a hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű tanulók egyetlen osztályba koncentrálása közvetett hátrányos megkülönböztetés. A normál és a speciális tagozat épületrészét összekötő folyosó ajtaját bezárták, hogy megakadályozzák az átjárást, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek és jogellenes elkülönítésnek minősül. A csörögi és szödi tanulók ügyében a gyerekek oktatása két épületében folyt, és a „kisiskolába” áthelyezett osztályokban kizárólag csörögi cigány gyermekek tanultak. A „kisiskola” állapotáról az ÁNTSZ kimondta, hogy közegészségügyi szempontból nem tudnak felelősséget vállalni az iskola további biztonságos működéséért. A jelentés szerint ez jogellenes elkülönítés, amely megvalósul akkor is, ha egyéb szándékkal eljárva, mintegy az eljárás „melléktermékeként” áll elő az elkülönítés. A kisebbségi biztos jelentésének újdonsága az, hogy nem elégedett meg a jogellenes elkülönítés megállapításával, hanem egyúttal közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésnek is minősítette az intézkedést. A kisebbségi biztos tehát – a korábban kifejtettekkel szemben - teljesen önálló, a közvetlen hátrányos megkülönböztetéstől független tényállásnak tekinti a jogellenes elkülönítést. Ennek azonban csak elméleti jelentősége van, mert egyetlen tényállás megsértése esetén is ugyanazok a szankciók alkalmazhatók, mint több tényállást érintő jogsértésnél.

#### *1.3.4. Zaklatás és szexuális zaklatás*

Az Ebktv. elfogadása előtt vita folyt arról, hogy az Ebktv. külön nevesítse-e a szexuális zaklatást, amelynek fogalmát meghatározza a 76/207/EGK irányelv módosítása.<sup>39</sup> Az Ebktv. a zaklatás fogalmát csak határozza meg, de továbbra sem definiálja külön a szexuális zaklatást. A zaklatás 2006-ban módosított fogalma szerint annak minősül az emberi méltóságot „sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás”, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Kétséges, hogy ez a módosított zaklatás-fogalom eleget tesz-e az irányelvnek, illetve a jogalkotó kiemelt céljának, a hatékonyság követelményének.

Az EBH álláspontja szerint a zaklatás szabályozása szinte lehetetlenné teszi az eredményes eljárást a szexuális zaklatással kapcsolatos ügyekben, de nem a külön tényállás hiánya miatt.<sup>40</sup> Egyrészt a zaklatás fogalma korlátozottabb, mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma.<sup>41</sup> Másrészt az EBH nem járhat el a - nem munkáltató, utasításadásra jogosult - zaklató személlyel szemben, mert az Ebktv. hatálya nem terjed ki az ilyen természetes személyre (munkatárs). A tipikusnak tekinthető iskolai és munkahelyi szexuális zaklatás esetén a munkáltatói jogokat gyakorlóval szemben kell az eljárást lefolytatni. A jogszabályok azonban nem kötelezik a munkáltatókat arra, hogy intézkedéseket tegyenek a szexuális

<sup>37</sup> Jelentés a 2159/2005 és a 3643/2005 számú ügyekben.

<sup>38</sup> Jelentés a csörögi roma tanulók oktatásának tárgyában folytatott vizsgálatról: 3016/2006.

<sup>39</sup> A szexuális zaklatás alábbi fogalmának átvételére 2005. október 5-ig adott határidőt a 2002/73/EK irányelv (2. cikk (1) bek.): „szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt” (2. cikk (2) bek.).

<sup>40</sup> Jelentés az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Kézirat, Budapest, 2006. július, 12-13. o.

<sup>41</sup> A közösségi fogalom szerint – a magyarral szemben - a szexuális zaklatás egyfelől „szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon” is megvalósulhat, másfelől a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezet teremtése csak példálózó, nem pedig zárt felsorolás.

zaklatás megelőzésére. Némiképp változhat ez a helyzet, mert a jogalkotó az esélyegyenlőségi terv kötelező tartalmává tette a munkáltató szervezetén belül az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend meghatározását.<sup>42</sup>

A jogalkalmazási problémák ellenére az EBH több esetben is megállapított zaklatást. Zaklatásnak értékelte, amikor a munkáltató a kérelmező továbbtanulási szándéka miatt sorozatos jogsérelmeket okozott neki és olyan munkahelyi légkört alakított ki, ami nemcsak a kérelmező közvetlen hátrányos megkülönböztetéséhez, hanem zaklatásához is vezetett. „A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egyik formája, amikor a zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. A zaklatás olyan nem kívánt viselkedés, amely hatással van a dolgozó munkahelyi integritására és megfélemlítő, ellenséges vagy megalázó munkakörülményeket teremt.”<sup>43</sup> „A zaklatás módszere különösen akkor jellemző, ha az adott szituációban szereplő nő (a zaklatást elszenvedő) öntudata, identitása, személyisége elég erős és fejlett ahhoz, hogy az önérvényesítés megfogalmazódjon szavakban vagy tettekben. Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is.”<sup>44</sup>

Ugyancsak zaklatásnak minősítette az olyan munkahelyi légkör kialakítását, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel, történetekkel „szórakoztatja” a beosztottait, mert a munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkafeltételeit. A Hatóság azonban nem a zaklató felettest, hanem a felsőoktatási intézmény szervezeti egységének vezetőjét vonta eljárás alá. Felelősségét az alapozza meg, hogy nem biztosította az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megszüntetésére, megelőzésére alkalmas munkahelyi feltételeket.<sup>45</sup>

Ugyanakkor az EBH egy másik határozata<sup>46</sup> szerint az is előfordul, hogy az eljárás alá vont jogosan él kritikával a panaszossal szemben, ami nem minősül zaklatásnak. „Nem tekinthető zaklatásnak a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás. Kérelmező élelmezésvezetőként 13 ember munkájáért felelt, így ésszerű és indokolt, hogy a konyhán tapasztalt - akár nyilvántartási, akár anyagi jellegű - hiányosságok miatt a közvetlen felelősön kívül őt is felhívták a hibák megszüntetésére”. Nem minősül tehát zaklatásnak a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát.

A zaklatás fogalma meghatározott „magatartást” tilt, de ez a tilalom kiterjed a magatartáson túl az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő cselekményekre is, tehát az intézkedésre, feltételre, mulasztásra, utasításra és gyakorlatra is. Intézkedés, feltétel, vagy gyakorlat, mint emberi méltóságot sértő magatartás a zaklatás törvényi meghatározásának tekintetében nehezebben képzelhető el, fogalmilag azonban nem zárható ki, hogy ezeken keresztül valósuljon meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, csakúgy, mint a mulasztás vagy az utasítás esetében.<sup>47</sup> A zaklatás és a szexuális zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható.

<sup>42</sup> Lásd az Mt. 70/A. § (4) bekezdését.

<sup>43</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 22/2006. határozata.

<sup>44</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. határozata.

<sup>45</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. határozata.

<sup>46</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 86/2007. határozata.

<sup>47</sup> Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, [www.neki.hu](http://www.neki.hu).

Az Európai Bíróság gyakorlata szerint munkahelyi zaklatás vagy szexuális zaklatás abban az esetben is megállapítható, ha a jogsértés közvetlenül a munkaidő (szolgálati idő) lejártát követően, a munkatársak közötti szervezett vagy spontán társas összezejövetelen történik, ha ezt a munkaviszonnyal (szolgálati viszonnyal) összefüggésben rendezik.<sup>48</sup>

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással. A mulasztás, mint passzív magatartás különösen abban a tekintetben merül fel, amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja „zaklatja” munkatársát, de nem tesz intézkedést ennek megakadályozása érdekében. Mivel nem tevéssel is megvalósítható a zaklatás, ezért a munkáltató felelősségre vonható. Az Mt. 102. § (2) és (3) bekezdése szerint „a munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani”, valamint „a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni...tudja”. A munkáltató azon kötelezettsége, hogy tartózkodjon a diszkriminációtól (Mt. 5. §), annak biztosítását is magában foglalja, hogy munkavállalói -, különösen a vezető állásúak, illetve a munkáltatói jogkört gyakorlók - is tartózkodjanak a diszkriminatív cselekményektől, illetve védelmet élvezzenek az ilyen cselekményekkel szemben. Ebben a tekintetben lényeges rendelkezés az Mt. 70/A. § (4) bekezdése, amely szerint “az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről”. Az esélyegyenlőségi terv készítésére nem köteles munkáltatókat azonban a magyar jog nem kötelezi expressis verbis a hátrányos megkülönböztetés, így a zaklatás megelőzésére. Ugyanakkor a munkáltató a következő intézkedésekkel előzheti meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését:

- hatékony és mindenki számára megismerhető munkahelyi eljárás, illetve fórum megteremtése a zaklatás kezelésével kapcsolatban;
- szükség esetén támogatás nyújtása a panaszt tevő, a zaklatással vádolt és a panaszokat kivizsgáló munkatársak részére;
- tájékoztatás, belső szabályzat elfogadása a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.

A munkáltató felelősségének megállapításakor nem csak azt kell számításba venni, hogy milyen lépéseket tett a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e bármilyen további ésszerű és megvalósítható lépést az ügyben.

Ugyanezt az álláspontot foglalta el az EBH<sup>49</sup> is, amikor határozatában kifejtette: „[az eljárás alá vontnak] közvetlen munkahelyi vezetőként tisztában kellett azzal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, amit az Ebktv. 21.§ e) pontja fogalmaz meg. A munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit. Egy olyan munkahelyi légkör, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel, történetekkel „szórakoztatja” a beosztottait, nem tekinthető normális – az egyenlő bánásmód követelményét biztosító – munkakörülménynek, illetve munkafeltételnek”.

A zaklatás gyakorlatban való megvalósulása tekintetében a közvélekedés elsősorban a szexuális zaklatást tekinti jogellenes cselekménynek. Az Ebktv. természetesen a szexuális zaklatást is tilalmazza, hiszen a nem mint védett tulajdonság a törvény 8. §-ában található nyílt taxáció első helyén szerepel. Ugyanakkor nyomatékosan utalni kell arra, hogy a zaklatást megvalósító magatartás nem kizárólag nem alapulhat, hanem ugyanígy bórszínen,

<sup>48</sup> Chief constable of the Lincolnshire Constabulary v. Stubbs and Others (1999, IRLR 81, EAT).

<sup>49</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. határozata.

életkoron, fogyatékossgon stb. Nem ritka a munkahelyeken a cigány származású munkatársakon való élcelődés, illetve a munkahelyen eltűnt dolgok ügyében elsőként a roma munkatársakat gyanúsítják anélkül, hogy a gyanút megalapozó információ állna rendelkezésre. A zaklatást meg kell állapítani, ha az ilyen cselekmény a sérelmet szenvedett személy méltóságát sértő módon, e személynek az Ebktv.-ben felsorolt valamely tulajdonságával összefüggésben valósul meg, és az érintett szubjektív benyomása alapján megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulásához vezetett vagy annak kialakítására irányult.<sup>50</sup>

A panaszos egyéb helyzete alapján akkor állapítható meg a zaklatás, ha a sérelmezett, önkényes magatartás az összehasonlítható helyzetben lévő személyekkel szemben hátrányosabb helyzetbe hozta és sértette az emberi méltóságát. Az EBH jogerős határozata<sup>51</sup> a kérelmező egyéb helyzete alapján állapított meg zaklatást az alábbi indokok alapján: “az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor az eljárás alá vont a kérelmező továbbtanulási szándéka következtében sorozatos jogsérelmeket okozott, a kérelmező számára kedvezőtlen intézkedéseket hozott és a kérelmező munkaviszonyának ideje alatt olyan munkahelyi légkör alakult ki, ami nemcsak a kérelmező közvetlen hátrányos megkülönböztetéséhez vezetett, hanem a jogsértő magatartását zaklatásnak is értékelte a Hatóság.”

Az EBH egy olyan ügyben járt el, amelyben az iskola az igazgatója az osztály tanulói és az osztályfőnök jelenlétében az alábbi kérdést intézte az egyik tanulóhoz: „Mi van, leszbikusok vagytok?” Az EBH határozata<sup>52</sup> azért nem állapította meg a zaklatást, mert: “a gyermeket azon túl, hogy a kérdést magára nézve sértőnek érezte, semmilyen hátrány nem érte sem közvetlenül az esemény után, sem a tanévben. Az igazgató szándéka egyértelműen nem irányult arra, hogy ilyen környezet valósuljon meg az általa vezetett intézményben, az elhamarkodott kifejezésért többször bocsánatot kért az érintettől és megfelelő szankcióban részesült a munkáltatója részéről. A zaklatás...egyszeri alkalommal ritkán valósul meg, többnyire egy folyamat eredményeképpen alakul ki a zaklatott személy körül az ellenséges, megfélemlítő környezet, amely jelen ügy kapcsán nem volt megállapítható.”

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósulhat egyszeri magatartással, illetve folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel. A szexuális zaklatást eredményező cselekmények (megjegyzés, nonverbális cselekedet) egy része ugyanis egyetlen alkalommal fordul elő, ami önmagában nem zárja ki a zaklatás megállapítását.

Az EBH jogerős határozata<sup>53</sup> a kimentéssel kapcsolatban megállapította, hogy az eljárás alá vont “nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a soron kívüli foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat elrendelésével. Elfogadta az eljárás alá vont kimentési védekezését, mivel ésszerű okát adta intézkedésének, melyre indokoltan, a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségével kapcsolatos adatszolgáltatás teljesítése során a panaszos által benyújtott orvosi szakvélemények közötti ellentét feloldása miatt került sor.”

<sup>50</sup> Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, [www.neki.hu](http://www.neki.hu).

<sup>51</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 22/2006. határozata.

<sup>52</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 611/2006. határozata.

<sup>53</sup> EBH/450/2006. – A bíróság helybenhagyta az EBH döntését.

### 1.3.5. Megtorlás

Közismert, hogy a hátrányos megkülönböztetés áldozatai gyakran azért nem lépnek fel jogi úton a jogsérelem okozójával szemben, mert félnek megtorló intézkedéseitől, bosszújától. Ezt a jelenséget nevezik viktimizációnak, amelyet korábban ilyen formában nem tiltott a magyar jog.<sup>54</sup> A hátrányos megkülönböztetés miatti egyéni jogérvényesítés azonban csak akkor hatékony, ha az áldozatnak, illetve az ügyben információval szolgálni tudó személynek nem kell hátránytól félnie fellépése, magatartása miatt. Ezért fontos, hogy az ilyen személyekkel szembeni megtorlás is ugyanolyan tilalom és szankció alá essék, mint a közvetlen, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, illetve a zaklatás. Az Ebktv. ezért jogellenesnek nyilvánítja az egyenlő bánásmód megsértésének ezen formáját is: a 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a megtorlás és az erre adott utasítás is. Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerint megtorlásnak minősül „az a 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.” A megtorlás fogalmát az EBH Tanácsadó Testületének állásfoglalása részletesen elemezte.

Az állásfoglalás szerint a megtorlás tilalma az ellen véd, hogy az eljárás alá vont megtorolja a panaszos diszkrimináció miatti fellépését, illetve az abban való közreműködést. Az a célja tehát, hogy jogorvoslati lehetőséget biztosítson azon magatartások ellen, amelyek a diszkrimináció ellen fellépő, vagy az eljárásban közreműködő személynek okoznak hátrányt, arra irányulnak, vagy azzal fenyegetnek. A védelem tehát azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely védett tulajdonsággal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak vagy abban közreműködtek. A megtorlás egyaránt megvalósulhat természetes és jogi személyekkel szemben.

Az Európai Bíróság Coote ítélete szerint a megtorlással szembeni jogi védelmet a munkaviszony megszűnése után is biztosítani kell a tagállamoknak. A munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód elvét azzal, hogy a munkaviszony megszűnését követően megtagadta a munkavállaló számára a működési bizonyítvány (reference) kiadását. Ebből következően a megtorlással összefüggő jogviszony megszűnését követően okozott hátrány esetén is megállapítható a megtorlás.

A megtorlás megállapításához tehát szükséges egy alap diszkriminációs tényállás, ami kizárólag diszkrimináció miatti panasz, illetve annak megállapítására irányuló eljárás lehet. A megtorlás időben mindig elválnak az alap diszkriminációs panasztól, eljárástól, közreműködéstől. A megtorlás - fogalmából következően - a panasztételt, eljárás elindítását, közreműködést követően történik, ezzel a cselekménnyel ok-okozati összefüggésben. A kérelmező mind az alap diszkrimináció, mind pedig az ahhoz kapcsolódó megtorlás ellen kereshet jogorvoslatot. A bíróság, illetve hatóság sok esetben két jogsértést vizsgál: az alap diszkriminációval összefüggő kérelmet, valamint az emiatt bekövetkező megtorlást. A kérelmezőt tájékoztatni szükséges arról, hogy a bíróság, illetve hatóság az alap diszkrimináció tekintetében csupán abban az esetben jár el, ha ő erre kifejezett kérelmet terjeszt elő.

---

<sup>54</sup> Az ilyen magatartások ellen korábban joggal való visszaélés, illetve az Mt. rendeltetésszerű joggyakorlást előíró 4. § (2) bekezdése alapján lehetett fellépni.

A megtorlás “képlete”:

|                             |   |                     |   |           |
|-----------------------------|---|---------------------|---|-----------|
| ok                          | + | okozat              | = | eredmény  |
| diszkriminációs panasz,     | + | jogsérelem,         | = | megtorlás |
| eljárás, abban közreműködés |   | jogsérelem veszélye |   |           |

Nem szükséges, hogy az alap diszkriminációs panasz, eljárás alapos vagy “eredményes” legyen, tehát megállapításra kerüljön az alapesetben a diszkrimináció. Abban az esetben is megállapítható a megtorlás, ha a panasz apanstalanak bizonyult, az eljárás még nem zárult le, vagy elutasították a kérelmet stb. A megtorlás megállapításához tehát csak az szükséges, hogy a vitatott magatartás a diszkriminációs panasszal, eljárással összefüggésben okozzon jogsérelmet, arra irányuljon vagy azzal fenyegetsen. Ennek azonban - az eset összes körülményének mérlegelése alapján - korláta lehet a kérelmező folyamatos, illetve rendszeresen ismétlődő, rosszhiszemű, az eljárás alá vont jogos érdekeit csorbító eljárása. A Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a közalkalmazott jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését megalapozza a munkatársaival való sorozatos együttműködési kötelezettséget sértő magatartása.

A tiltott magatartásnak (megtorlás) olyan természetes vagy jogi személy ellen kell irányulnia, aki az egyenlő bánásmód követelménye miatt lép fel, illetve az ilyen eljárásban közreműködik. A megtorlás alapjául szolgáló fellépés alábbi formáit nevesíti a törvény:

- kifogás emelése: ami panasz, bejelentés vagy észrevétel formájában, akár írásban, akár szóban megtörténhet. Például egy munkavállaló a saját, vagy hátrányos megkülönböztetésnek, zaklatásnak kitett kollegája érdekében szót emel a munkáltatónál.
- eljárás indítása: az érintett személy valamilyen fórum (pl. EBH, bíróság, fegyelmi eljárás) előtt érvényesíti jogait. Például a zaklatott munkavállaló bejelentése alapján fegyelmi eljárás indul, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordul.
- közreműködés az eljárásban: azt védi az Ebktv., aki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásban képviselőként, tanúként, illetve bármilyen más minőségben közreműködött.

Az Ebktv. azt kívánja meg a megtorlás megállapításához, hogy a jogsértő magatartása az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti kifogással, eljárással, eljárásban való közreműködéssel összefüggésben okozzon jogsérelmet az érintett személynek. Ugyanakkor az is elegendő, ha a jogsértő magatartása nem okoz ugyan jogsérelmet, de arra irányul, vagy azzal fenyeget. A jogsérelem hiánya ezekben az esetekben nem zárja ki a megtorlás megállapítását. Például az eljárásban közreműködő tanú, képviselő számára e miatt a munkáltató kilátásba helyez a foglalkoztatásával összefüggő valamilyen hátrányt (juttatások csökkentése, továbbtanulási lehetőségből kizárása, stb.)

A jogsérelem fogalmát szélesesen kell értelmezni, mivel abban az esetben is megállapítható a megtorlás, ha az eljárás alá vont magatartása nem sértett tételes ágazati jogszabályt. Jogsérelemnek minősül minden olyan magatartás, intézkedés, feltétel, utasítás, mulasztás, vagy gyakorlat, amely sérti az emberi méltóságot, önkényes, illetve rosszhiszemű. A megtorlás jogintézményének ugyanis az a célja, hogy megvédje a diszkrimináció miatt fellépő személyeket az ezzel kapcsolatos mindennemű hátrányos következménytől, retorziótól, amely megvalósulhat az emberi méltóságot sértő, megalázó bánásmóddal. Jogsérelemnek minősülhet például a zaklatás.

A joggal való visszaélés (Ptk. 5. §), valamint a rendeltetésellenes joggyakorlás (Mt. 4. §) is eredményezhet retorziót. A Legfelsőbb Bíróság MK. 95. állásfoglalása szerint "az Mt. 4. §-a egyebek között kimondja, hogy a törvényben megállapított jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni. Ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a Munka Törvénykönyvén alapuló jogot nem lehet olyan célból gyakorolni, amely ellentétbe kerül a jog által szolgálni hivatott céllal. Az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleg ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet. Ezért ilyen esetben a munkáltatói felmondás jogellenességét a bíróság az Mt. 100. §-ának (1) bekezdése értelmében megállapítja. A munkáltató felmondási jogával való visszaélés abban az esetben is megállapítható, amikor a munkavállaló a munkáltatóval, illetve a munkaviszonnyal összefüggésben - a jogszabályok keretei között - véleményét nyilvánította, s a körülmények arra mutatnak, hogy a vele közölt - egyébként szabályszerű - munkáltatói felmondás ezzel összefügg. Ha tehát a bíróság ilyen esetben megalapozott meggyőződést szerzett arról, hogy a munkáltató a felmondást a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy következményeként közölte, a felmondás jogellenességét a fentiek értelmében meg kell állapítania. A munkáltató ugyanis nem azért élhet felmondással, hogy ennek révén elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását." A Legfelsőbb Bíróság másik ítélete szerint rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, ha a munkáltató egyébként jogszerű intézkedésével kapcsolatban megállapítható, hogy annak célja a munkavállaló üzemi tanácsi tisztségével kapcsolatban tanúsított jogszerű magatartása megtorlása.

Jogsérelemnek minősülhet továbbá a foglalkoztatási jogviszonyban a diszkriminációs panasz, eljárás miatt indított fegyelmi eljárás, valamint az emiatt elrendelt átirányítás. Az átirányítás (Mt. 83/A. §) elrendelése nem sért jogszabályt, mégis jogsérelmet okoz a munkavállalónak, ha önkényes vagy indokolatlan. A jogsérelem jelenthet károkozást, bércsökkenést, rosszabb munkakörülményeket, szociális juttatásból, közmunkából, közszolgáltatásból való kizárást, más esetekben gyakorolt diszkrecionális jog megtagadását stb.

Az EBH által vizsgált ügyben a panaszos szerint munkáltatója azzal, hogy a „Cafeteria” nyilatkozat kitöltéséhez nyújtandó segítséget megtagadta tőle, illetve az egészségügyi hozzájárulás megfizetéséről szóló munkáltatói igazolást csupán polgármesteri közbenjárásra állította ki, a megtorlás törvényi tényállását valósította meg. Kérelmező szerint a fenti magatartások arra vezethetők vissza, hogy 2006 októberében munkáltatójával szemben az EBH-nál eljárást kezdeményezett, mely végül egyezséggel zárult, valamint, hogy felesége - aki Kérelmezőhöz hasonlóan ugyanazon munkáltató alkalmazásában áll - szintén panasszal élt a hatóság előtt a munkáltatói jogok gyakorlójával szemben és ezzel egyidejűleg munkaügyi pert is kezdeményezett ellene. A hatóság szerint a felek között kialakult nézeteltérés mindkét fél számára megterhelő, egészségi problémákat okozó, súlyos konfliktussá alakult át. A leírtak azonban nem az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatti megtorlásnak, sokkal inkább a felek között már évek óta fennálló rossz viszony eredményeinek tekinthetők. A hatóság álláspontja szerint a Kérelmező által leírt események nem a hatóság előtt általa és felesége által munkáltatójukkal szemben diszkrimináció miatt kezdeményezett eljárásokra voltak visszavezethetők. A Kérelmező által előzményként említett, korábbi hatósági eljárások megindításának és a Kérelmező jelenlegi panaszának alapjául egyaránt a felek közötti nézeteltérés szolgál, vagyis azonos azok kiváltó indoka; az okozatok azonban egymással nem, csak a kiváltó okkal állnak összefüggésben.

A fenti értelmezés indokolatlanul leszűkíti a diszkrimináció miatti eljárás kezdeményezőjének védelmét. Általános tapasztalat, hogy az alapeljárás kezdeményezésekor több-kevesebb indulattal átszótt konfliktus van a felek között, hiszen a panaszos rendszerint éppen azért vesz igénybe jogi eszközöket, mert azt nem tudja másként feloldani. Ez azonban nem jelenti azt, hogy minden későbbi jogsérelmet kizárólag erre a nézetkülönbségre kellene visszavezetni. A megtorlás akkor valósul meg, ha a sérelemokozás vagy az azzal való fenyegetés összefüggésben áll az egyenlő bánásmód megsértése miatti korábbi fellépéssel. A törvényi definícióból azonban nem következik, hogy a sérelmezett magatartásnak csak ez lehet a kiváltó oka. A tényállás akkor is megvalósulhat, ha a megtorlásra irányuló szándékot további körülmények – pl. a felek közötti nézeteltérés - erősítik. Az Ebktv. helyes alkalmazása esetén akkor lehet elutasítani a megtorlás miatti kérelmet, ha az eljárás alá vont szerv, személy bizonyítja, hogy nem okozott jogsérelmet, illetve intézkedése nem volt összefüggésben a korábban vele szemben az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással indított eljárással. Ebben az ügyben azonban ilyen bizonyítást nem folytattak le. Az EBH döntése azért is vitatható, mert lényegében azt tekintette kimentési oknak, hogy a közreműködésével létrejött egyezséget nem tartják be a felek.

Egy másik EBH előtti ügyben a kérelmező azt állította, hogy munkáltatója, egy általános iskola igazgatója megtorlást alkalmazott vele szemben. A kérelmező szerint az őt ért sérelmek arra vezethetők vissza, hogy férje – aki szintén ebben az oktatási intézményben tanít – korábban az EBH-hoz fordult az iskolával szemben. Ez az eljárás megszűnt, miután a felek megállapodásra jutottak. A panaszos férje ekkor visszavonta ugyan a kérelmét, ám a konfliktus megmaradt. Az EBH eljárását végül azért kérte, mert munkáltatója – az intézményt fenntartó képviselő-testület létszámleépítést elrendelő határozatára hivatkozva – elbocsátotta őt állásából. A kérelmező a felmondást a férje és az igazgató közötti nézeteltérése túl azzal is összefüggésbe hozta, hogy eltérő szakmai véleményt képviselt, mint munkáltatója. Véleménye szerint az egyenlő bánásmód sérelmét bizonyítja, hogy a tanári karban egyedül neki volt drámapedagógia oktatására jogosító szakképesítése, mégis őt bocsátották el.

Az EBH szerint az eltérő, más vélemény akkor minősül védett tulajdonságnak, ha a munka koncepcionális elemét vagy az egyenlő bánásmód követelményét érintő kérdésben áll fenn. Megállapítása szerint ebben az ügyben nem lehetett bizonyítani, hogy ilyen jellegű lett volna a véleménykülönbség a felek között. Az eljárás során ugyanakkor a munkáltató nem adta ésszerű indokát annak, hogy miért a magyar, orosz, népművelés és drámapedagógus tanár kérelmezőt bocsátotta el, miközben a felső tagozaton több tanár szakirányú végzettség nélkül tanított. Nem tudta tehát bizonyítani, hogy nem a közte és a kérelmező férje közötti nézeteltérés volt az elbocsátás oka. Az EBH ezért megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és egyéb helyzete miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a kérelmezővel szemben közalkalmazotti jogviszonyának megszűntetésekor. Ebben az ügyben megállapítást nyert tehát, hogy a kérelmező egyenlő bánásmódhoz való joga a férjét érintő munkahelyi konfliktus következtében sérült. Az EBH azonban ezt a magatartást nem minősíthette megtorlásnak, mert a panaszos nem maga kezdeményezte a diszkrimináció miatti korábbi eljárást, és tanúként sem működött közre abban. A hatályos szabályozás alapján tehát a nyilvánvalóan megtorlásként alkalmazott elbocsátás jogi értelemben nem volt e tényállás körébe sorolható. A fenti jogeset azt példázza, hogy a „megtorlással” sújtott hozzátartozó nem feltétlenül rendelkezik olyan védett tulajdonsággal, amely önmagában is alapot adhat a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítására. Az EBH ezért arra kényszerül, hogy az egyenlő bánásmód érvényesülése érdekében fellépő személlyel való hozzátartozói kapcsolatot tekintse védett tulajdonságnak.

## 2. Jogi és ellenőrzési eszközök

### 2.1. Az esélyegyenlőséget garantáló különös szabályrendszer

#### 2.1.1. Alkotmányos alapok

##### *Az egyenlőség elvének megjelenése az alaptörvényben*

A magyar alkotmány egészét áthatja az egyenlőség gondolata. Sorban haladva az alaptörvény paragrafusain, elsőként – a 9. § (1) bekezdésében – a köz-és magántulajdon egyenjogúságáról és az azokat megillető védelem egyenlőségéről olvashatunk, az 54. § (1) bekezdése a jogrendszerben oly fontos szerepet betöltő egyenlő méltóságról, az 56. § az egyenlő jogképességről, az 57. § (1) a bíróság előtti egyenlőségről szól. A 66. § (1) bekezdése a nemek közötti diszkriminációt tilalmazza minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében, a 70/A. § (1) bekezdése az általános egyenlőségi klauzulát tartalmazza az emberi és állampolgári jogokban való egyenlőség kimondásával. E cikkely (2) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés szankcionálását rendeli el, míg a (3) bekezdés kifejezetten lehetővé teszi az előnyben részesítés intézményét. Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét deklarálja. Az egyenlő köztelherviselés elvét a 70/I. §-ban találjuk, míg a választójog egyenlőségét a 71. § (1) bekezdésében. Az egyenlőség elvének alkotmánybeli sokszori előfordulása már önmagában is utal annak kiemelkedő szerepére, különleges státuszát azonban az is kifejezi, hogy számos szerző a jogok hierarchiájának élén helyezi el az egyenjogúságot, mivel az „a polgár státusának általános jellegű és alapvető meghatározója”.<sup>55</sup>

A munka világában megvalósuló hátrányos megkülönböztetés szempontjából ezen bőséges szabálycsoportból kétségtelenül a legfontosabb az általános egyenlőségi klauzula, az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, a pozitív diszkrimináció intézményesítése, valamint a kikényszeríthetőség biztosítékaiként funkcionáló szankciók.

##### *Az általános egyenlőségi klauzula*

A 70/A. § (1) bekezdése szerint a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Bár az Alkotmány 70/K. § kimondja, hogy Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a köteleességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők, a jelenlegi bírói gyakorlat nem ismeri el az alapjogok közvetlenül az Alkotmány alapján történő keresetindítás lehetőségét.<sup>56</sup> Ebből kifolyólag a 70/A. §-t (is) csupán a jogalkotó és az Alkotmánybíróság

<sup>55</sup> Sáy János – Somody Bernadette: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* Osiris Kiadó Budapest, 2008. 43-44.

<sup>56</sup> Halmai Gábor: *Az alkotmány mint norma a bírói jogalkalmazásban.* Fundamentum, 3/1998. 79.

alkalmazza. A kutatás során ezért az alkotmányos szabályt konkretizáló/megismétlő törvényi szabályokra koncentráltam.<sup>57</sup>

### *Egyenlő munkáért egyenlő bér elve*

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az Alkotmánybíróság gyakorlatából következően külön alkotmányi tételezés nélkül is levezethető lenne a 70/A. § (1) bekezdéséből, mivel a 70/B. § (2) bekezdése csupán az általános egyenlőségi szabály konkretizálása a munka világára. Ennek megfelelő módon az alkotmánybírósági határozatok a hátrányos megkülönböztetés tilalmán túl tehát más garanciális szabályt nem tartalmaznak.<sup>58</sup> Az egyenlő bér elvének alkotmánybírósági védelme – mind a magán-, mind a közsférában – kifejezetten gyengének mondható, erről tanúskodik a 26/1993. (IV. 29.) AB határozat is, amelyben a testület kimondta, hogy a versenyszféra jövedelmeit a piaci viszonyok, a munkaerő-kereslet és -kínálat határozza meg, amelyet az érdekképviselői szervek tevékenysége és más egyéb körülmény is befolyásol. A Ktv. szabályait támadó indítvánnyal kapcsolatban úgy határozott a testület, hogy a munka mennyiség és minőség szerinti díjazása, különösképpen annak mérése a közsférában is inkább csak lehetőség, a munkaadó „szabadsága”, s nem kötelessége.<sup>59</sup> E területen tehát az alkotmányos szabályoknál szigorúbb előírásokat tartalmaz tehát mind a közösségi jog, mind pedig a belső jog alacsonyabb szintje.

### *Az esélyegyenlőség fogalma és az előnyben részesítés alkotmányos keretei*

Az Alkotmány a 70/A. § (3) bekezdése szerint a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Ezt tekinti a joggyakorlat és a jogtudomány a magyar alaptörvény esélyegyenlőségi klauzulájának. Ez a megfogalmazás a „startvonal egyenlőségét” fejezi ki, tehát azt, hogy az esélyegyenlőség abban nyilvánul meg, hogy a jogalkotónak olyan jogszabályi környezetről kell gondoskodnia, amely a hátrányos helyzetben lévőket olyan helyzetbe hozza, hogy ők a többséggel együtt, egy pontról indulhassanak. Az Alkotmánybíróság is kimondta, hogy az alaptörvény 70/A. § (3) bekezdése a pozitív diszkriminációt, mint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedéseket állami feladatként határozza meg. „Ebből egyértelműen következik, hogy a pozitív diszkrimináció valamely meghatározott formájára alanyi jogként hivatkozni nem lehet, arra alkotmányosan követelés vagy igény nem alapítható.”<sup>60</sup> Sólyom László is „a jogegyenlőség érvényesülését segítő szabályként” tekint e passzusra, s az alkotmánybírósági gyakorlatból kiemeli, hogy a vonatkozó szabály a kedvezőtlenebb anyagi helyzetben megnyilvánuló esélyegyenlőtlenség kiküszöbölésének kívánalmát sem jelenti.<sup>61</sup>

Kétségtelen, hogy a jogkeresők nem fordulhatnak eredményesen az Alkotmánybírósághoz a 70. § (3) bekezdésére alapítva igényüket, az állam számára azonban az alkotmányozó széles mozgásteret engedett. A költségvetés aktuális helyzete, a politikai prioritások azok, amelyek mentén kialakítja a mindenkori kormányzat az előnyben részesítés intézményének szabályait. Az előnyben részesítés nem válhat korlátlan: alkalmazása csak „akkor igazolható, ha valamely – az alkotmányba nem ütköző – társadalmi cél vagy valamely alkotmányos jog csak

<sup>57</sup> Az Alkotmánybíróság gyakorlatával kapcsolatban megjegyezhető, hogy amennyiben a diszkrimináció alapjogot érint, akkor az alapjog-korlátozás általános tesztjét, azaz a szükségességi-arányossági mércét alkalmazza, amennyiben azonban a megkülönböztetés nem érint alapvető jogot az egyszerűbb, ésszerűségi tesztet alkalmazza (objektív indokokkal igazolható-e a személyek jogalkotó általi osztályozása). Lásd: Halmi Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi Jogok*. Osiris Kiadó Budapest, 2003. 390-391.

<sup>58</sup> Sáy János – Somody Bernadette: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* Osiris Kiadó Budapest, 2008. 283.

<sup>59</sup> 849/B/1992. AB határozat

<sup>60</sup> 650/B/1991. AB határozat

<sup>61</sup> Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris Kiadó Budapest, 2001. 413.

úgy érvényesíthető, hogy e szűkebb értelemben vett egyenlőség (a javak mennyiségileg is egyenlő elosztása) nem valósítható meg. Az előnyben részesítés korláta tehát a személyek egyenlő méltósága és az alapjogok érvényesülése.”<sup>62</sup> „Az Alkotmánybíróság nem fogadhat el preferált csoportokra vonatkozó olyan érveket, amelyek nem kizárólag erre a csoportra érvényesek. Az egyenlőként kezelés bizonyítása másrésztől megköveteli mind a preferált, mind a hátrányos helyzetbe hozott csoport saját szempontjainak teljes bemutatását az értékelés módjával együtt.”<sup>63</sup>

### *Az egyenlőség elvének megsértése esetén alkalmazható szankciók*

Nagyon lényeges kérdés, hogy az alkotmány milyen védelmet biztosít a benne foglalt jogok védelmére. Ezt a kérdést két alkotmányos szabály is érinti. Egyrészt a 70/K. § a bírói út igénybe vételének lehetőségét biztosítja az állampolgárok alapvető jogainak megsértése miatt keletkezett igények érvényesítésére, másrészt a 70/A. § (2) bekezdése szerint a törvény az emberek bármely hátrányos megkülönböztetését szigorúan bünteti. Ez az alkotmányos rendelkezés törvényi szintű szabályozás megalkotására kötelezi a jogalkotót annak érdekében, hogy hatékony szankciórendszer szolgálja a hátrányos megkülönböztetés megszüntetését, csökkentését. Az alkotmány azonban nem ad fogódzót abban a tekintetben, hogy mit ért szigorú büntetésen.

#### *2.1.2. Ebktv.*

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) elfogadásával hosszú viták után megvalósult a magyar antidiszkriminációs jog reformja. Ebben a részben áttekintem a törvény hatályát, intézményrendszerét és legfontosabb szabályait.

#### *Az Ebktv. hatálya*

Az Ebktv. személyi és tárgyi hatálya a szabályozás kulcskérdése: megállapítja, hogy kik a kötelezettjei a törvényben megállapított előírásoknak, és a szabályozás mely jogviszonyokra terjed ki. Az Ebktv. előkészítése során a hatály megállapítása volt a legvitatottabb kérdés. Több, egymásnak ellentmondó célnak és követelménynek kellett ugyanis eleget tenni: a hatékonyságnak, a magánszféra tiszteletben tartásának, a jogharmonizációs előírásoknak, a jogrendszerbeli koherenciának, a kodifikálhatóságnak, az alkalmazhatóságnak stb. Ezek a szempontok majd mindegyike végső soron a törvény hatályával függ össze.

#### *Személyi hatály (jogosultak és kötelezettek köre)*

##### *Védett személyek/jogosultak köre*

Az Ebktv. hatálya a jogosultakra vonatkozóan kiterjed a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekre és közösségeikre, valamint a magyar jog szerinti jogi személyekre.

A természetes személyek kategóriáját tovább vizsgálva kijelenthetjük, hogy a törvény hatálya kiterjed a Magyarország területén bármilyen jogcímmel vagy anélkül tartózkodó, magyar

<sup>62</sup> Kovács Krisztina kommentálja az Alkotmányt és az alkotmánybírósági gyakorlatot. In: Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi Jogok*. Osiris Kiadó Budapest, 2003. 420-421.

<sup>63</sup> 21/1990. (X. 4.) AB határozat.

állampolgársággal nem rendelkező személyekre is. Ebből a jogalkalmazóra nézve az következik, hogy nem kell vizsgálnia, a kérelmező jogszerűen tartózkodik-e az ország területén.<sup>64</sup> Az Ebktv.-re tehát elvileg bármely munkát végző természetes személy hivatkozhat, ha az eljárásjogi szabályok erre lehetőséget adnak (lásd például a közérdekű igényérvényesítés jogát).

### *Kötelezettek köre*

A normaszöveg megfogalmazásakor kétségtelenné vált, hogy pusztán általános elvek megfogalmazásával nem lehet kellő egyértelműséggel megállapítani a kötelezetti oldalra vonatkozó rendelkezéseket, ezért az Ebktv. tételesen felsorolja, mely szervekre és szervezetekre terjed ki a hatálya.<sup>65</sup> Ezt kiegészítik azok a rendelkezések, amelyek – némileg átfedve a szervezeti hatályt – meghatároznak bizonyos jogviszonyokat, amelyek során be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>66</sup> Ezt követik a hatály alóli kivételek és az ún. kimentési okok.<sup>67</sup>

### *A közzsféra kötelezettjei*

A diszkrimináció-tilalom kötelezettjei mindenekelőtt az állami és az önkormányzati szervek, hatóságok, és intézmények, függetlenül attól, hogy közjogi vagy magánjogi jogviszonyaikról van szó. Emellett a törvény hatálya kiterjed azoknak a nem állami és nem önkormányzati szervezeteknek a közjogi jogviszonyaira is, amelyeket jogszabály hatósági jogkörrel ruházott fel,<sup>68</sup> továbbá a közszolgáltatást végző szervekre és a nyilvános, közforgalmú intézményekre. Az általános szervezeti hatály meghatározása tehát: az állami, önkormányzati szervek, a különböző közszolgáltatást végző szervek jogviszonyaikban, eljárásaikban stb. kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>69</sup>

### *A magánszféra kötelezettjei – tárgyi hatály*

Valójában a törvény nem alkalmazza a személyi hatály szabályai között a köz- és magánszféra kötelezettjeinek elkülönítését (pl. külön címbe sorolás), sőt, egy jogtechnikai megoldással a magánszféra személyi hatályát – közvetetten – úgy határozza meg, hogy azokat a jogviszonyokat jelöli ki, amelyekben az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Végső soron tehát a civil sféra kötelezetti körét a tárgyi hatályon keresztül statuálta a jogalkotó. E megállapítás a magánszféra felől vizsgálódva igaz, azonban a tárgyi hatály szélesebb, hiszen néhány, itt felsorolt jogviszony az állami szférában is megvalósulhat. Ilyenek például a munka világában létrejövő egyes jogviszonyok is, ezek esetében ugyanis nem csupán a klasszikus munkaviszonyra terjed ki a törvény hatálya (lásd lejjebb).

<sup>64</sup> Lásd: Demeter, Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. *Acta Humana* 2006/1., 51. o.

<sup>65</sup> Lásd a 4. §-t.

<sup>66</sup> Lásd az 5. §-t.

<sup>67</sup> Lásd a 6. §-t.

<sup>68</sup> Ilyenek leginkább jellemzően a köztestületek (Vö. Ptk. 65. §).

<sup>69</sup> 4. § Az egyenlő bánásmód követelményét a) a magyar állam, b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei, c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, d) a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek, e) a közalapítványok, a köztestületek, f) a közszolgáltatást végző szervezetek, g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények, h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények, i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények, j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak, k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók, l) a pártok, valamint m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

Összefoglalva elmondható, hogy a tárgyi hatály funkciója elsősorban az egyenlő bánásmód követelményének kiterjesztése a civil szférára, de emellett a közszférára is hatást gyakorol.

Az Ebktv. szerint az érintett személyek és szervezetek jellegétől függetlenül az egyenlő bánásmód követelményének hatálya kiterjed a nyilvános szerződési ajánlattételekre, illetve a nyilvános árusításokra és szolgáltatásokra.<sup>70</sup> Itt a hatály kiterjesztését a nyilvánosság szempontja indokolja: a magánszemélyek magánjogi jogviszonyaira ugyan nem terjed ki a törvény hatálya, de ha az ilyen jogviszony létesítésére irányuló szándék nyilvánosságot kap (például azzal, hogy újsághirdetésben teszik közzé), akkor a helyzet megváltozik, és a diszkriminációtítilalom mintegy erősebbé válik, mint a magánjogi szerződési szabadság tiszteletben tartása.<sup>71</sup> Ezekben az esetekben tehát két alkotmányos alapelv, illetve alapjogok ütköznek egymással, és a jogalkotó a nyilvános hirdetés, árusítás és szolgáltatás eseteiben az egyenlő bánásmód követelményét részesítette előnyben.

Az Ebktv. 5. § c) pontja ugyancsak olyan esetet állapít meg, amikor magánfelek magánjogi jogviszonyaira vonatkozik a diszkriminációtítilalom: ha a jogviszony létesítése (szerződéskötés stb.) összefüggésben van állami támogatás felhasználásával. Szorosan kapcsolódik ez a követelmény a koncepcióban megfogalmazott alapelvhez, amely szerint az egyenlő bánásmód érvényesítése alapvetően az állam feladata és felelőssége. Ebből nyilvánvalóan következik, hogy az állami támogatás felhasználása során az állam megkövetelheti, hogy a felek tartsák tiszteletben az Alkotmány rendelkezéseit.

#### *Az Ebktv. munkavégzésre irányuló jogviszonyokra kiterjedő hatálya*

Az Ebktv. hatálybalépését megelőzően az Mt. tartalmazott részletes rendelkezéseket a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról. Az egységes antidiszkriminációs törvénynek azonban éppen az volt az egyik alapvető célja és indoka, hogy az ágazati rendelkezések helyett egységes fogalmi szabályozási rendszert adjon. Ezért az Ebktv. hatályba lépését követően az Mt. csak utalást tartalmaz az Ebktv.-re<sup>72</sup>, a részletes szabályokat ez utóbbi tartalmazza. Az Ebktv. 5. § d) pontja ezt azzal bővíti ki, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem pusztán az Mt. hatálya alá tartozó munkajogviszony, hanem általában a foglalkoztatási jogviszonyok<sup>73</sup>, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok<sup>74</sup> tekintetében is alkalmazni kell.

Az Ebktv. ebben a tekintetben nem tesz különbséget a különféle jogviszonyok között, ezért az egyenlő bánásmód követelményét nem pusztán az Mt. hatálya alá tartozó munkajogviszony,

<sup>70</sup> 5. § a)-b) pontja: Az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani, aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív, illetve aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz.

<sup>71</sup> Emlékeztet és sok vitát váltott ki a Monori Városi Bíróság 1998-as ítélete egy diszkriminációs álláshirdetés jogellenessé nyilvánításáról. Az ítéletet szövegét, valamint az azt elemző írásokat ld. Fundamentum 1998/4. 75. és köv.

<sup>72</sup> Lásd az Mt. 5. § (1) bekezdését.

<sup>73</sup> Az Ebktv. 3. § a) pontjában szereplő értelmező rendelkezés szerint a munkaviszonyon kívül foglalkoztatási jogviszonynak minősülnek a következők: közszolgálati jogviszony, bírósági szolgálati viszony, igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, ügyészségi szolgálati viszony, hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, hivatásos nevelői jogviszony.

<sup>74</sup> Az Ebktv. 3. § b) pontjában szereplő értelmező rendelkezés szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősülnek a következők: a bedolgozói jogviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoport tagi jogviszony, valamint a szövetségi tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

hanem általában a foglalkoztatási jogviszonyok, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében is alkalmazni kell. Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. A 3. § a) pontja alapján foglalkoztatási jogviszonynak minősül: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony. A 3. § b) pontja szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporthoz tartozó tagsági viszony, valamint a szövetségi tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

Ha már meghatároztuk azokat a jogviszonyokat, amelyekre az Ebktv.-t alkalmazni kell, azt is meg kell vizsgálnunk, hogy a munkavégzéssel összefüggésben mely kérdésekre terjed ki az egyenlő bánásmód követelménye. Az Ebktv. 21. §-a nyílt taxációt alkalmazva felsorolja azokat a kérdéseket, amelyek tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

A nyitott felsorolásból eredően a jogviszonnyal összefüggő bármely más kérdésre is kiterjedhet az Ebktv. hatálya. A jogalkotó célja mindössze annyi volt, hogy felhívja a figyelmet a fenti, a diszkrimináció szempontjából érzékeny kérdésekre.

A fenti, látszólag egyszerűnek tűnő fogalmak azonban a gyakorlatban számos érdekes kérdést vetnek fel. Egy ilyen fogalommal foglalkozott a Pécsi Ítéltábla ítélete<sup>75</sup>, amely szerint a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatási és ezzel közvetlenül összefüggő jogviszonyban köteles betartani, de a munkaviszony létesítésére vonatkozó megbeszélés szintjét el sem érő állás iránti érdeklődés nem tekinthető a foglalkoztatási jogviszonnyal közvetlenül összefüggő jogviszonynak. Az alperes ugyanis nem hirdetett meg állást, és a felperes és az alperes között nem folytak a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését előkészítő szintet elérő tárgyalások. Éppen ezért az ítélet szerint az Ebktv. rendelkezései az ilyen esetekben nem alkalmazhatóak.

---

<sup>75</sup> BDT 2008/1778.

### *A személyi hatály problematikás kérdése: a zaklatás*

A fenti szabályok alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH) gyakorlata szerint zaklatás esetén a „zaklató” munkatárssal szemben nem lehet fellépni, csak a munkáltatójával szemben. Az – 1. fejezetben is már érintett – ügyben<sup>76</sup> a kérelmező azzal a panasszal fordult a Hatósághoz, hogy korábbi munkahelyén, ahol takarítónőként dolgozott, a próbaidő elteltét követően nem alkalmazták tovább, mivel sérelmezte közvetlen főnöke durva, megalázó, önkényes viselkedését, ami obszcén viccek folyamatos meséléséből, homályos célozgatásokból állt. A Hatóság tárgyalást tartott az ügyben, ahol eljárás alá vontként hallgatta meg a munkáltató szervezeti egységének vezetőjét, annak helyettesét, valamint a jogsértő magatartást közvetlenül megvalósító személyt. Az eljárás alá vont munkahelyi vezető a tárgyalást követően belső vizsgálatot rendelt el és a lefolytatott vizsgálat olyan következtetésekre jutott, ami alátámasztotta a kérelemben foglaltakat és megegyezett a Hatóság álláspontjával. A Hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az Ebktv. 8.§ a) és t) pontjában foglalt egyenlő bánásmód követelményét és magatartása kimerítette a zaklatás törvényi tényállását. Az eljárás alá vont munkahelyi vezető aktív együttműködésére tekintettel a Hatóság szankcióként csupán eltiltotta eljárás alá vontat a jogsértő magatartás további folytatásától.

### *Kivételek és alkivételek a tárgyi hatály alól*

Az Ebktv. 6. §-a a törvény hatálya alóli kógens kivételeket állapítja meg. Az (1) bekezdés a), a b) és a d) pontjai kimondják, hogy az Ebktv. hatálya nem terjed ki a családjogi jogviszonyokra, a hozzátartozók közötti jogviszonyokra, illetve a társadalmi szervezetek,<sup>77</sup> a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra. Ez utóbbiak esetében azonban a jogviszony létesítése és megszüntetése során be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A törvény tárgyi hatálya ugyanakkor kiterjed a fentiekben felsorolt, kötelezett jogalanyok részvételével létrejött jogviszonyokra, eljárásokra, intézkedésekre, szolgáltatásokra, ezek elmulasztására, megtagadására, illetve a kötelezettek által tanúsított bánásmódra.

### *Speciális szabályok az esélyegyenlőség területén*

Az esélyegyenlőség biztosítása terén valamelyest differenciáltabb megközelítés volt szükséges. Az esélyegyenlőség biztosítása ugyanis még inkább állami kötelezettség,<sup>78</sup> amelynek az állam tényleges intézkedésekkel, illetve jogalkotással tehet eleget. Az esélyegyenlőségre vonatkozó rendelkezések hatálya tehát alapvetően az államra és az önkormányzatokra, illetve szerveikre és intézményeikre vonatkozik. A jogalkotás ugyanakkor előírhat kötelezettségeket magánszemélyek, illetve nem-állami szervek számára is pozitív intézkedések megtételére, és biztosíthatja ezek jogi kikényszeríthetőségét. Abban az esetben azonban, ha az állam ilyen jellegű feladatokat és intézkedéseket állapítana meg a magánszemélyek, illetve a nem-állami szféra részére, és e kötelezettség a kötelezett részére igazolhatóan aránytalan anyagi többletterhet jelent, felmerülhet annak igénye, hogy az államnak biztosítania kell az aránytalan többletterh fedezetét.

<sup>76</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. számú határozata.

<sup>77</sup> Ide nem értve – a fentebb mondottak alapján – a pártokat (6. § (2) bekezdés b) pont)

<sup>78</sup> Vö. az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdéssel.

A Mareko marketingkutató, a Gallup International tagja, egy közvélemény-kutatást végzett a magyar lakosság körében, hogy mit gondolnak a fogyatékos emberekről. A felmérés az Erőforrás Alapítvány United Way Magyarország számára készült. A megkérdezett ezer ember 70 százaléka szerint, a fogyatékos emberekről elsősorban a családjuknak kell gondoskodnia. 21 százalék szerint ez az állam felelőssége lenne, míg a 22 százalék azon a véleményen van, hogy ez társadalmi felelősség. Mindössze 4 százalék gondolja úgy, hogy a sérült embernek saját magát kell ellátnia és szintén 4 százalék szerint ez a civil szervezetek feladata.

### *Időbeli hatály*

Az EBH nem végezhet vizsgálatot a törvény hatálybalépését megelőző időszakra vonatkozóan, így például egy 2003-ban kiadott utasítás előtti tiszti kinevezésekkel<sup>79</sup>, valamint a 2000-ben tartott helyszíni szemlékre vonatkozó értesítésekkel<sup>80</sup> kapcsolatban. Ugyanakkor abban az esetben lefolytatják az eljárást, ha a jogsértés az Ebktv. hatályba lépése (2004. február 27.) és a Hatóság működésének kezdete (2005. február 1.) közötti időszakban történt.<sup>81</sup> Ha az egyenlő bánásmódot sértő állapot folyamatosan fennáll, akkor az eljárás lefolytatható az Ebktv. alapján abban az esetben is, ha a jogsértés kezdetekor az Ebktv. még nem volt hatályban.<sup>82</sup>

Meg kell még jegyezni, hogy az Ebktv. nem határoz meg elévülési időt, ezért az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére elvileg határidő nélkül lehet hivatkozni. Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban, így például a Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.) meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.<sup>83</sup> Ebből a rendelkezésből viszont arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkaügyi diszkriminációs jogvitákban a munkajogi elévülési szabályokat<sup>84</sup> kell alkalmazni. Mivel az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonnyal kapcsolatos igény fő szabály szerint három év alatt évül el,<sup>85</sup> ezért az ilyen jogviszonnyal kapcsolatos diszkriminációs igény elévülési ideje is a munkajogi általános szabályok szerint alakul.

### *A közösségi jog hatása az Ebktv.-re*

Az Ebktv. a hatékony jogvédelem biztosításában előrelépést jelentett a jogharmonizáció szempontjából. Ennek az állításnak az igazolására álljon itt a „lista” az Ebktv.-ben szereplő közösségi jogi szabályokról:

- Az Amszterdami Szerződés 13. cikkének megfelelően tiltja a hátrányos megkülönböztetést a nem, faji és etnikai hovatartozás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, kor, valamint a szexuális irányultság alapján (Ebktv. 8. §).
- Meghatározza a közvetlen és a közvetett diszkrimináció, a zaklatás, valamint a megtorlás fogalmát (Ebktv. 8-10. §).
- A közösségi jognak megfelelően megfordítja a bizonyítás terhét (Ebktv. 19. §).<sup>86</sup>

<sup>79</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2006. számú határozata.

<sup>80</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 119/2006. számú határozata.

<sup>81</sup> Demeter 2006, 55.

<sup>82</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 334/2005. számú határozata.

<sup>83</sup> Lásd: Ebktv. 2. §.

<sup>84</sup> Lásd: Mt. 11. § (1) bek.

<sup>85</sup> A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el (Mt. 11. § (1) bek.).

<sup>86</sup> A Tanács december 15-i 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén, 4. cikk illetve 2. cikk (2) bekezdése.

- Az Európai Bíróság esetjogának megfelelően meghatározza az előnyben részesítés fogalmát és annak korlátait (Ebktv. 11.§).
- Az Európai Bíróság esetjogának megfelelő szankcionálási jogköröket biztosít az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak (Ebktv. 15. §).
- Kiterjeszti az Ebktv. szabályait (pl. szankcióit) az egyenlő bér elvével<sup>87</sup> kapcsolatban az Mt. 142/A. §-a alapján indított eljárásokra.

Az átültetett irányelveket a törvény 65. §-a határozza meg:

- a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,
- a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
- a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról,
- a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,
- a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
- a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

Az átültetésnek annak ellenére komoly szerep jut, hogy a közösségi jog két meghatározó elvét – a közösségi jog elsődlegességének és a közvetlen hatály elvét – az Ebktv.-vel szemben és az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásaira egyaránt alkalmazni kell. Az elsődlegesség elve értelmében amennyiben a tagállami jogalkotó nem tenne eleget harmonizációs kötelezettségének – akár joghézagot hagyva, akár ellentérő szabályok alkotásával –, a közösségi jog akkor is alkalmazandó lenne<sup>88</sup>. A közvetlen hatály azt jelenti, hogy a tagállamok bíróságai és más hatóságai (courts or tribunals) előtt a jogkeresők hivatkozhatnak az *acquis communautaire*-re<sup>89</sup>. Az uniós jog tehát olyan egységes védőernyőt von minden uniós polgár fölé, amelyet a tagállamok mulasztásával sem lehet megkerülni.

A fenti „leltárból” egyértelmű, hogy a jogharmonizációs kötelezettségek átvétele alapvetően befolyásolta az Ebktv. tartalmát. Ugyanakkor nem állt meg a kötelező „penzumnál”, hanem olyan fogalmakkal és jogintézményekkel (pl. jogellenes elkülönítés, közérdekű igényérvényesítés) is kiegészítette a szabályozást, amelyekre a közösségi jog nem tartalmazott kötelezettséget. Ezek a szabályok nem a közösségi jogból, hanem a magyar joggyakorlatból, más nemzetközi egyezményekből, illetve a tagállamok tapasztalataiból következnek.

<sup>87</sup> Római Szerződés 141. cikk, illetve a Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a tagállamoknak a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó jogszabályainak közelítéséről, különösen annak 1. cikke.

<sup>88</sup> lásd: Simmenthal-ügy: Case 106/77, Amministrazione delle Finanze dello Stato v. Simmenthal SpA

<sup>89</sup> lásd: Van Duyn-ügy: Case 41/74, Van Duyn v. Home Office

Megkülönböztetett figyelmet kapott a szabályozás formája, vagyis az általános hatályú egyenlő bánásmód törvény. Bár külön, általános hatályú antidiszkriminációs törvény megalkotására a közösségi jog nem kötelezi a tagállamokat, de az Európai Bizottság ezt tartja a legkíváncsabb megoldásnak.<sup>90</sup> Ennek megfelelően mind a korábbi, mind pedig az újonnan csatlakozott tagállamokban jellemző, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat nem a munkajogi, polgári jogviszonyokat stb. szabályozó törvényekben, hanem külön egyenlő bánásmód törvény(ek)be foglalják. Álláspontom szerint a magyar jogalkotásnak ez a döntése megfelel az európai jogfejlődésnek és jó megoldás, mert egyszerre segíti az egységes jogalkalmazást, a több tulajdonságon alapuló diszkrimináció (multiple discrimination) elleni fellépést, valamint a szabályok széles körben történő megismertetését és érvényesülését. Ugyanakkor az Ebktv. általános hatálya számos jogalkotási és jogalkalmazási problémát is okoz, különösen a kimentési szabályokkal összefüggésben.

Az Ebktv. néhány szabály azonban nem felelt meg a közösségi jogi követelményeknek,<sup>91</sup> különösen a 2000/43/EK irányelvnek. A jogharmonizációs problémák mellett a törvény gyakorlati alkalmazása, illetve a Ket. hatályba lépése is felszínre hozott olyan jogalkotási kérdéseket, amelyek szükségessé tették az Ebktv. módosítását. A módosítások a közösségi joggal többé-kevésbé összhangba hozta a kimentési szabályokat, valamint a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát. Továbbra is vitatható azonban az Ebktv. korlátozott hatálya, amely a kötelezett oldalán csak kivételesen terjed ki a természetes személyekre és egyáltalán nem terjed ki például a társasházakra. Továbbra is hiányzik a szexuális zaklatás fogalma, amely csak a korlátozottabb zaklatás-fogalomban jelenik meg. Várhatóan tehát további szakmai vita folyik majd ezekről a jogharmonizációs kötelezettségekről.

#### *Néhány gondolat az Ebktv. koncepciójáról és megoldásairól*

Az Ebktv. arra törekszik, hogy pontosan meghatározza a hatályát, a jogellenes magatartásokat és az eljárási szabályokat, valamint eleget tegyen a jogharmonizációs kötelezettségeknek. Ebből viszont egy részletes, bonyolult szabályozás következik, ami elvileg segíteni hivatott a jogalkalmazást és a hatékony jogorvoslatot. A panaszosok és a jogalkalmazók azonban nehezen igazodnak ki az antidiszkriminációs szabályokon. A hatály meglehetősen bonyolult, és a közösségi joghoz képest korlátozott, ami egyes jogsértéseknél már eddig is jogalkalmazási problémákat okozott (pl. társasházak akadálymentesítése, természetes személyek felelőssége zaklatásnál). A fogalmakkal kapcsolatos jogalkalmazási nehézségeket és jogharmonizációs hibákat tükrözi a módosítások sora. Különösen sok igazításon estek át a kimentési szabályok, amelyek a törvény legkevésbé stabil szabályai.

Úgy tűnik, hogy az „ördög” ezúttal nem a részletekben, hanem a rendszer egészében rejlik. Korábban a részletes a szabályozás mellett érveltem,<sup>92</sup> hogy pontosan megkülönböztethető legyen a jogellenes és jogszerű megkülönböztetés. Továbbra is jónak tartom a részletes szabályozási koncepciót, de meg kellene „szabadítani” a törvényt a fenti koncepcióból

<sup>90</sup> Ez következik az Európai Bizottságnak az intézményrendszerről szóló tanulmányából: Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. May 2002, European Commission, Brussels ([europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies_final_en.pdf))

<sup>91</sup> Részletesen lásd: Kárpáti József-Bihary László-Kádár András-Farkas Lilla: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*. NEKI, Budapest, 2006 ([www.neki.hu](http://www.neki.hu)), 33-37., 43-50., 87-88. o., Kádár, András-Farkas Lilla: *Report on measures to combat discrimination in Hungary, 2005* ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)), valamint *Beszámoló a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának tevékenységéről, 2005* ([www.obh.hu](http://www.obh.hu)).

<sup>92</sup> Bitskey, Botond-Gyulavári, Tamás: *Kell-e anti-diszkriminációs törvény*, *Jogtudományi Közlöny*, 2003. január.

szükségszerűen nem következő, feleslegesen bonyolult megoldásoktól. Kiemelendő ezek közül a kimentési lehetőségek komplex rendszere, amelynek együtt értelmezendő szabályai négy paragrafusba vannak elszórva. Indokolt volna ezeket a törvényben egy helyen, átgondolt rendszerben, akár külön címben szabályozni.<sup>93</sup>

## **2.2. Egyéb kardinális jogszabályok**

### *2.2.1. Munkajog*

A Munka Törvénykönyvének 5. §-a szerint „a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.” Az Ebktv. hatályba lépését megelőzően e szakasz részletesebb szabályokat tartalmazott, az egyenlő bánásmód egységes szabályozásával azonban meghaladottá váltak az Mt.-beli előírások, ezért a normaszöveget a jelenleg is hatályos állapotba redukálták. Bár külön címben („Az egyenlő bánásmód követelménye”) csak a fentebb bemutatott két bekezdésnyi szöveget tartalmazza az Mt. az antidiszkriminációs joganyagból, egyéb törvényhelyeken is találunk utalást az egyenlő bánásmódra, illetve e jogintézményhez kapcsolódó szabályokat.<sup>94</sup> Ezek közül kétségtelenül a legfontosabb az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdésében foglalt, egyenlő munkáért egyenlő bér elvének konkretizálásaként felfogható 142/A. §, valamint az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó előírások a 70/A. §-ban. Elsőként az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének fejlődését és a hatályos szabályait vizsgálom.

#### *Egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve – történeti áttekintés*

Bár az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló 100. számú ILO Egyezmény Magyarországra nézve már 1957-ben hatályba lépett, de az Alkotmányba 32 éves késéssel, 1989-ben került be ez a szabály. Az egyenlő bér elve azonban az Európai Unióhoz való csatlakozással, illetve az azt megelőző jogharmonizációval került az érdeklődés középpontjába. A Római Szerződés 141. cikke szerint „minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabért kapjanak”. Ez a közösségi szabály közvetlenül hatályos, azaz bárki hivatkozhat rá a magyar bíróságok, illetve hatóságok előtti eljárás során.

---

<sup>93</sup> Pontosabban és érthetőbben kellene meghatározni például az általános és a speciális kimentési szabályok viszonyát.

<sup>94</sup> A 100. § (2)-(3) bekezdése szerint a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Nem alkalmazható azonban e rendelkezés, ha a munkáltató intézkedése [...] az egyenlő bánásmód követelményébe [...] ütközik.

A 106/A. § (1), (3) bekezdés értelmében ha külföldi munkáltató munkavállalója a Magyar Köztársaság területén kiküldetés (kirendelés, vagy kölcsönzés) alapján végez munkát, a munkavállalóra [...] az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében – kivéve, ha a munkavállalóra, a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján kedvezőbb szabályok az irányadók – a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

A 193/G. §-ban a munkaerőt kölcsönző és kölcsönbe vevő munkáltató viszonyában a jogalkotó úgy rendelkezett, hogy a kölcsönadót tájékoztatási kötelezettség terheli az egyenlő munkáért egyenlő bért elv megvalósulása érdekében, ugyanakkor az egyenlő bánásmód megtartásáért a kölcsönzés tartama alatt a kölcsönvevő felel.

A 2000/43/EK irányelv 3. cikke szerint tilos a közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés a munkabér tekintetében. A 2000/78/EK irányelv 3. cikke szerint tilos a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a munkabér tekintetében.

A közösségi jognak megfelelően az Alkotmány 70/B. § bekezdése szerint „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. Ez az alkotmányos alapelv természetesen nem ad választ az alkalmazásával kapcsolatos számos jogi kérdésre, ezért a részletszabályokat a Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Egyenlő Bánásmód Törvény) tartalmazza.

Az egyenlő bér elve törvényi szinten első ízben a 2001. évi Mt. módosítással került az Mt.-be, a jogharmonizáció jegyében. Ez volt ugyanis az egyik jogalkotási kötelezettség, amelyről megállapodtak a felek a csatlakozási tárgyalások során. Az Mt. 142/A. § (1) bekezdésének 2006-ban módosított szabálya szerint „az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat az Egyenlő Bánásmód Törvény tartalmazza, ezért az egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban az Mt. szabályait az Egyenlő Bánásmód Törvénnyel összhangban kell alkalmazni. A fenti túlbonyolított jogi megoldás – az Mt. és az Egyenlő Bánásmód Törvény egymásra utalgatása - helyett egyszerűbb lett volna az egyenlő bér elvére vonatkozó szabályokat is az Egyenlő Bánásmód Törvénybe helyezni, hasonlóan a többi diszkriminációs fogalomhoz. A hatályos szabályok alapján azonban a fenti két törvény szabályait egymással összhangban kell alkalmazni.

#### *Egyenlő bér elvének közösségi jogi kritériumai*

A Római Szerződésnek az egyenlő munkáért egyenlő bérre vonatkozó elve, illetve a 75/117/EGK irányelv harmonizálása jogszabályi módosítást igényel. A módosítás alapja a Római Szerződés 119. cikkelyének az Amszterdami Szerződés útján történt módosítása lehet. Ez ugyanis úgy került megfogalmazásra, hogy mind az Európai Bíróság esetjogából eredő tendenciákat, mind a 75/117/EGK sz. irányelv alkalmazásából eredő tapasztalatokat számításba vették.

Az európai uniós csatlakozási tárgyalások során a közösségi és a magyar jog összehasonlító elemzése alapján az a megállapodás született, hogy a Munka Törvénykönyve módosításával – a közösségi elsődleges, másodlagos joggal és esetjoggal összhangban lévő – részletes szabályozást nyer az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve. Az új szabályozásnak az alábbi közösségi jogi követelményeknek kell megfelelnie:

1. Kifejezetten szólni kell a különböző nemű munkavállalók közötti egyenlő munkáért, illetve egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvéről, amelynek mind az alapbérre, mind pedig pótlékokra ki kell terjednie.
2. Rögzíteni szükséges az egyenlő értékű munka megállapítása során számításba veendő feltételeket is, különös figyelmet fordítva olyan kérdésekre, mint a ténylegesen elvégzett munkák természetének felmérése, a szakképzettség, a fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség, illetve a munkakörülmények.

3. A munka nehézségi szintjének megállapítása nem tükrözheti kizárólag az egyik nemhez tartozó átlagos munkaerő teljesítményét, ugyanakkor amennyire lehetséges számításba kell venni, hogy az adott munkában az egyik nem mutat-e különös alkalmasságot.

4. A bér fogalmát az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének tekintetében külön, az Amszterdami Szerződésben található definíció és az Európai Bíróság esetjoga alapján kell beleilleszteni a magyar szabályozásba. Tehát a bér fogalmának magában kell foglalnia minden pénzbeli vagy természetben nyújtott szolgáltatást, amelyet a munkavállaló az alkalmazására tekintettel közvetve vagy közvetlenül kap a munkaadójától.

5. Megoldást kell találni az összehasonlítható munkavállalók körének meghatározására. Az egyik lehetőség jogszabályi úton lehetővé tenni az azonos vállalat különböző telephelyein, illetve az azonos kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók közötti összehasonlítást. A másik lehetőség az, hogy a bírói gyakorlat alakítja majd ki az összehasonlítható munkavállalók körét.

#### *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az Mt.-ben*

Az Mt. módosítására vonatkozó javaslat 2000-ben készült el, és a 2000 novemberében az Országgyűlés került elé. A harmonizáció az új 142/A. szakasznak az Mt. munka díjazására vonatkozó fejezetébe történő beillesztésével valósult meg:

142/A. § (1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(2) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

(4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.

#### *Tényleges védelem a munkavállalónak: vissza az Ebktv.-hez*

Az Mt. 142/A §-t az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban, valamint azon foglalkoztatási jogviszonyokban kell alkalmazni, amelyek tekintetében más jogszabály alkalmazni rendeli a fenti szabályt. Ennek megfelelően a 142/A § a munkaviszonyon kívül az alábbi jogviszonyokban alkalmazandó: köztisztviselői jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági szolgálati jogviszony, igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, ügyészségi szolgálati jogviszony, hivatásos és szerződéses katonák szolgálati jogviszonya, alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás, hivatásos sportoló és szervezetzeti tag munkaviszonya. Ezekre a jogviszonyokra az Mt. mellett kiterjed az Egyenlő Bánásmód Törvény hatálya is.

Ezzel szemben az Egyenlő Bánásmód Törvény szabályait alkalmazni kell a hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban, amely szélesebb kört fed le mint az Mt. hatálya. Az Egyenlő Bánásmód Törvény szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló

egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában (Egyenlő Bánásmód Törvény 21. § f) pont). A fentiekben felsorolt foglalkoztatási jogviszonyok nem vetnek fel problémát, mert azokra alkalmazandó az Mt. is. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra azonban az Mt.-t nem kell alkalmazni, csak az Egyenlő Bánásmód Törvényt. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei (Ebkvt. 3. § b) pont). Ezekben a jogviszonyokban az Ebktv. szabályai analógia alapján alkalmazhatók.

### *Mely munkavállalók bérét lehet összehasonlítani?*

A közösségi jog és az Ebktv. (8. §) szerint az egyenlő bér elvének alkalmazásához az érintett munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük.

Ezzel összhangban van az Alkotmánybíróság gyakorlata, amely szerint „a megkülönböztetésnek egymással összehasonlítható alanyi körre kell vonatkoznia, mert kizárja az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenség a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel.” Ezt az álláspontot követi a bírói gyakorlat, mivel a jogszerű besoroláson alapuló illetmény tekintetében nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, mert a munka díjazása során nem tekinthető indokolatlan megkülönböztetésnek, ha a nem azonos feltételekkel rendelkező személyek eltérő díjazásban részesülnek az azonos jellegű munkavégzésért. Az eltérő iskolai végzettségű és rendfokozatú személyek az összehasonlítás szempontjából nem tekinthetők azonos helyzetben lévőknek.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából (Ebtv. 8. §) következik, hogy az egyenlő bér elve akkor sérül, ha egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül más, „összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest” kedvezőtlenebb bánásmódban. Az egyenlő bér elve (egyenlő bánásmód követelménye) tehát csak akkor sérül, ha az (A) munkavállaló egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munkáért kevesebb munkabért kap, mint az összehasonlítható helyzetben lévő (B) munkavállaló. Ugyanezt a tesztet kell alkalmazni, ha egy védett tulajdonsággal rendelkező (A) munkavállalói csoport kap kevesebb munkabért, mint a védett tulajdonsággal nem rendelkező, összehasonlítható helyzetben lévő (B) munkavállalói csoport.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából azonban nem következik az, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak egyazon időpontban kell eltérő bánásmódban részesülniük. Az Európai Bíróság ítélete szerint az egyenlő bér elvének megsértése abban az esetben is megállapítható, ha a védett tulajdonsággal nem rendelkező (B) munkavállaló korábban kapott magasabb bért, mint a védett tulajdonsággal rendelkező, egyenlő értékű munkát végző (A) munkavállaló. Az egyenlő bér elvének alkalmazását tehát nem zárja ki önmagában az a tény, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatása időben nem esik egybe. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés magyar fogalmából sem következik az, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak egyazon időpontban kell eltérő bánásmódban részesülniük.

Az Európai Bíróság azonban kimondta, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazása nem korlátozható az olyan helyzetekre, amikor az összehasonlítható munkavállalók ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak. Az egyenlő bér elvére a nemzeti bíróságok előtt is lehet hivatkozni, különösen a közvetlenül jogszabályi rendelkezésekből vagy kollektív szerződésből eredő megkülönböztetés esetén, illetve olyan esetekben, amikor a munkát ugyanannál a munkáltatónál végzik. Az összehasonlításra tehát 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 - jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből - ered.

Az Ebktv., illetve az Mt. nem határozza meg, hogy mely munkavállalók vannak összehasonlítható helyzetben. 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 különböző telephelyén van a munkavégzési helyük. Ha a munkáltatónak nincs összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalója, akkor az egyenlő bér elvének megsértése nem állapítható meg.

*Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka fogalma*

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikke az “egyenlő vagy egyenlő értékű munka” fogalmát használja. A 75/117/EGK irányelv 1. cikke szerint az egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az “egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért” járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját. A közösségi jog tehát az egyenlő bér elvének alkalmazását az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek tekintett munkák vonatkozásában követeli meg.

A közösségi jogtól eltérően az Alkotmány 70/B. § bekezdésében az “egyenlő munka” fogalma szerepel. A közösségi jognak történő megfelelést az Mt. 142/A. § (1) bekezdése biztosítja, amely szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A (2) bekezdés szerint “a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni”.

Két munkavállaló munkája egyenlő értékének megállapításához nem szükséges, hogy megegyezzen a munkakörük, illetve a munkaköri leírásuk. Akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkaköri leírás, de a 142/A. § (2) bekezdésében felsorolt szempontok alapján egyenlő értékűnek tekinthetők. Két munka akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak. Ez nem zárja ki, hogy a munkavállalók között különbség legyen a szakképzettség, tapasztalat szempontjából. Nincs ugyanis két, teljesen azonos munkavállaló. Éppen ezért az összehasonlítható helyzetet a végzett munka és az adott munkavégzéshez ténylegesen szükséges képzettség, szaktudás szempontjából kell megítélni. Az adott munka bonyolultsága esetén szükséges lehet szakértő véleménye annak megállapításához, hogy az érintett (A) és (B) munkavállalók a (2) bekezdésben szereplő szempontok alapján egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munkát végeznek-e.

Az Európai Bíróság kimondta, hogy az egyenlő bér elvét alkalmazni kell a teljesítménybérre is. A 75/117/EGK irányelv 1. cikke szerint a díjazás meghatározásakor alkalmazott

munkakör-besorolási rendszereknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell nyugodniuk, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját. Az Európai Bíróság a munkaköri besorolással kapcsolatban kimondta, hogy a bérszint besorolására vonatkozó kritériumoknak biztosítaniuk kell, hogy az objektíven egyenlő munkáért azonos bér járjon, függetlenül attól, hogy azt nő vagy férfi végzi. A közösségi joggal összhangban az Mt. 142/A. § (4) bekezdése szerint „a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (Mt. 5. §) megfeleljen”.

### *A fizetési osztályba sorolás szabályai*

Amint arra korábban már utaltunk, az egyenlő bér elv biztosításában kiemelkedő szerepe van az egyes munkakörök osztályozására, fizetési osztályba sorolására kialakított rendszereknek. Az Mt. 17. §-ának (3) és (4) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján ezt a kérdést a munkavállalók ágazatközi besorolási rendszeréről szóló 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet szabályozza. A rendelet szerint az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató köteles a vele munkaviszonyban álló munkavállalót, a vezető állású dolgozó és annak helyettese kivételével, a rendeletben foglalt besorolási feltételek figyelembevételével az abban megállapított bércsoportba besorolni. A rendelet besorolási feltételei mentesek a diszkriminációtól, de a rendelet sajnálatos módon nem törekszik a történetileg kialakult egyenlőtlenségek megszüntetésére sem. Az adott munkáltatónál kötött kollektív szerződés a besoroláshoz szükséges képesítésre, gyakorlati időre és egyéb feltételekre vonatkozóan a mellékletben foglaltaknál részletesebb előírásokat és azok alapján a melléklet szerinti besorolási csoportokon belül további csoportokat is meghatározhat.

A 75/117/EGK irányelv 1. cikkelyét sértheti ugyanakkor a rendelet melléklete, amely a normál és a kedvezőtlen munkakörülmények közötti – bérkülönbséget eredményező – eltéréseket csak a fizikai munkakörökben, és a fizikai erőfelfejtéshez kapcsolódva, azaz jellegzetesen férfi munkakörökre állapítja meg.<sup>95</sup> Ez a rendelkezés hasonló problémát vet fel, mint Rummler asszony esete, akit a fizikai erőfelfejtés, vagyis a férfiak számára kedvező besorolási rendszer alapján soroltak egy, számára kedvezőtlen fizetési osztályba. A 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet a normál és a kedvezőtlen munkafeltételek között szintén a férfiak számára kedvező szempont, a fizikai erőfelfejtés alapján tesz különbséget, ami pedig közvetett módon jövedelemkülönbséget eredményez a nők és férfiak között. A munkakörök értékelésén és összehasonlításán alapuló személyzeti rendszerek elvben nem diszkriminatívak, de mégsem zárható ki a nők hátrányos megkülönböztetése a személyzet munka gyakorlatában.<sup>96</sup>

### *A munkabér fogalma*

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikk (2) bekezdése szerint az egyenlő bér elvének alkalmazásában “munkabér a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden olyan egyéb juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”. Az Mt. 142/A. § teljes összhangban van a Római Szerződés 141. cikkével és az Európai Bíróság esetjogával. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdése szerint “az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni (szociális) juttatás”.

<sup>95</sup> Kollonay 1997, 23.

<sup>96</sup> Nemeskéri-Csizmadia 2000, 14.

## *Túl a jogi normán... az Európai Bizottság a tényleges bérkülönbségekről*

Az Európai Bizottság sokszor hangoztatott álláspontja szerint a csatlakozni kívánó államoknak a jogi szabályozás mellett legalább ekkora figyelmet kellett szentelniük a bérkülönbségek pontos elemzésének és a bérkülönbségek csökkentésének. Az EU egyenlő esélyek akcióprogramja támogatásával ebben az irányban is megtörténtek az első lépések. Az Országos Munkaügyi és Módszertani Központ 2000-ben befejeződött kutatási programja a nők és férfiak közötti kereseti különbségeket elemezte az 1986–1996 közötti időszakra vonatkozóan. A kutatásról készült jelentés megállapításai szerint 1986 és 1996 között a nők reálkeresete kevésbé csökkent, mint a férfiaké, így a férfiakkal szembeni kereseti hátrányuk csökkent. Míg 1986-ban a nők havi keresete nem érte el a férfiak havi bérének 75%-át, addig 1992-re ez az arány 85% fölé emelkedett, majd ezen a szinten állapodott meg. Viszonylag kicsi és stabil a bérkülönbség a fiatalok között, jóval nagyobb és növekszik a különbség az idősebb korosztályokban, a felsőfokú végzettségűek és a vezető beosztásúak között (OMKMK 2000, 7-8).

Ez a helyzet az EU-tagállamokkal összehasonlítva tíz éve nagyon kedvező volt, hiszen ennél jobb aránnyal csak a hagyományosan esélyegyenlőség-párti Svédország és Dánia büszkélkedhetett. Örömmel csak az árnyékolhatja be, hogy a 15%-os bérkülönbséget hazánkban sokkal alacsonyabb és sajnos csökkenő reálértékű bérek mellett sikerült elérni. A nők bérhátránya a vizsgált időszakban azért csökkent, mert növekedett a súlyuk a magasabb keresetű munkavállalói csoportokban, javult az iskolázottság és beosztás szerinti összetételük. Emellett a nők nagyobb arányban dolgoztak magasabb bérszínvonalú régiókban és településeken, és életkoruknál fogva gyorsabban nőtt a hosszabb tapasztalattal rendelkezők aránya is.

A női munkavállalók arányának folyamatos növekedése figyelhető meg az Európai Unió munkaerőpiacán.<sup>97</sup> 2000 és 2007 között 14 millióval nőtt az Európai Unió tagállamokban a foglalkoztatás, amely növekedésből a nők fokozottan vették ki a részüket, mert a növekedés kétharmadát a női munkavállalók adták. Arányaiban Spanyolországban, Görögországban és Olaszországban nőtt a legtöbbet a női foglalkoztatás.<sup>98</sup> Ennek ellenére nem változott az a lényegi megállapítás, hogy a munkaerőpiacon aktívak többsége férfi.

A bérezés tekintetében megközelítőleg 17,8 %-os különbség állandósult az Európai Unióban.<sup>99</sup> Nagy különbség van az állami és a magán szféra bérei között. Az iparban és kereskedelemben a különbség az EUROSTAT adatai szerint 21,7 %, míg az állami szférában csak 15,3 %.<sup>100</sup> Magyarországon az átlagos különbség a férfiak javára 17,5 % az EUROSTAT 2008-as adatai szerint.<sup>101</sup> Ha tehát összevetjük ezt az adatot a csatlakozás környékével, a helyzet inkább kedvezőtlen irányban változott, igaz, nem kiugró változásról beszélhetünk.

### *A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai*

<sup>97</sup> European Commission, Employment in Europe, Luxemburg 2008. 28. oldal.

<sup>98</sup> Ibid, 32. oldal.

<sup>99</sup> European Commission, Equal pay, Exchange of good practices, Luxemburg, 2007. 7. oldal. Lásd bővebben: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en> (Letöltés: 2010. június 25.)

<sup>100</sup> European Commission, Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men, Luxemburg, 2010. 7. oldal. <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>

<sup>101</sup> Lásd bővebben: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en> (Letöltés: 2010. június 25.)

2006. január 1-jétől a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazni kell az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, az Mt. 193/H. § (9)-(10) bekezdéseiben szereplő eltérésekkel. Az egyenlő bér elvét nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak, tehát magasabb bért kap mint a kölcsönvevő munkavállalói (Mt. 193/H. § (11) bek.).

Az Mt. 193/H. § (9) bekezdése a bér fogalma és a munkavégzés időtartama vonatkozásában korlátozza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazását. Egyrészt az Mt. 142/A. §-ban szereplő bér fogalma tágabb az itt szereplőnél, másrészt a 142/A. § nem korlátozza az egyenlő bér elvének alkalmazását a munkavégzés időtartama alapján.

Az Mt. 193/H. § (9) bekezdésében szereplő korlátozott egyenlő bér elve szerint a kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy  
b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összesített időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

2007. április elsején lépett hatályba az Mt. 193/H. § (13) bekezdése, amely szerint a 193/H. § (9) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát. Ennek azért van jelentősége, mert a kölcsön-munkavállaló korlátozott egyenlő bérhez való jogát az is megalapozza, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott (Mt. 193/H. § (9) bek. b) pont). A korlátozott egyenlő bér elvének érvényesítésére előírt 183 napos folyamatos munkavégzés akkor is megvalósul tehát, ha ugyanannál a kölcsönvevőnél történő munkavégzésre különböző ügynökségek kölcsönzik ki ugyanazt a munkavállalót.

Az Mt. 193/H. § (10) bekezdése csak a munkavégzés időtartama alapján korlátozza az egyenlő bér elvének alkalmazását, de a munkabér fogalma megegyezik az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében szereplő fogalommal. Az Mt. 193/H. § (10) bekezdésében szereplő egyenlő bér elve szerint az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama meghaladja

a) a határozott időre szóló kölcsönzésnél a két évet, vagy  
b) a határozatlan időre szóló kölcsönzésnél az egy évet.

Szintén 2007. április elsején lépett hatályba az Mt. 193/H. § (12) bekezdése, amely szerint a 193/H. § (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg az Mt. 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési

kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

Az egyenlő bér elvének alkalmazása érdekében szükséges a három fél közötti együttműködés és kölcsönös tájékoztatás. Ez azért szükséges, mert a munkabért a kölcsönbeadó fizeti a munkavállalónak, viszont az egyenlő bérezéshez ismernie kell a kölcsönvevő által a saját munkavállalóinak fizetett bérek, illetve az egyes bérelemek mértékét. Másfelől, a munkavállalót is tájékoztatni kell arról, hogy miként befolyásolja a munkabérének alakulását, ha ugyanazon kölcsönvevőnél megszakad, vagy egy bizonyos időtartamot elér a folyamatos munkavégzése ideje.

A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni (Mt. 193/D. § (3) bek.). A 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól (Mt. 193/G. § (6) bek.). 2007 április elsején lépett hatályba az Mt. 193/G. § (4) bekezdésének módosítása, amely szerint az Mt. kiterjeszti a kölcsönvevőnek a kölcsönadó irányában fennálló, munkabérfizetéssel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségét a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatásokra is. A 2007 április elsején módosított szabályok (Mt. 193/H. § (3) bek.) azt is előírják, hogy a kölcsönadónak tájékoztatnia kell a munkavállalót az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítésével kapcsolatos juttatások biztosításának feltételeiről. Ezt a tájékoztatást legkésőbb az egyenlő bérhez való jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül kell teljesíteni.

A munkaerőkölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra tehát az Mt. fentiekben ismertetett különös szabályait az Egyenlő Bánásmód Törvény rendelkezéseivel (közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma, kimentés, bizonyítás) összhangban kell alkalmazni, de az Mt. 142/A. § fogalmai csak a fenti korlátozásokkal alkalmazhatók.

#### *Kritikai megjegyzések az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének Mt.-beli szabályaihoz*

A Munka Törvénykönyve nem tartalmazza a bér Római Szerződésnek és az Európai Bíróság esetjogának (lásd a 4. fejezetben) megfelelő meghatározását. A Munkaügyi Kollégium 83. számú állásfoglalása – nem az egyenlő bér elvével összefüggésben – megállapította, hogy az alapbérén kívül semmiféle juttatás nem minősül az alapbér részének, kivéve az alapbér jellegűnek minősített bérpótlékokat. A szerződő felek azonban megállapodhatnak abban, hogy a személyi alapbérnek egyéb jövedelmek is részét képezzék. Ez az értelmezés jelentős mértékben különbözik a közösségi jog előírásaitól.

A közösségi és a magyar jog közötti különbségeket kiválóan illusztrálja az a bírói döntés, amely szerint, ha a munkáltató a prémiumfeladatok értékelésénél indokolatlan különbséget tett a munkavállaló hátrányára, az esetleges kizáró feltétel bizonyítottságának nincs jelentősége, és a munkavállalót – a többi dolgozóhoz hasonlóan – megilleti a prémium. Az ítélet azért érdemel figyelmet, mert a jogellenesség kimondásának alapja nem az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve volt, hanem az Mt. diszkriminációt általában tiltó rendelkezése. A közösségi jogban a prémium viszont a bér részének tekintendő, és ezért a jogellenesség alapja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve.

### *Az előmeneteli rendszer a közszférában (Kjt. és Ktv.)*

A közalkalmazottak és a köztisztviselők tekintetében olyan illetmény-előmeneteli rendszer működik, amely elvileg objektív, ésszerű indokok alapján tesz különbséget a munkavállalók között. A Kjt. 60–68. §-a szerint a közalkalmazottak számára az előmeneteli lehetőséget az általuk betöltött munkakörök ellátásához szükséges iskolai végzettség, illetve képesítés, valamint a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő hossza határozza meg. A Ktv. 42–49. § szerint a köztisztviselőket iskolai végzettségük és a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejük alapján kell besorolni.

#### *2.2.2. Munkaegészségügy<sup>102</sup>*

A Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez. Ennek érdekében a jog meghatározza azt a keretet, amelyek között egy munkavállaló foglalkoztatható. Ez a keret az egészséges munkavégzés elvárása körében két pilléren nyugszik: egyrészt a munkajog szabta tilalmakon és korlátokon (munkaidő is például egy ilyen védőkorlát); másrészt a kifejezetten a biológiai értelemben vett egészség megtartását célzó előírásokon. Utóbbi terület is a munkajogban gyökerezik, de döntő részét a munkavédelmi jog és a tág értelemben vett egészségügyi jog alkotja.

Hatályos jogunkban három törvény releváns általában a munkavállaló egészségének védelme – így a munkaegészségügy – kérdéskörében, időrendben:

- a Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. tv.) Mt.,
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.),
- az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (Eütv.).

A Munka Törvénykönyve tartalmazza a munkajogi védelmi kereteket, az egészségügyről szóló törvény keretjelleggel utal az egészséges munkavégzés elvárására, az Mvt. pedig részletesen tartalmazza a követelményrendszer és az ellenőrzés fő szabályait, továbbá a szakhatósági feladatok körének, szervezetrendszerének meghatározását. Emellett rengeteg alacsonyabb rendű jogszabály érinti a munkaegészségügyet, legfontosabbként a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban NM rendelet).

#### *A munkaviszonnyal kapcsolatos kérdések*

A kötelező főszabály, hogy nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat (Mt. 75. §). Ezen szabály kógens voltát jelzi az Mt. 106/A. §-a is, amely kimondja, hogy a Magyar Köztársaság területén kiküldetés vagy kirendelés alapján végzett munka esetén is alkalmazni kell a terhes és kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó magyar (munkavédelmi) munkajogi szabályokat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, elsőként maga az Mt. határozza meg.

---

<sup>102</sup> Ez a pont Gellérné Lukács Évának a Human Saldo folyóiratban 2009-ben megjelent cikksorozatának összefoglalása.

### *A munkaviszony létesítése*

A munkaviszony létrejöttkor a munkavállaló életkorára, cselekvőképességére, szakképzettségére, illetve a formalitásokra tekintettel nincsenek differenciált szabályok. A munkaszerződés három fontos kellékét – személyi alaphár, munkakör, munkavégzés helye – érintően egy esetben van különös védelem a munkaszerződés megkötésekor. Ez az *éjszakai munkavégzéssel* van összefüggésben. A nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, illetve a gyermeket egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig még bejegyzésével sem vehető igénybe éjszakai munkára.<sup>103</sup>

### *A munkaviszony fennállásának időszaka*

Ha a munkaszerződés időközbeni módosítása válik szükségessé, több ponton találunk eltéréseket. A *munkavégzés helye* állandó vagy változó, erről a felek megegyeznek a munkaszerződésben. Ha azonban a munkáltató székhelyének, telephelyének változása miatt a munkahely és a lakóhely közötti naponta történő oda-vissza utazás időpontja 1,5 órával növekszik, a munkaszerződést módosítani kell, és meg kell egyezni az utazási többletköltségek tárgyában is. Kedvező szabály, hogy a munkaszerződést akkor is módosítani kell, ha az utazás időpontja csak 1 órával nő, de a munkavállaló tíz éven aluli gyermeket nevelő nő vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi.<sup>104</sup> Ide tartozik továbbá az *átlagos éves bérfejlesztés* érvényesítésének kötelezettsége. A munkáltatónak a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére – ennek hiányában a ténylegesen megvalósult – időközi átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell.<sup>105</sup>

Kifejezetten a *terhes és csecsemőt örökbefogadó nőket* védő egészségvédő rendelkezése az Mt-nek, hogy a nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az áthelyezés azonban nem járhat az átlagkereset csökkentésével, akkor sem, ha munkaideje rövidebb lesz vagy az áthelyezés éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe, több műszakos munkakörből egy műszakos munkakörbe történt.<sup>106</sup> A munkáltató köteles adott esetben több munkakör felajánlásával, illetve a munkakörülmények egyéb vonatkozású módosításával s a dolgozó nő terhességével, illetve anyaságával összefüggő és az egészségügyi követelményeken túlmenő körülmények figyelembevételével is messzemenő erőfeszítéseket tenni a dolgozó nő számára elfogadható új munkakör biztosítására. A nőtől pedig együttműködési kötelezettsége alapján elvárható, hogy a neki a fentiek szerint felajánlott, állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört elfogadja, ha ez körülményeire figyelemmel neki aránytalan sérelmet nem okoz.<sup>107</sup> Az Mt. előírja, hogy a munkavállalónak hozzá kell járulnia az új munkakörhöz. Előfordulhat, hogy a munkavállaló indokolatlanul, rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósítva, a felajánlott munkakör-módosuláshoz nem járul hozzá. Tekintettel arra, hogy a munkáltató korábbi munkakörében egészségi állapota

<sup>103</sup> Mt. 121. §.

<sup>104</sup> Mt. 76/C. §.

<sup>105</sup> Mt. 84. §. EBH 2006. 1439.

<sup>106</sup> MK 57. Mt. 85. §.

<sup>107</sup> MK 57. II. pont.

miatt viszont nem foglalkoztathatja, munkavégzés hiányában őt munkabér nem illeti meg. Ha az áthelyezés nem kivitelezhető, az állásidőre járó munkabért kell folyósítani. Ugyanez irányadó abban az esetben is, ha az ideiglenes áthelyezés vagy a munkafeltételek módosítása nélkül az eredeti munkakörében foglalkoztatott nőt a törvény értelmében kizárólag a személyi alapbére illeti meg.<sup>108</sup> Vita esetén a munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezések az irányadók.

A *rendkívüli munkavégzés elrendelésénél* is érvényesül a kedvezés elve.<sup>109</sup> Ugyan a munkáltató rendkívüli munkavégzést eleve csak különösen indokolt esetben rendelhet el, a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig egyáltalán nem utasítható rendkívüli munkavégzésre. Ettől sem lehet érvényesen eltérni, a munkavállalót sem illeti meg a szerződéses szabadság, hogy ebbe beleegyezzen.<sup>110</sup>

A különböző jogcímű *szabadságokkal*, illetve azok mértékének figyelembevételével is segíti az Mt. a gyermeket nevelőket. Az alapszabadságon felüli pótszabadság illeti meg a szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót – szülőt, örökbefogadót, nevelőszülőt, a gyermeket családi kapcsolat vagy szerződés alapján gondozót – vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évesnél fiatalabb gyermekei után. Egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, ezen felüli gyermekszám esetén összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg a munkavállalót. Egyéb *munkaidő-kedvezményeket* is szabályoz a törvény: a terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg (erre az időszakra terhességi gyermekágyi segély jár), és a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár (ennek idejére távolléti díjra jogosult). Kifejezetten jogot biztosít az Mt. a munkavállalónak *fizetés nélküli szabadságra* a gyermek otthoni gondozása vagy 12 éves korig, betegség esetén otthoni ápolása érdekében.<sup>111</sup> Fontos szemléletbeli változásokat tükröz az apának juttatott munkaidő-kedvezmény, amely gyermeke születése esetén öt munkanapra illeti meg őt, ennek idejére is távolléti díj jár.

Ha a munkaviszony szünetel a szülési szabadság vagy a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság miatt, vagy a munkavállaló a munkában nem töltött időre távolléti díjban részesül, annak tartamára – a gyermekgondozás első évére – szabadság jár, vagyis a munkaviszony e címen történő szünetelése időtartamát a szabadság mértékének megállapításakor figyelembe kell venni.<sup>112</sup>

#### *A munkaviszony megszüntetése*

Az Mt. a munkaviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos jogintézmények közül speciális szabályokat tartalmaz a felmondási tilalom körében. Felmondási tilalom alá esik a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, a szülési szabadság, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés vagy fizetés nélküli szabadság, végül általános jelleggel a gyermek hároméves koráig a gyermekgondozási segély (gyes) folyósításának időtartama. Több

---

<sup>108</sup> Mt. 150. §.

<sup>109</sup> Mt. 127. §.

<sup>110</sup> EBH. 2001. 570.

<sup>111</sup> Mt. 139. § szerint továbbá közeli hozzátartozó ápolására generális jelleggel is biztosít fizetés nélküli szabadságra jogosultságot.

<sup>112</sup> BH 1999. 87.

probléma adódott abból, hogy a felmondási védelem hogyan fér össze azzal, hogy 2006. január 1-eje óta valaki munka mellett is igényelheti a gyest. A munkavállaló ezáltal a gyermek egyéves kora után a saját munkáltatójától fizetés nélküli szabadságot igényelhet és a gyes folyósítása mellett egy másik munkáltatónál vállalhat teljes munkaidős állást, vagy a gyes folyósítása mellett visszamehet a saját munkáltatójához teljes munkaidőben dolgozni. A felmondási védelem azonban mindenképpen megilleti, mert az a gyes folyósításához kötött. A felmondási védelem kiterjed a további munkaviszonyokban foglalkoztatott munkavállalóra is. Ha egy munkavállaló több munkáltatónál dolgozik, miközben gyest kap, mindegyik jogviszonyában megilleti a felmondási védelem.

Utalni kell arra is, hogy a várandósság a rendkívüli felmondásnak nem képezi akadályát, tehát a tilalom nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.<sup>113</sup>

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság foglalkozott várandósság miatti munkaviszony megszüntetéssel, és kimondta: jogellenes a próbaidő alatt azért megszüntetni a munkaviszonyt, mert az illető terhes (EBH/1201/2008.).

#### *A szűkebb értelemben vett munkaegészségügyi védelem*

Az Eütv. kimondja, hogy meg kell óvni a munkavállaló egészségét a munkavégzés során. Emellett az Mt. 75. §-a külön kiemeli a nők és fiatalok védelmét: „Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg”. Az egyik ilyen jogszabály az Mvt., a másik a kifejezetten az alkalmassági vizsgálatokat érintő NM rendelet. Ezt az alkalmassági vizsgálatok alaprendeletének nevezik, mert valamennyi kapcsolatos tennivalót részletesen szabályozza, noha bizonyos sajátos tevékenységekre – fegyveres erők, rendvédelmi szervek - külön rendeletek vonatkoznak.

Az Mvt. 49. §-a – összhangban az Mt.-vel – rendelkezik a munkavállaló személyével összefüggő előírásról, miszerint a munkavállaló csak olyan munkára és csak akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy *foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja, foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent, mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.* Az egészségügyi megfelelőségről orvosi vizsgálat alapján kell dönten. Az NM 1. § e) szerint munkaköri alkalmassági vizsgálat annak a megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben, szolgálati beosztásban és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni. Ennél tágabb értelemben azt is segíti, hogy a munkát a munkát végző egyénhez adaptálják, illetve az egyént segítség általában egészségének fenntartásában, a munkahelyi egészségkárosodás megelőzésében.<sup>114</sup>

<sup>113</sup> Mt. 96. §. (1) bekezdés.

<sup>114</sup> A szakmai alkalmassági vizsgálat (várhatóan képes-e az adott személy megfelelni a szakmának), illetve a személyi higiénés alkalmassági vizsgálat (járványügyi szempontból kiemelt területen munkát végző személyek vizsgálata) külön vizsgálatot jelent.

## *A sérülékeny csoportok*

A magyar jogban a sérülékenység három tényező köré csoportosul:

- életkor (gyermekek, fiatalok, idősök);
- nem (nők) és
- utódkárosítás megelőzése (fertilis korú nők).

Az NM rendelet 1. §. o) pontja szerint sérülékeny csoportok a fiatalok, továbbá terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, valamint idősödők. Ugyanez a fogalom az Mvt. 87. § 8/A. pontja szerint: sérülékeny csoport az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek) Az 50/A. §-a alapján a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

Az NM 10. § (1) bekezdése szerint a munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a terhesekre - ezen belül a terhesség korai szakaszában lévőkre -, a nemrég szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre. (2) A 9. számú melléklet szerinti, a munkakörnyezetben jelen lévő kóroki tényezők esetében a jelen rendeletben foglaltak végrehajtása érdekében a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel az (1) bekezdés szerinti személyek egészségét és biztonságát garantálni kell. A 8. számú melléklet általában a sérülékeny csoportokról szól, míg a 9. melléklet kifejezetten a nőkről. Kiemelt fontossággal bír tehát, hogy mit tartalmaznak ezek a mellékletek.

A 8. melléklet táblázatban foglalja össze a megterheléseket és azokat a határértékeket, amelyeken belül a sérülékeny csoportok foglalkoztathatóak. A táblázat fejléc kategóriái: terhes, fiatalok, 45 év alatti nők, 45 év feletti nők (nyugdíjkorhatárig), és a nyugdíjkorhatár feletti nők, ezt követik a fiatalok férfiak, illetve a nyugdíjaskort meghaladó korú férfiak. (Az aktív korú férfiak nincsenek a táblázatban, mert a megterhelések esetükben engedélyezettek.) A nők esetében nagyobb a specifikáció, eleve kettővel több életkori kategóriába vannak beosztva. Esetükben tehát nagyobb az egyéniesítés lehetősége. A 9. melléklet azon kóroki tényezőket tartalmazza, amelyek fennállásakor a terhes nők, a nemrég szült nők és a szoptató anyák foglalkoztatásához kockázatbecslés szükséges. Ilyenek a fizikai kóroki tényezők, a biológiai kóroki tényezők (a 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet szerint) és a kémiai kóroki tényezők (a 44/2000. (XII. 17.) EüM rendelet alapján).

## *Összefoglaló gondolatok a hatályos munkaegészségügyi szabályozásról*

A munkajog területén a nőket érintő kedvezőbb szabályok mindegyike azzal van összefüggésben, ha a munkavállaló nő éppen terhes vagy szoptat. A munkajogi jogvédelem tehát szigorúan azokra az esetekre terjed ki, amelyet egy férfi objektív biológiai okok miatt nem tud produkálni. Attól a pillanattól fogva, hogy már a gyermek általános gondozásáról és

ellátásáról van szó, az Mt. bevonja a kedvezményezett körbe a férfiakat is. Ki kell emelni, hogy az apáknak jár az 5 napos munkaidő-kedvezmény is a gyermek születésekor.

A munkavédelem területe sokkal bonyolultabb és szerteágazóbb, mint a munkajog a női munkavégzés terén. A munkakörnyezeti kóroki tényezők közül sok olyan van, amelyben a nőket megkülönböztetett védelem illeti meg. Ennek oka azonban a biológiai különbség a férfiak és nők között, amely szerint egy átlagos nő fizikai teljesítőképessége gyengébb, mint egy átlagos férfié. Kifejezett tiltott tevékenységeket leginkább ott találunk – összhangban a munkajoggal –, ahol a női munkavállaló egyben gyermeket vár vagy szoptat. Az utódvédelem szempontja – teljesen jogosan – itt is dominál.

Kifejezetten releváns a fenti következtetés az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulása szempontjából, hiszen azt jelenti, hogy a jogalkotó senkit nem fosztott meg alkotmányellenesen a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogától (és ezáltal az e rendelkezéseket alkalmazó munkáltató sem sérti meg az egyenlő bánásmód követelményét). Az állam objektív élet- és egészségvédelmi kötelezettsége – mely az Alkotmány 54. § (1) bekezdése által garantált élethez való joggal, valamint az alaptörvény 70/D. § (1) bekezdésében foglalt lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való joggal áll szoros kapcsolatban – erősebbnek bizonyul az általános jogegyenlőségi klauzula előírásainál (70/A. §) valamint a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogánál (70/B. § (1) bekezdés). Ezt az alaptörvény annak kimondásával is egyértelművé teszi, hogy a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogról az állam – többek között – a munkavédelem megszervezésével, biztosításával is köteles gondoskodni. Amennyiben azonban a jogalkotó objektív vizsgálatok nélkül határozta volna meg a foglalkoztatási korlátozásokat, vagy azokat e vizsgálatok által nem indokolt körre terjesztette volna ki, e szabályok – tekintet nélkül a munkavédelmi kötelezettségére – alkotmányellenesek volnának.

### *2.2.3. Szociális rendszerhez való hozzáférés*

A várható élettartam Magyarországon - a férfiaknál 69,2 év, a nőknél 77,8 év - az egyik legalacsonyabb az EU tagállamok között, bár folyamatosan emelkedik. A lakosság rossz egészségi állapota csökkenti a várható élettartamot, és negatív hatást gyakorol az általános munkaerő-piaci helyzetre is. A szociális védelemre fordított kiadások 2006-ban a GDP 22,3%-át tették ki, amely jóval elmarad az EU átlagától (26,9%).<sup>115</sup>

A szegénység továbbra is a társadalom széles rétegeit érinti. A gyermekszegénységi arány (2007-ben 19%) sokkal magasabb, mint az egész népesség esetében (12 %). A szegénységi küszöb a családok (két felnőtt és két eltartott gyermek) esetében 2007-ben 4 959 euró volt, amely kevesebb az uniós átlag egy harmadánál. Továbbra is az állástalanok, az alacsony képzettségű szülők, a három vagy több gyermekes illetve az egyszülős családok, valamint a kis településeken élők vannak leginkább kitéve a szegénység veszélyének. Az aktív kereső nélküli háztartásokban élők aránya (2007-ben 11,9%) az Európai Unióban a második legmagasabb. A tartós munkanélküliség 3,4%-os aránya valamivel meghaladja az európai adatokat. A szegénységi tényezők továbbra is aránytalanul sújtják a romaságot a többségi társadalomhoz képest. Becslések szerint a romák fele a szegénységi küszöb alatt él.<sup>116</sup>

<sup>115</sup> Magyarország, Szociális védelmi jelentés az Európai Bizottság részére, 2009. 1. oldal.

<sup>116</sup> Ibid, 2. oldal.

Mindezek alapján látható, hogy az esélyegyenlőség tekintetében kimagasló fontossággal bír a tágan értelmezett szociális ellátásokhoz való hozzáférés kérdése. Ha amúgy is hátrány áll fenn a munkaerőpiachoz való hozzáférésben, és ez találkozik a szociális ellátásoktól való (akár csak részleges) elzárttsággal, akkor ez a kumulált, halmozottan hátrányos helyzetet eredményező hatás az adott személyi kör lemaradását fokozza, akár véglegessé teszi. Ez a szociális ellátórendszer általános problematikájának egyik kulcskérdése.

Az időskorú eltartottak aránya Magyarországon a 2008. évi 23,5%-ról 2050-re 50,8%-ra, több mint a kétszeresére fog nőni, amíg a nyugdíjakra fordított összkiadás a GDP 10,4%-áról (2004) ugyanezen időpontig 16,8%-ra fog emelkedni. A rendszer által eltartottak aránya is jelentősen meg fog nőni. Amíg 100 járulékfizetőre jelenleg 76 nyugdíjas jut, addig ez a szám a várakozások szerint 103-ra emelkedik 2050-re.<sup>117</sup>

A fenntarthatóság, mint fő téma, uralja a közbeszédet; ami annyit tesz, hogy szükséges a nyugdíjrendszerbe való bejutás feltételeit úgy racionalizálni, hogy a befizetések és a kifizetések aránya ne roppantsa össze a finanszírozhatóságot. Mi ennek a következménye? A nyugdíjkorhatár jelenleg 62 év, de 2028-ig 65 évre emelkedik – tehát kitolódik a nyugdíjak igénybevételének lehetőségéhez szükséges életkor -, illetve a rendszerváltás idején elégséges 10 év szolgálati időről a teljes nyugdíjhoz már 20 év szükséges. Ne feledjük, nincs járulék-visszatérítés, tehát, ha valaki 14 évig fizetett, semmit nem kap vissza az általa fizetett járulékokból, de nyugdíjban sem részesül. Érdekes összehasonlításképpen megemlíteni, hogy pl. Ausztriában, Belgiumban, Hollandiában és Franciaországban a nyugdíjhoz 0-2 év szolgálati idő is már elégséges.<sup>118</sup> Ehhez képest a volt szocialista országok ekkora időre semmit nem nyújtanak a tb rendszerből. A népesség általános előregedése, az alacsony foglalkoztatottság és a járulékfizetés nehézségei együttesen igen káros hatást gyakorolnak a fenntarthatóságra. A fizetők köre azonban egyre nagyobb terhet kell, hogy vállaljon:

- 2007.01.01 : nyugdíjbiztosítási járulék 18 %- ról 21 %-ra emelkedett.
- 2008.01.01 : 21 %- ról 24 %-ra emelkedett, az egyéni nyugdíjjárulék 9,5 %-ra nőtt.
- Bevezették a karkedvezménybiztosítási járulékot. 2007 – 2010 között állami átvállalás (100 %, 75 %, 50 %, 25 %), 2011-től munkáltató, 13 % (azok után, akiket karkedvezményes munkakörben foglalkoztat).
- 2010. január 1-jével átneveződtek a járulékok, deösszegeikben nem változtak.

Emellett folyamatosan szűkülnek a kedvezmények, szigorodott a nyugdíjak melletti foglalkoztatás szabályösszessége.<sup>119</sup> 2007 áprilisától a nyugdíj *melletti* keresőtevékenység mellett kell járulékot fizetni az általános szabályok szerint. 2008.01.01 után nyugdíjazottak: korhatár (62) előtt nyugdíjba vonulóknak a minimálbért meghaladó kereset esetén szüneteltetik a nyugdíjat, és ezen jövedelem után már nem lesz nyugdíj megállapítás. A nyugdíjkorhatár kitolása is meghozta a hatást, néhány adat: 1997-ben a foglalkoztatott nők 4 %-a volt 55 éven feletti, 2006-ban 10,1 %-a. A foglalkoztatottsági ráta az 1998-as szintről (16,7 %) megnőtt 32,9 %-ra (2005) az 55- 64 éves korcsoportban.

---

<sup>117</sup> Ibid, 6. oldal.

<sup>118</sup> Dr. Szenczi Erika, Harmadik országbeli állampolgárok nyugdíjjogosultságai, 157-224, In Gellérné Lukács Éva (szerk.), A harmadik országbeli állampolgárok szociális jogai, Tullius Kiadó, Budapest 2009. 175-176. oldalak.

<sup>119</sup> Dr. Gellérné dr. Lukács Éva, Lesz-e nyugdíjunk 2020-ban? Előadás, Visegrád, Magyar Munkajogi Konferencia, 2009. október 13.

Fentiekből azt a következtetést lehet levonni, hogy azok a személyek, akiknek a foglalkoztatása rövidebb ideig tartott, illetve alkalmi jellegű volt - amely a hátrányos helyzetben lévőket fokozottan sújtó problémakör -, nagyobb eséllyel nem fognak nyugdíjat kapni, illetve befizetett járulékaikat is elveszítik. A rendestől eltérő életpályát befutó munkaerőpiaci résztvevőket tehát jobban sújtják a szigorítások, mint a munkaerőpiacon hátrányban nem lévőket.

## **2.3. Bizonyítási eszközök**

### *2.3.1. A bizonyítási teher megfordítása és annak indokai*

A bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban az alperest – azaz a munkaadót – terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a felperes munkavállalóval szemben, nem pedig a sérelmet szenvedett felperest, a munkavállalót terheli a diszkrimináció bizonyítása. Az eljárásjogokban ugyanis az általános szabály szerint mindig annak kell bizonyítania a jogi szempontból jelentős tény, aki arra a peres eljárás során hivatkozott. Ha tehát az általános szabályok szerint járnának el a diszkriminációs ügyekben is, akkor a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak kellene bizonyítania, hogy munkáltató megsértette jogait.

Azért szükséges és indokolt megfordítani a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos perekben a bizonyítási terhet, mert a diszkrimináció körülményeiről túlnyomórészt csak az alperes munkaadó rendelkezik szóbeli vagy írásbeli bizonyítékokkal, ami lehetetlenné teszi a felperesi bizonyítást. A bizonyítási teher megfordítása rákényszeríti, és “érdeklétté teszi” a munkaadót, hogy minden rendelkezésére álló adatot, tény, körülményt feltárjon, hiszen csak így mentesülhet a felelősség alól.

#### *A bizonyítási eljárás szabályaival kapcsolatos közösségi jogi követelmények*

A jogorvoslat hatékonyságát igyekeztek közösségi szinten javítani a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EK tanácsi irányelv<sup>120</sup> elfogadásával. Az irányelv címének magyar fordítása vitára adhat okot. A bizonyítási teher azért pontatlan, mert itt sokkal inkább bizonyítási kötelezettségről van szó, mintsem teherről, bár kétségtelenül az alperes munkáltatót “terheli” annak bizonyítása, hogy intézkedése nem valósított meg diszkriminációt.

Az irányelv célja, hogy elősegítse a diszkrimináció elleni hatékony fellépést a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 92/85/EGK és a 96/34/EGK irányelv által garantált jogok megsértése esetén. A szabályozás tehát arra irányult, hogy biztosítsák a sértettek hatékony jogérvényesítését, növeljék a tagállami intézkedések hatékonyságát. Ennek megfelelően az irányelv célja annak biztosítása, hogy az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében hozott tagállami intézkedések hatékonyságát növeljék, abból a célból, hogy minden, az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogsérelmet kifogásoló személy más illetékes szervek esetleges megkeresése után bírói úton érvényesíthesse jogait.

---

120 A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről.

A hatékony jogorvoslat előtt álló akadályok közül a közösségi jogalkotók kettőt emeltek ki. Egyfelől meg kívánják könnyíteni a jogsérelemre hivatkozó fél perbeli helyzetét, és ezért a munkáltatóra helyezik a bizonyítás terhet. Másfelől pedig a közvetett diszkrimináció fogalmának pontos meghatározásával segítik az ilyen ügyek jogi megítélésének tisztázását. A bizonyítási teher megfordításáról szóló irányelv címe tehát kissé megtévesztő, hiszen nem egy, hanem az alábbi két eljárási problémát igyekeznek kezelni egyazon irányelvvel:

- a bizonyítási teher megfordítása a nemek alapján történő megkülönböztetés esetén,
- a közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása.

Az irányelvet alkalmazni kell:

- a Római Szerződés 119. cikkelye, valamint a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, és amennyire a nemen alapuló diszkriminációt érinti, a 92/85/EGK és a 96/34/EGK irányelv;
- az állami vagy magánszektorra érintő minden olyan polgári vagy adminisztratív eljárás esetén, amely az előző pontban felsorolt jogszabályokra vonatkozóan jogorvoslati lehetőséget biztosít a nemzeti jogban, kivéve a bíróságon kívüli, önkéntes alávétésen alapuló eljárásokat, illetve a nemzeti jogban meghatározott eseteket.

Az irányelv nem alkalmazható a büntetőeljárásokban kivéve, ha az érintett tagállam ettől eltérően rendelkezik.

Az irányelvet a 3. cikkely szerint tehát a következő jogszabályok tekintetében kell alkalmazni:

1. A Római Szerződés 141. (119.) cikkelye.
2. A Tanács 1975. február 10-i, 75/117/EGK irányelve a tagállamok által a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról.
3. A Tanács 1976. február 9-i, 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők egyenlő elbírálásáról szóló elvnek a munkához szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról.
4. A Tanács 1992. október 19-i, 92/85/EGK irányelve a terhes nők, a gyermekágyas és szoptatós anyák munkahelyi biztonságának és egészségének javítására irányuló intézkedések bevezetéséről.
5. A Tanács 1996. június 3-i, 96/34/EGK irányelve az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásról.

Az irányelv azt a kötelezettséget rója a tagállamokra, hogy nemzeti jogrendszerükkel összhangban hozzák meg a szükséges intézkedéseket az olyan helyzetekre, amikor az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogsérelmet kifogásoló személy bíróság, illetve más illetékes hatóság előtt olyan tényeket ad elő, amelyekből közvetlen vagy közvetett diszkriminációt lehet feltételezni. Az ilyen esetekben az alperesnek, azaz a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Az irányelv azonban nem akadályozza meg azt, hogy a tagállamok a bizonyítási eljárásra vonatkozóan a felperes számára még kedvezőbb szabályozást vezessenek be. A tagállamoknak azonban nem kell alkalmazniuk ezeket a szabályokat az olyan eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóságra tartozik az esetre vonatkozó tények kivizsgálása.

### *A hazai szabályozás*

A magyar jog az Ebktv. hatályba lépése előtt is tartalmazott rendelkezéseket a bizonyítási teher megfordításáról: Bár az Mt. 1992. óta előírta a hatálya alá tartozó diszkriminációs

ügyekben a bizonyítási kötelezettség megfordítását,<sup>121</sup> a törvény előkészítése során ez a jogintézmény két szakmai problémát vetett fel. Az egyik a hatály volt, mivel az irányelv az Mt. hatálya alá tartozó eseteknél szélesebb körben tette kötelezővé a bizonyítási teher megfordítását.<sup>122</sup> Ezt az ellentmondást a törvény úgy oldotta fel, hogy az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi esetben kötelezővé tette a bizonyítási teher megfordítását. A másik a peres eljárások során merült fel, mivel nem volt egyértelmű, hogy a felperesnek milyen tényeket, bizonyítékokat kell szolgáltatnia ahhoz, hogy az alpereshez kerüljön át a bizonyítás kötelezettsége.

Az érintett jogszabályok hatályát tehát tisztázta a jogalkotó, így a hatályos szabályok értelmében az Ebktv. 19. §-a szerinti fordított bizonyítási terhet kell alkalmazni a személyiségi jogi és munkaügyi perben, fogyasztóvédelmi, munkaügyi hatóságok és az EBH eljárása során, de nem alkalmazható a büntető- és szabálysértési eljárásokban.

### *Az EBTT állásfoglalása*

A hatékony alkalmazás elősegítése érdekében az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást<sup>123</sup> adott ki a bizonyítási teher megfordításával kapcsolatos szabályokról. A testület állásfoglalása a téma szempontjából megkerülhetetlen, az alábbiakban ismertetett szabályokat az állásfoglalás elveinek megfelelően dolgozom fel. Ezen elvek közül a legfontosabb, hogy a Testület szerint a kimentési bizonyítás célja, hogy az általános bizonyítási szabályokhoz képest az igényérvényesítő javára előnyt biztosítson. Ez biztos kiindulópontot jelent a törvény összetett szabályainak értelmezéséhez, s a jogalkalmazónak is megbízható zsinórmértéket ad az eljárási normák interpretációjához.

### *2.3.2. A bizonyítási eljárás szakaszai*

Az Ebktv. 19. §-a értelmében a bizonyítás három szakaszra tagolódik:

1. Az eljárás megindítása: a sérelmet szenvedett fél, illetve a közérdekű igény érvényesítője tesz eleget valószínűsítési kötelezettségének.
2. Ennek sikeressége esetén megindul a bizonyítás második szakasza, amelynek során az eljárás alá vont személy terhére esik kimentésének bizonyítása.
3. A kimentési bizonyítást követően, az eljárás harmadik szakaszában a sérelmet szenvedett félre vagy a közérdekű igényt érvényesítőre esik a kimentési bizonyításban előadottak megcáfolása.

### *Az eljárás megindítása: valószínűsítési kötelezettség*

---

<sup>121</sup> Lásd az Mt-nek a törvény hatályba lépése előtti 5. § (8) bekezdését: A munkáltató eljárásával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket nem sértette.

<sup>122</sup> Lásd az irányelv 3. cikkét: (1) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a Szerződés 119. cikkében, a 75/117/EGK, a 76/207/EGK és, amennyiben a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés áll fenn, a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelvekben említett esetekben;

b) mind az állami, mind a magán szektorban bármely polgári vagy közigazgatási eljárás keretében, amely a nemzeti jog értelmében jogorvoslati lehetőséget kínál az a) pontban említett intézkedések alapján, az önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

(2) Ez az irányelv nem vonatkozik a büntető eljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

<sup>123</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 10.007/1/2006. TT. és 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalásai a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban ([www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)).

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie kell, hogy:

1. a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány éri vagy érte, és
2. a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott ún. védett tulajdonsággal.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen, vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal. Mind a ténylegesen létező, mind pedig a jogsértő feltételezésén alapuló védett tulajdonság tekintetében szükséges annak vizsgálata, hogy az adott tulajdonság megmutatkozik-e például külső fizikai jegyekben, viselkedésben. Külön gonddal kell vizsgálni a vélekedés alapjául szolgáló, így a környezetben felmerült körülményeket, hivatalos, illetve köztudomású tényeket is.

A jogsérelmet szenvedett félnek nem azt kell valószínűsítienie, hogy a vele szembeni bánásmód valamely tételes jogi szabályba ütközött, hanem azt, hogy az neki valamilyen - hétköznapi értelemben vett - hátrányt okozott. A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében a sérelmet szenvedett személynek vagy a közérdekű igényt érvényesítőnek meg kell jelölnie egy személyt vagy csoportot, amellyel összehasonlítva őt ismeretei szerint hátrány érte vagy éri. Ezzel szemben a jogellenes elkülönítés, a zaklatás és a megtorlás esetén nem szükséges összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot meghatározni.

Az EBH határozata szerint a kérelmezőket nem érte hátrány, amikor egyik jelentkező esetében sem jutott el a kiválasztási eljárás a felhívásban megjelölt felvételi interjúig, az állást nem töltötték be és arra előkészület (felvételi interjú vagy arra időpont kitűzés) sem történt, valamint az eljárás alá vont ésszerű indokát adta (a cég átszervezése, szakszervezeti kifogás előterjesztése) az állásbetöltés elmaradásának. Hátrány hiányában viszont nem állapítható meg a kérelmezőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés.<sup>124</sup>

A közérdekű eljárást indító szervezetnek<sup>125</sup> a fentiekkel ellentétben azt kell valószínűsítienie, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme bekövetkezett vagy ennek közvetlen veszélye áll fenn. Minden esetben valószínűsítienie kell továbbá, hogy azon csoport védett tulajdonsága, amelynek érdekében fellép, a személyiség lényegi vonása, és végül, hogy a jogsérelem személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

Amennyiben a sérelmet szenvedett személy, vagy a közérdekű igényt érvényesítő a fentiek szerint eleget tesz valószínűsítési kötelezettségének, az Ebktv. 19. §-a alapján mintegy vélelmezni kell az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, mely vélelem a kimentési bizonyításban dönthető meg. Az EBH az eljárás megindítását megelőzően tisztázza, hogy az ügy sértetti oldalról az Ebktv. személyi hatálya alá tartozik-e. Ez a kérelmekből sokszor nem állapítható meg, ezért hiánypótlás keretében felszólítja a kérelmezőt, hogy jelölje meg a 19 védett tulajdonságok valamelyikét, vagy a személyével összefüggő egyéb

---

<sup>124</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 48/2006. határozata.

<sup>125</sup> lásd: Jogorvoslati rendszer

helyzetet.<sup>126</sup> Az EBH általános gyakorlata az, hogy hatáskör hiányában megszünteti az eljárást, ha a kérelmező nem tud nyilatkozni a védett tulajdonságról.<sup>127</sup>

### *Az eljárás alá vont, alperes bizonyítási kötelezettsége*

Az eljárás alá vont csupán akkor kötelezhető kimentési bizonyításra, ha a sérelmet szenvedett fél, vagy a közérdekű igényt érvényesítő a fentiekben kifejtett valószínűsítési kötelezettségének sikeresen eleget tett. Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében az eljárás alá vont csak akkor kerülheti el a jogsértés megállapítását és a jogi felelősségre vonást, ha bizonyítja, hogy:

1. a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
2. az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani.

Az eljárás alá vont három módon mentesülhet a jogi felelősség alól:

1. Bizonyíthatja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem állnak fenn.
2. Amennyiben nem vitatja a tényeket, bizonyíthatja, hogy teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.
3. Az eljárás alá vontnak lehetősége van arra is, hogy a tények és az oksági összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa: nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont a kimentési szabályok segítségével sikeresen bizonyíthatja, hogy nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

### *Az okozati összefüggés kérdései*

A jogalkalmazás során nem volt egyértelmű, hogy kinek kell bizonyítani a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést, tehát azt, hogy a védett tulajdonság miatt alkalmazták a kedvezőtlenebb bánásmód. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalása szerint a kimentési bizonyítás célja, hogy az igényérvényesítőnek előnyt biztosítson az általános bizonyítási szabályokhoz képest. A védett tulajdonság és a hátrány valószínűsítésén túl nem lehet rá hárítani az okozati összefüggés bizonyításának a terhét. Ebben az esetben ugyanis kiüresednének a bizonyítást könnyítő szabályok, és helyettük az általános bizonyítási szabályok érvényesülnének, ezért a kimentési bizonyítás nem érné el a célját.

Az eljárás alá vont (alperes) azonban azzal is igazolhatja az okozati összefüggés hiányát, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. Az EBH egyik ügyében a kérelem szerint a munkáltató a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetésben részesítette, amikor rendkívüli felmondás útján külföldi állampolgársága miatt elbocsátotta. Kérelmező vezető jegyvizsgálóként dolgozott az egyik vasútvonalon. Állítása szerint a munkavégzés során négy alkalommal nem a fűtetlen váróteremben várakozott az éjszaka véget érő szolgálat végétől reggelig. Mindezt felettesei szolgálatszégésnek minősítették, és elbocsátották állásából,

<sup>126</sup> Jelentés az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Kézirat, Budapest, 2006. július, 9. o.

<sup>127</sup> Demeter, Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. *Acta Humana* 2006/1. 61. o.

eltérően azon további munkatársaitól, akik szintén ugyanezt tették. Az ő esetükben az ötnél kevesebbszer megvalósuló ugyanilyen jellegű szolgálatszégés felett kérelmező értesülései szerint szemet hunytak. A Munkaügyi Bíróság ítélete szerint az elbocsátás jogszerű intézkedés volt a munkáltató részéről. Megállapítható volt, hogy a munkáltató állampolgárságra tekintet nélkül rendkívüli felmondással szüntette meg egy magyar állampolgár munkaviszonyát is, ezért a hatóság a kérelmet elutasította<sup>128</sup>.

Az okozati összefüggést természetesen a kérelmező (felperes) is bizonyíthatja, például teszteléssel, amelynek során azonos helyzetbe hoznak több személyt, akik közül csak a jogsértett rendelkezik a védett tulajdonsággal, és az eljárás alá vont magatartását az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szempontjából vizsgálják.<sup>129</sup>

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az nem csak aktív magatartással, hanem mulasztással is megvalósítható. A bírói gyakorlat szerint „egy hátrány kiváltó állapot minden aktivitást nélkülöző fenntartása is megvalósíthatja a jogsértést”<sup>130</sup>. Ezzel ellenkező jogértelmezés mellett elesnének a jogvédelemtől például azok a tanulók vagy tanulói csoportok, amelyek korábban, spontán kialakult, de idővel szakmailag már nem indokolható helyzetben szenvednek hátrányos megkülönböztetést.

#### *Kimentési bizonyítás*

Az eljárás alá vontnak lehetősége van arra is, hogy az okozati összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa, hogy nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek a kötelezettségének akkor tesz eleget, ha rámutat arra a kifejezett törvényi rendelkezésre, amely lehetővé teszi a megkülönböztetést (pl. előnyben részesítés), vagy sikeresen alkalmazza a kimentési szabályokat. Az EBH gyakorlatában a kérelmek nagy része már a fenti teszteken elbukik.<sup>131</sup>

#### *Az általános kimentési szabály*

*Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése tartalmaz egy általános kimentési lehetőséget, amelyet a törvény körében felmerülő bármely esetre alkalmazni lehet. E szerint „nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a megkülönböztető magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”. Hangsúlyozni kell, hogy e norma alkalmazásának kulcsszava az ésszerűség, amely nagyobb mozgásteret ad a kötelezett számára a mentesülésre. Ugyancsak általános jellegű kimentési ok a fogalmak között elemzett előnyben részesítés.”<sup>132</sup>*

Az általános és a különös szabály összefüggése alapján a munkaügyi diszkriminációs jogvitákban kizárólag a különös munkajogi kimentési szabályt (Ebktv. 22. §) kell alkalmazni. Munkaügyi diszkriminációs jogvitáknak minősülnek a foglalkoztatási jogviszonyokkal és a

<sup>128</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 46/2007. számú határozata.

<sup>129</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII. 6.) Korm. rendelet 13. § (1) bek.

<sup>130</sup> Pf. .20.683/2005/7 (www.cfcf.hu).

<sup>131</sup> 2006-ban a 42 elutasító határozat közül mindössze 5 esetben mentesült az eljárás alá vont a felelősség alól azért, mert nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmódot.

<sup>132</sup> 11. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.

munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal kapcsolatos viták. Ezekben a bíróság és EBH előtti jogvitákban tehát a 7. §-ban szereplő általános kimentési szabályt nem kell alkalmazni.

Ezzel ellentétes megállapításra jutott a Legfelsőbb Bíróság, amikor egy ítéletében<sup>133</sup> megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, de a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt. A Legfelsőbb Bíróság tehát egy munkaügyi diszkriminációval kapcsolatos jogvitában nem a különös (Ebktv. 22. §), hanem az általános kimentési szabály (Ebktv. 7. § (2) bek.) alkalmazását tartotta helyesnek. Az ítélet szerint „nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van...A kifejtettekből következően az alperesnek kellett bizonyítani, hogy ....a közalkalmazotti jogviszony létesítése során meghozott döntésének ésszerű, jogszerű és valós indoka volt, továbbá választásával nem sértette a felperes emberi méltóságát. A Legfelsőbb Bíróság osztotta a perben eljáró bíróságok álláspontját a tekintetben, hogy az alperes döntésének meghozatalakor nem önkényesen járt el, hanem tárgyilagos mérlegelés után hosszabb távú stratégiai célt kívánt elérni, nevezetesen - az ének és történelem szakos tanár alkalmazásával - az évek óta meglévő zenei oktatással kapcsolatos problémájának megszüntetését”.

A fenti ítélet tehát nem követi a korábban tett megállapításunkat, amely szerint nem az általános ésszerűségi tesztet, hanem a különös szabályt kell alkalmazni. Álláspontunk szerint ez az értelmezés már az akkor hatályos szerint is aggályos volt. Szerencsére időközben módosult a 7. § (2) bekezdése, amely szerint az általános szabályt akkor kell alkalmazni, „ha e törvény eltérően nem rendelkezik”. Mivel az Ebktv. tartalmaz különös szabályt, tehát eltérően rendelkezik a foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatban, ezért az ilyen ügyekben csak és kizárólag a 22. § alkalmazandó.

#### *Az ágazati kimentési szabályok*

A foglalkoztatás területén az Ebktv. 22. § a) pontja átvette a munka jellegével és természetével kapcsolatos arányos megkülönböztetést, mint kimentési okot: „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés”.

Az EBH előtti eljárásban<sup>134</sup> a kérelmező azt sérelmezte, hogy egy megyei munkaügyi központ kirendeltségén életkor szerinti korlátot tartalmazó álláshirdetéseket talált, melyek őt az adott állásokhoz való hozzájutás lehetőségéből kizárták. A kérelemhez az általa sérelmezett álláshirdetések másolatát csatolta, amelyekben külföldi, elsősorban németországi és ausztriai munkákra keresnek jelentkezőket, minden esetben korhatár megjelölésével, többek között az alábbi munkakörökre: felszolgáló és szakács 30, illetve 35 éves korig, hegesztő, tanácsadó mérnök, gyermekgyógyász, esztorgályos, fűró, körcsiszoló és lakkozó 18 és 40 év között. Az eljárás alá vont állami szerv azzal védekezett, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX.15.) GM rendelet 2004. május 1-jén hatályba lépett módosítása kötelezően elrendelte, hogy minden Magyarországon bejelentett üres álláshely megjelenjen az ún. EURES rendszerben. Ugyanezen elv alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal EURES irodája rendszeresen megküldi a Munkaügyi Központnak a bármely tagállamban bejelentett üres álláshelyeket. A

<sup>133</sup> EBH 2007/1629.

<sup>134</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 191/2007. számú határozata.

hirdetések a Központ szolgáltatási rendszerének részét képezik, felülbírálásukra és ellenőrzésükre a Központnak lehetősége nincs, közvetítést velük kapcsolatban nem végez. A külföldi álláshirdetésekre álláspontjuk szerint egyébként is a fogadó állam jogrendszere alkalmazandó, tartalmukért felelősséget a hirdető, a hirdetést az EURES hálózatra feltevő intézmény visel. A hatóság az ügyben állásfoglalást kért a németországi Munkaügyi és Szociális Minisztériumtól, amely szerint csak abban az esetben lehet jogszerű egy álláshirdetésben életkor szerinti korlát megjelölése, amennyiben az adott tevékenység jellege, vagy természete ezt megköveteli. A vitatott álláshirdetések esetében azonban aligha, egy részüknél pedig biztosan nem állapítható meg, hogy az azokban szereplő életkor szerinti korlát a munka jellege vagy természete alapján indokolt és arányos volna. Tekintve azonban, hogy a Munkaügyi Központ az adott álláshirdetéseket jogszabályi kötelezettségnél fogva egy, az Európai Unió összes tagállamában működő rendszer részeként kezeli és teszi közzé, azok felülvizsgálatára és az egyenlő bánásmód érvényesülése szempontjából való ellenőrzésére felhatalmazása nincs, a hatóság az eljárás alá vont fenti védekezését kimentési okként elfogadta, ezért a kérelmet elutasította. Az álláshirdetésekből megjelölt életkor szerinti korlátoknak az adott munka jellegéhez, vagy természetéhez mért indokoltsága ugyanakkor csak az álláshirdetéseket megfogalmazó és azokat az EURES rendszerben közzétevő munkáltatók eljárás alá vonása és vizsgálata útján lett volna az adott eljárásban elbírálható, amire viszont a hatóságnak joghatósága nincs. A hatályos jogszabályok alapján folytatott gyakorlat nem felel meg az egyenlő bánásmód követelményének, a Munkaügyi Központ viszont a fenti gyakorlattól éppen a hivatkozott jogszabálynál fogva nem térhet el, így tárgyi ügyben a felelőssége nem megállapítható. A hatóság ugyanakkor jogszabályoknak az egyenlő bánásmód elvének való megfelelését nem vizsgálhatja.

Egy másik ügyben a roma panaszosok egy takarító cégnél álltak munkaviszonyban. A munkájuk során a munkahelyi feletteseik több alkalommal megjegyzést tettek roma származásukra, azt is kijelentették, hogy nem kívánnak cigányokkal együtt dolgozni. A bepanaszolt munkáltató jogutódlással foglalkoztatta a korábban közalkalmazottként dolgozó kérelmezőket. A munkavállalók átvételét követően a jogutód munkáltató a kérelmezőkkel aláírta a munkaviszonyuk közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló okiratot, majd új munkaszerződést kötöttek a dolgozókkal. A kérelmezők a szerződés aláírását követően „észlelték”, hogy az új szerződésben a munkáltató próbaidőt kötött ki és a felettes munkahelyi vezetők javaslatára munkaviszonyukat próbaidő alatt megszüntették. A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmezők közvetlen munkahelyi felettesei ellen fegyelmi eljárást folytatott le, amelynek eredményeként megrovásban részesítette az érintetteket. Azt visszautasította, hogy a cég foglalkoztatáspolitikája diszkriminatív lenne. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont cég kimentésként felhozott azon érvelését, mely szerint országosan a munkavállalóinak csaknem fele a roma kisebbséghez tartozik, illetve azt, hogy a munkavégzés helyszínén folyamatosan foglalkoztattak roma származású munkavállalót. A hatóság megállapította, hogy megvalósult az Ebktv. 10.§-ának (1) bekezdésében foglalt zaklatás azzal, hogy a munkahelyi felettes vezetők által a kérelmezők roma származására vonatkozó megjegyzések miatt számukra megalázó környezet alakult ki, és azzal, hogy a munkáltató roma származásuk miatt munkaviszonyukat a próbaidő alatt megszüntette, közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott<sup>135</sup>.

A 22. § b) pontja a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló szervezetekre határozta meg a kimentés kevésbé korlátozott lehetőségét. E szerint „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését b) a

<sup>135</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 516/2007. számú határozata.

vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés”.

A 2006. évi módosítás annyiban korlátozta a fenti munkajogi kimentési szabályt, hogy kizárta annak alkalmazását az egyenlő bér elvével kapcsolatos eljárások egy részében. Csak akkor kizárt a kimentés, ha a munkabérrel kapcsolatos közvetlen hátrányos megkülönböztetés nemen, faji hovatartozáson, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapul.

Amint arra korábban utaltunk, az Ebktv. az esélyteremtés érdekében általános kimentést enged a 11. §-ban. Az előnyben részesítést lehetővé teszi még a foglalkoztatásban az Ebktv. 23. §-a is. Az előnyben részesítés, mint kimentési ok esetében jelentőséggel bír, hogy az csak törvény, törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet, illetve a foglalkoztatás esetében kollektív szerződés rendelkezésén alapulhat, és kizárólag az ott megjelölt, az Ebktv. 8. §-ában védett tulajdonsággal rendelkező csoportok tagjaira vonatkozhat.

Ezen szabályok alapján az EBH elutasította a kérelmet, amikor a munkáltató bizonyította, hogy a sérelmezett intézkedés megfelel az előnyben részesítés kritériumainak. A kérelem szerint a panaszos munkahelyén a munkavállalók egy részét a munkáltató más cégtől vette át. Kérelmező azt sérelmezte, hogy az „átvett” dolgozók számára a munkáltató továbbra is folyósítja a korábbi munkáltatónál őket megillető járandóságokat, – többek között az étkezési hozzájárulást, – ugyanakkor az újonnan felvett dolgozók e kedvezményeket nem kapják meg. A munkáltató szerint az Mt. 85/A.§ (1) bekezdés b) pontja alapján munkáltatói jogutódlással érintett munkavállalók a jogelőd kollektív szerződésének hatálya alatt álltak az Mt. 40/A.§ (1) bekezdése alapján. Az eljárás alá vont hivatkozása szerint az Ebktv. 23.§-a szerint törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Utalt arra is, hogy az átvett dolgozók számára kedvezőbb juttatási csomag csak egy meghatározott időpontig illeti meg az érintett munkavállalókat, azaz teljesül az előnyben részesítésre az Ebktv. 11.§-ában előírt határozott időtartam követelménye is. Fentieket figyelembe véve a hatóság elfogadta eljárás alá vont kimentését és megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató a jogszabályoknak megfelelően járt el, megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, így a kérelmet elutasította.<sup>136</sup> Álláspontom szerint a döntés ugyan helyes, a jogalapja azonban nem helytálló, mert nem volt okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között, így a munkáltató lényegében nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Előnyben részesítésről itt szerintem szó sem volt, hiányzott ugyanis az előnyben részesítés lényegi motívuma: a munkáltató intézkedése nem egy hátrányos helyzetű munkavállalói csoport esélyegyenlőtlenségének csökkentésére irányult, hanem csupán egy munkajogi szabályt (Mt. 40/A §) tartott be.

---

<sup>136</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 432/2007. számú határozata.

## 2.4. Jogorvoslati rendszer

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, az EBH eljárása, valamint fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során érvényesíthetők<sup>137</sup>, továbbá az ombudsmanhoz is lehet fordulni. Változatlanul megmaradtak tehát a 2004 előtt antidiszkriminációs hatáskörrel rendelkező intézmények, de az intézményrendszer kiegészült egy antidiszkriminációs hatáskörrel rendelkező közigazgatási szervvel, az Egyenlő Bánásmód Hatósággal<sup>138</sup>. Az alábbiakban a bíróságok és az EBH szerepét mutatjuk be. A diszkriminációs hatáskörrel rendelkező munkaügyi, fogyasztóvédelmi és szabálysértési hatóságok szerepére nem térünk ki, mert szerepük elhanyagolható.

A jogorvoslati rendszerrel szembeni közösségi jogi követelményeket a 2000/43/EK irányelv eredményezte. A 13. cikk szerint ugyanis a tagállamok 2003 júliusáig kötelesek létrehozni egy vagy több olyan testületet, amelynek feladata a faji vagy etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód elvének megvalósítása. Ennek a testületnek a hatásköre kiterjed arra, hogy:

- a sértettek, a civil szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül, függetlenül támogassa a hátrányos megkülönböztetés áldozatát, hogy az panaszát érvényesíthesse,
- a diszkriminációval foglalkozó, független vizsgálatokat végezzen,
- független jelentéseket hozzon nyilvánosságra, és ajánlásokat tegyen a diszkriminációs eseteket érintő kérdésekkel kapcsolatban.

Az Európai Bizottság 2002-ben a tapasztalatok alapján azt ajánlotta, hogy az intézmény:

- működésének alapja lehetőleg törvény legyen, amelyben pontosan meghatározzák feladatkörét,
- anyagi függetlenségét biztosítani kell, ezért működéséhez az éves költségvetésben kell megfelelő fedezetet biztosítani,
- jogkörét úgy kell meghatározni, hogy a munkája során megszerzett szaktudást megjeleníthesse és érvényesíthesse a jogalkotási folyamatban,
- hatásköre valamennyi jogaiban sértett társadalmi csoportra kiterjedjen, mivel ez garantálja leginkább a jogrendszer koherenciáját és valamennyi jog érvényesülését,
- ingyenes segítséget nyújtson,
- rendszeresen folytasson kutatásokat és felméréseket a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos valódi állapotokról és problémákról.

### 2.4.1. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság helye az állami szervezetrendszerben

Az Ebktv. által létrehozott hatóság függetlensége aggályos, mivel az a kormány irányítása alatt működik, és felügyeletét a Kormány kijelölt tagja látja el. Ezt érezhette a jogalkotó is, ezért deklarálta: „a hatóság az e törvényben meghatározott feladatkörében nem utasítható”. Kérdéses persze, hogy ez a deklaratív rendelkezés mennyire tudja garantálni a hatóság működésének függetlenségét, illetve „védelmét” az aktuális kormányzat esetleges befolyásától. A szakmai függetlenséget igyekezett a jogalkotó erősíteni azzal is, hogy a

<sup>137</sup> Lásd: Ebktv. 12. §.

<sup>138</sup> Az EBH-ról és eljárásának részletes szabályairól szóló szabályokat a 362/2004. (XII. 26.) Kormányrendelet tartalmazza.

hatóság munkáját tanácsadó testület segíti, amely az emberi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése területén kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkező tagokból áll. Ennél a rendelkezésnél is kételyeket ébreszthet azonban az, hogy a testület tagjait a miniszterelnök kéri fel. Ráadásul az Ebktv. nem árul el többet a tanácsadó testület szerepéről, így annak részletei majd a hatóság tevékenységéről szóló külön jogszabályból ismerhető majd meg. A Tanácsadó Testület segíti, amely állásfoglalásokat tesz közzé az EBH honlapján ([www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)) a joggyakorlatot érintő kérdésekről (pl. bizonyítás, egyenlő bér elve).

A függetlenség mellett a másik alapvető kérdés a hatóság hatásköre. Az Ebktv. által felsorolt 10 hatásköri szabály közül kiemelkedik az a) pont, amely szerint: „kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, a vizsgálat alapján határozatot hoz”. Bár a hatóság egyes kötelezettekkel szemben<sup>139</sup> hivatalból is indíthat eljárást, amely jogával csak elvétve él. A hatóság néhány esetben segítette egyezség megkötését, amelynek megtartását ellenőrzi. A hatóság határozata ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek nincs helye, és azt felügyeleti jogkörben megváltoztatni vagy megsemmisíteni nem lehet. A határozat ellen a közigazgatási határozatokra vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye kizárólag a Fővárosi Bíróságon.<sup>140</sup> A hatóság eljárása mellett megmarad a fogyasztóvédelmi és a munkaügyi felügyelőség antidiszkriminációs hatásköre, és az ügyfél fórumválasztási joga érvényesül.

A hatóság további kilenc – bár a vizsgálati és szankcionálási jognál lényegesen kisebb jelentőségű – hatáskört is kapott:

- a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indít a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;
- véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tervezeteit;
- javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;
- rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;
- feladatainak ellátása során együttműködik a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;
- az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;
- közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;
- közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;
- évente jelentést készít a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.

A törvény előkészítése során született kompromisszum eredményeként az Ebktv. csupán a hatóság működésének legalapvetőbb szabályait tartalmazza, amelyek 2005. január elsején léptek hatályba. A hatóság működésének részletes szabályait a 362/2004. (XII.26.) Korm. rendelet tartalmazza.

---

<sup>139</sup> Hivatalból kizárólag a magyar állammal, a helyi és kisebbségi önkormányzatokkal és szerveikkel, a hatósági jogkört gyakorló szervezetekkel, valamint a fegyveres erőkkel és a rendvédelmi szervekkel szemben indítható eljárás (Ebktv. 15. § (5) bek.).

<sup>140</sup> Lásd: Ebktv. 17. §.

## *Az EBH eljárása és szankciói*

Az EBH a jogkeresők kedvelt jogorvoslati fóruma, mert gyors<sup>141</sup> és egyszerűen megírható panasz alapján folytatja le az eljárást. Az EBH ugyan hivatalból állapítja meg a tényállást, és köteles a tényállást tisztázni, a bizonyítékok beszerzése során azonban az ügyfeleknek kötelezettsége az EBH-val együttműködve lehetővé tenni, hogy az eleget tudjon tenni tényállás tisztázási kötelezettségének. Az ügyfelekkel való együttműködés körében lényeges, hogy noha az EBH-t nem kötik az ügyfelek bizonyítási indítványai, az ügy szempontjából fontos valamennyi körülményt csak akkor tudja figyelembe venni, ha azokat az ügyfelek elé tárják.

Az ügyfelek együttműködési kötelezettsége megsértésének következményeit az egyes bizonyítékok esetében a Ket. meghatározza. Így pl. amennyiben az ügyfél felhívásra nem nyilatkozik, akkor az EBH az 51. § (1) bekezdése értelmében a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján dönthet.

A bizonyítékok értékelése során figyelemmel kell lenni a Legfelsőbb Bíróság irányadó esetjogára (BH. 2004. 255 és Mfv.I.10.642/2004/3. sz. végzés). Az utóbbi döntés értelmében a „sajátos bizonyítási szabályok megfelelő érvényesüléséhez, a nem egyszer egymásnak ellentmondó nyilatkozatok és bizonyítékok miatt különös jelentősége van az összes bizonyíték egyenkénti és egymással összevetett összességében elbírálásának az okszerűség, az életszerűség és a logika szempontjai figyelembevételével, és nem mellőzhető ennek során a közvetett bizonyítékok számbavétele sem.”

Ha a hatóság megállapítja az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések megsértését, akkor – a Ptk. személyiségi jogvédelmi szankciórendszeréhez hasonló – alábbi szankciókat alkalmazhatja:

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását,
- c) a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja,
- d) bírságot szabhat ki,
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Ezeket az együttesen is alkalmazható jogkövetkezményeket az eset összes körülményeire – így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a sérelem következményeire, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására és a jogsértő teljesítőképességére – tekintettel kell meghatározni. Az igazi újdonságot jelentő bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.

2006-ban a lehetséges szankciók közül 13 esetben tiltották meg a további jogsértést, 8 esetben hozták nyilvánosságra a határozatot, 5 esetben szabtak ki bírságot, és 4 esetben rendelték el a jogsértő állapot megszüntetését.<sup>142</sup>

## *Az EBH pénzbírsággal kapcsolatos gyakorlata*

<sup>141</sup> Az EBH a határozatot a kérelem előterjesztésétől számított 75 napon belül hozza (362/2004. (XII. 6.) Korm. rendelet 7. § (1) bek.).

<sup>142</sup> Az EBH által készített statisztika, Budapest, 2006 december.

Az EBH szankciói közül az igazi újdonság a pénzbírság és a határozat nyilvánosságra hozatala, amelyekkel csak az ügyek egy részénél éltek. A bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet, amelyet a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül a Szociális és Munkaügyi Minisztérium számlájára kell utalni.

Nézzünk néhány példát a pénzbírság kiszabásának gyakorlatára:

- Egy zaklatással kapcsolatos ügyben<sup>143</sup> a cselekmény súlya és folyamatossága miatt – a jogsértő magatartás folytatásától való eltiltáson túl - helye lehetett volna pénzbírságnak is, amelytől az érintett iskola oktatási feladatait szem előtt tartva eltekintettek.

- A hatóság csak eltiltotta a munkáltatót a jogsértő magatartás további folytatásától, amikor a munkavállalót a próbaidő elteltét követően azért nem alkalmazták tovább, mert sérelmezte közvetlen főnöke durva, megalázó, önkényes viselkedését. A szankció megállapításánál figyelembe vették, hogy az eljárás alá vont, amint tudomást szerzett az esetről, haladéktalanul megtette az ilyen esetben elvárható munkáltatói intézkedést, és az általa képviselt álláspont egybeesik az általánosan elfogadott társadalmi és munkahelyi, erkölcsi, viselkedési normákkal.<sup>144</sup>

- Egy faji diszkriminációs ügyben a 600.000 forintos bírságot az eljárás alá vont cég vagyoni viszonyai mellett a sérelmet szenvedett kérelmezők nagyobb számára figyelemmel állapították meg.<sup>145</sup>

- A jogsértés súlyára tekintettel állapították meg 600.000 forint bírságot, amikor a munkáltató a kérelmezőt terhessége miatt nem részesítette jutalomban.<sup>146</sup>

- A hatóság 800.000 forint bírságot szabott ki egy gazdasági társaságra, mert egy jelentkező fogyatékosága miatt mondta le a korábban megbeszélte állásinterjút. A szankciók visszatartó hatásának eléréséhez - a jogsértő magatartás folytatásától való eltiltáson túl - szükségesnek ítélték a pénzbírság kiszabását, valamint a határozat nyilvánosságra hozatalát is. Mivel az eljárás alá vont a Hatóság felhívására nem adott információt anyagi helyzetéről, a bírság összege a jogsértés súlyára, valamint eljárás alá vont tevékenységi köre és cégformája alapján feltételezett teljesítőképességére tekintettel került megállapításra.<sup>147</sup>

- Egymillió forintos bírságot szabtak ki arra a munkáltatóra, aki a kérelmező órabérért a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozókhoz képest alacsonyabb összegben állapította meg. A bírság összegét az eljárás alá vont cég jövedelmi, vagyoni viszonyainak figyelembe vételével állapították meg.<sup>148</sup>

- Másfél millió forintos bírsággal sújtottak egy minisztériumot, mert a Hatóság korábbi elmarasztaló határozatát követően ismételten jogsértő magatartás tanúsított, illetve jogsértő gyakorlatát a továbbiakban is folytatta. Ez abban állt, hogy azoknak a nőknek visszavonta a vezetői megbízását, akik gyermeket szültek és ezt követően gyes-t vettek igénybe<sup>149</sup>.

- Hárommillió forintos bírságot szabtak ki arra a munkáltatóra, amelynél a létszámleépítéskor elbocsátott 9 személy közül 7 fő roma származású volt és minden roma munkavállalót elbocsátott. A Hatóság célja az volt, hogy a szankciók arányban álljanak a jogsértéssel, ugyanakkor a jövőre nézve visszatartó erejük legyen. A szankció megállapításánál a Hatóság figyelembe vette, hogy az eljárás alá vont nem, illetve nem megfelelően szolgáltatotta a kért adatokat. A hatósági eljárás alatt egy másik ügyben szintén elmarasztaló döntést hozott ugyanezen cég ellen, mivel egy másik település egészségügyi intézményében takarítói tevékenységet ellátó telephelyén 3 ott dolgozó takarítónőt hátrányosan megkülönböztetett

<sup>143</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 22/2006. számú határozata.

<sup>144</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. számú határozata.

<sup>145</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 314/2006. számú határozata.

<sup>146</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 445/2006. számú határozata.

<sup>147</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 295/2006. számú határozata.

<sup>148</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 242/2006. számú határozata.

<sup>149</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 142/2007. számú határozata.

roma származásuk miatt. A bírság összegét a Hatóság az eljárás alá vont cég jövedelmi, vagyoni viszonyaira -, a becsatolt vagyonmérleg adatainak figyelembe vétele mellett - valamint a sérelmet szenvedett kérelmezők nagyobb számára figyelemmel állapította meg<sup>150</sup>.

#### *Az EBH nyilvánosságra hozatallal kapcsolatos gyakorlata*

A bírsághoz képest nagyobb szerepet kapott a jogsértést megállapító határozat nyilvánosságra hozatala. Az Ebktv. nem határozza meg ennek időtartamát, ezért lehetséges volna akár 5 évre is nyilvánosságra hozni a határozatot. Korábban azt volt az EBH gyakorlata, hogy általában 30 napra, de maximálisan 60 napra feltette a határozatát a honlapjára, amely a 30 nap elteltével soha többé nem volt elérhető. A honlap mellett esetleg kötelezték a jogsértőt a közzétételre, például egy polgármesteri hivatal a hirdetőtábláján történő nyilvánosságra hozatalra is.<sup>151</sup> A nyilvánosságra hozatalnak csak akkor van visszatartó hatása, ha a határozatot hosszabb időre és a lehető legszélesebb körben hozzák nyilvánosságra.

Éppen ezért az EBH gyakorlata 2007 óta megváltozott, hiszen a nyilvánosságra hozatal időtartama ma már általában 30 napnál hosszabb idő, a jogsértés körülményeitől függően 60, 90 nap vagy hat hónap, és valamennyi eddig nyilvánosságra hozott határozat elérhető az EBH honlapjának archívumában. Ezen kívül általánossá vált az EBH honlapja mellett más közzétételi lehetőségek alkalmazása, például a jogsértő honlapján<sup>152</sup>, vagy más honlapon történő közzétételre kötelezés is. Például az X.Y. kórház takarítását ellátó cég hátrányosan megkülönböztette saját roma származású alkalmazottait, ezért a kórház honlapján is nyilvánosságra hozták a határozatot.<sup>153</sup>

Fentebb említettük, hogy ma már a korábban nyilvánosságra hozott határozatok is elérhetőek az EBH honlapján. Ez már csak azért is rendkívül lényeges, mert az EBH határozatai csak akkor nyilvánosak, ha a határozat elrendeli a nyilvánosságra hozatalt. A határozatokat ugyan anonimizálva nyilvánosságra lehetne hozni, de erre eddig sajnos nem került sor. Így viszont az EBH gyakorlata csak a határozatok rövid, általában fél oldalas „zanzájából” ismerhető meg, ami érthető módon kevés segítséget nyújt a jogkeresőknek.

Nézzünk néhány példát a nyilvánosságra az EBH hozatallal kapcsolatos gyakorlatára:

- Érdekes a hatóságnak az a határozata, amely szerint a nyilvánosságra hozatal a már elkövetett jogsértések esetében segíti a diszkrimináció áldozatait annak felismerésében, hogy velük szemben hátrányos megkülönböztetés történt, és felhívja a figyelmet a hatósági út igénybe vételére.<sup>154</sup>
- Egy másik határozatban a nyilvánosságra hozatal indoka az volt, hogy a diákok alárendeltsége kiszolgáltatottságukat eredményezte, ezért a megelőzéshez és visszatartó hatáshoz fűződő célok más oktatási intézmények vonatkozásában csak a határozat nyilvános közzétételével érhetők el.<sup>155</sup>

#### *Közbeszerzésből kizárás és rendezett munkaiügyi kapcsolatok*

<sup>150</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 516/2007. számú határozata.

<sup>151</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 25/2006. számú határozata.

<sup>152</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 866/2007. számú határozata.

<sup>153</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 516/2007. számú határozata.

<sup>154</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 58/2006. számú határozata.

<sup>155</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 25/2006. számú határozata.

További szankciót jelent a közbeszerzési eljárásokból történő kizárás. Nem lehet közbeszerzési eljárásban ajánlattevő vagy alvállalkozó, aki:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, a foglalkoztatásra irányuló bejelentési kötelezettség elmulasztásával és a külföldiek foglalkoztatásával összefüggő kötelezettségek teljesítésével kapcsolatban - öt évnél nem régebben meghozott - jogerős közigazgatási, illetőleg bírósági határozatban megállapított és munkaügyi bírsággal vagy befizetésre kötelezéssel sújtott jogszabálysértést követett el<sup>156</sup>. Ezt a kizáró okot kizárólag a 2005. augusztus 4-ét követően elkövetett és munkaügyi bírsággal vagy befizetésre kötelezéssel sújtott jogszabálysértések kapcsán kell alkalmazni.

- a közbeszerzési eljárás előtti két éven belül az Ebktv.-be ütköző, jogerős közigazgatási, illetve bírósági határozatban megállapított és bírsággal sújtott magatartást tanúsított.<sup>157</sup> Ebben az esetben tehát nem csak foglalkoztatási diszkriminációról van szó, hanem az egyenlő bánásmód követelményének bármilyen megsértéséről. Ez a rendelkezés 2007. január 1-jétől lépett hatályba, és csak a 2007. január elseje után elkövetett és bírsággal sújtott magatartások kapcsán kell e kizáró okot alkalmazni.

A fenti kizárással érintett munkáltatók listáját az EBH a honlapján tartja nyilván. az Egyenlő Bánásmód Hatóság az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján - az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben - a foglalkoztatás területén öt, illetve két éven belül jogsértést elkövető, bírsággal sújtott munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, az elkövetett jogsértés megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, a határozat keltét és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. A közbeszerzésből történő általános hatályú kizárás komoly jogkövetkezmény, amely rendkívül hátrányosan érintheti a gazdálkodó szervezeteket, különösen az olyan nagy gazdasági társaságokat, amelyek gyakorta vesznek részt közbeszerzési eljárásokban. Az ilyen szervezeteknek nem érdemes kockáztatniuk egy elmarasztaló határozatot, ezért célszerűbb lehet egyezség megkötése a nem teljesen egyértelmű jogvitákban. Erre a lehetőségre az EBH szakemberei általában fel is hívják a figyelmet.

#### 2.4.2. Személyiségi jogi és munkaügyi per

Az intézményrendszeren belül külön hangsúlyozni kell a polgári és a munkaügyi bíróságokat, mert kiemelkedő szerepük van a joggyakorlat kialakításában. Az antidiszkriminációs perek száma nőtt, de ugrásszerű növekedésről nem lehet beszélni.<sup>158</sup> A lassú és költséges peres eljáráshoz komoly szaktudás szükséges, ezért túlnyomórészt jogvédő szervezetek vittek sikerre ilyen ügyeket<sup>159</sup> és ritkaság az „egyéni” jogérvényesítés. A munkaügyi jogviták során alkalmazni lehet mind a Ptk. személyhez fűződő jogok védelmét biztosító, mind pedig az Mt. kifejezetten munkajogi szankcióit. A Ptk. 84. § (1) bekezdése szerint akit személyhez fűződő jogában megsértenek, az eset körülményeihez képest a következő polgári jogi igényeket támaszthatja:

a) követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;

b) követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;

<sup>156</sup> Lásd: 2003. évi CXXIX. törvény 60. § (1) bekezdés g) pontja.

<sup>157</sup> Lásd: 2003. évi CXXIX. törvény 60. § (1) bekezdés i) pontja.

<sup>158</sup> Lásd a Bírósági Határozatokban közzétett ítéleteket, valamint az interneten elérhető ítéleteket (<http://antidiscrimination.etc-graz.at>, [www.birosag.hu](http://www.birosag.hu)).

<sup>159</sup> Lásd például a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda gyakorlatát ([www.neki.hu](http://www.neki.hu)).

- c) követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;
- d) követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- e) kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.

A polgári jogi szankciók mellett alkalmazni lehet az Mt. szabályait is, különösen a munkáltatói kártérítés, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit illetően. Mindezek alapján a peres eljárás előnye abban rejlik a közigazgatási eljárással szemben, hogy az egyént kompenzálja a jogsértésért, nem pedig az államnak fizetendő pénzbírságot szab ki. A bírósági jogorvoslat legfőbb előnye az EBH-val szemben a Ptk. szerinti vagyoni és nem vagyoni kártérítés lehetősége.

#### *A nemvagyoni kártérítés mértéke*

A roma származású Cs. Gyula az alperesi cég ellen 2004-ben kezdeményezett eljárást, arra hivatkozással, hogy a cég képviselője három alkalommal is megtagadta a foglalkoztatását. Cs. Gyula rendelkezett a meghirdetett vagyonvédelmi állás betöltéséhez szükséges végzettséget és alkalmasságot igazoló valamennyi okirattal, roma származása miatt azonban a cég képviselője még azt sem engedte, hogy a felvételi tesztlapokat kitöltse. Később az alperes a munkaügyi felügyelőség által lefolytatott vizsgálat során arra hivatkozott, hogy a megrendelők nem tartanak igényt cigány származású biztonsági őrekre. Az első fokon eljáró Pest Megyei Munkaügyi Bíróság megállapította: „önmagában az a körülmény, hogy az alperes a felperest a származása miatt nem alkalmazta, megalapozta a jogsértést. Az alperes azzal a magatartásával, hogy a felperest anélkül utasította el – kizárólag a származására tekintettel –, hogy vizsgálta volna a szakmai végzettségét és emberi alkalmasságát, a felperest megalázta, és elzárta a többi jelentkezővel azonos feltételek melletti alkalmazási lehetőségtől”.<sup>160</sup> A bíróság ötszázezer forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest, mert „a felperes személyét ért hátrányos megkülönböztetés kompenzálására – mint az általános személyiségvédelem eszköze – a nem vagyoni kártérítés alkalmas”.

A másodfokú ítélet<sup>161</sup> szerint „a munkaügyi bíróság helyesen mérlegelte azt, hogy súlyos jogsértés, hogy az alperes a munkához való hozzájutástól zárta el a felperest. Ez alkalmas lehet arra, hogy a felperesben erősítse azt a feltevést, hogy a kisebbséghez tartozása gátolja a munkavállalásban és ezáltal megélhetése biztosításában. A munkaügyi bíróság a felperes személyével kapcsolatosan megvalósult hátrányokat a nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásakor helyesen mérlegelte, ezért a megállapított 500.000 forint nem eltúlzott”

Egy másik perben egy kormányhatározat értelmében a MÁV Rt.-nél nagyarányú létszámleépítést hajtottak végre. Ennek eredményeként kerültek kiszervezésre az egyik Borsod megyei kisváros főpályamesteri szakaszának munkavállalói is. Az eljárás során a karbantartói létszámból valamennyi roma származású dolgozót kiszervezték. A kihelyezett roma munkavállalók legtöbbször évtizedes munkaviszonnyal és szakképzettséggel rendelkezett, míg állományban maradhatott olyan nem roma személy, aki szarvasmarha-tenyésztő, illetve bútorasztalos képesítéssel bírt, és mindössze két éves munkaviszonnyal rendelkezett. Az

<sup>160</sup> Pest Megyei Munkaügyi Bíróság 1.M.471/2004/3. sz. ítélete.

<sup>161</sup> Pest Megyei Bíróság 8.Mf.28.024/2004/3. sz. ítélete.

ítélet<sup>162</sup> szerint a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg a roma származású munkavállalókkal szemben, ezért a MÁV Rt. fejenként félmillió forint nem vagyoni kártérítést köteles fizetni a két felperesnek. A bíróság érvelése szerint „önmagában az a körülmény, hogy a kiválasztásnál a származás döntött anélkül, hogy a szakmai végzettséget, emberi alkalmasságot figyelembe vették volna, a felpereseket megalázta, és elzárta attól a lehetőségtől, hogy a MÁV Rt. alkalmazottai legyenek. Minderre tekintettel további bizonyítás nélkül is megállapítható, hogy az alperes felpereseknek kárt okozott. Mivel az Mt. 5.§ (2) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, mely jelen károkozás esetén – az Mt. 177.§ (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével – a felpereseket ért hátrányos megkülönböztetés kompenzálására, mint általános személyiségvédelmi eszközként a nem vagyoni kártérítés alkalmazását jelenti.” A kártérítés összecszerűségével kapcsolatban a bíróság értékelte azt a tényt, hogy “az alperes magatartása alkalmas lehet arra, hogy a felperesekben erősítse azt a feltevést, hogy a kisebbséghez való tartozás gátolja a munka nem roma származásúakhoz képesti egyenlő értékelését.”

#### 2.4.3. Kisebbségi ombudsman

Az állampolgári jogok, illetve a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa is rendelkezik hatáskörrel az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban, de a diszkriminációs ügyekben a kezdetektől a kisebbségi biztos volt aktív. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosáról szóló törvény<sup>163</sup> szerint alkotmányos jogainak hatóság vagy közszolgáltatást végző szervezet általi megsértése miatt bárki az országgyűlési biztoshoz fordulhat, aki a panaszt kivizsgálja, és a visszásság orvoslására ajánlást tehet. Ez a rendelkezés irányadó a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosára is.<sup>164</sup>

A kisebbségi biztoshoz bárki fordulhat, akit valamely hatóság<sup>165</sup>, illetve közszolgáltatást végző szerv eljárása, ennek során hozott határozata (intézkedése), illetőleg a hatóság intézkedésének elmulasztása következtében alkotmányos jogaival összefüggésben sérelem ért, vagy ennek közvetlen veszélye áll fenn, feltéve, hogy a rendelkezésre álló közigazgatási jogorvoslati lehetőségeket már kimerítette, illetve jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva.

Az országgyűlési biztos az alkotmányos jogokkal kapcsolatos visszásság megszüntetése érdekében a törvényben megjelölt feltételek fennállása esetén hivatalból is eljárhat. Az ombudsman széles körű lehetőségekkel rendelkezik egy-egy vizsgálat lefolytatása során (iratbetekintés, helyszíni szemle, stb.), azonban ha jogsértő gyakorlatra is bukkan, szankcionálni azt nem áll módjában. Jogköre mindössze arra terjed ki, hogy a jogsértő állapot megszüntetésével kapcsolatban javaslatot fogalmazzon meg a jogsértő szerv, hivatal, illetve a jogalkotók felé.

Az Ebktv. elfogadásával nem változott az kisebbségi ombudsman hatásköre, de azok az EBH-val részben átfedik egymást. A kisebbségi ombudsman jól kiegészíti a fenti intézmények munkáját, mert az Ebktv. represszív szankciórendszere nem minden esetben alkalmas a

<sup>162</sup> Miskolci Munkaügyi Bíróság 6.M.16/2005/17. sz. ítélete, amelyet a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság teljes körűen helybenhagyta 1.Mf.20.160/2006/4. sz. ítéletében.

<sup>163</sup> Lásd: 1993. évi LIX. törvény 16. § (1) bek.

<sup>164</sup> Lásd a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 20. § (2) bekezdését.

<sup>165</sup> Az 1993. évi LIX. törvény 29. §-a határozza meg a hatóság fogalmát a törvény alkalmazása szempontjából.

diszkriminatív magatartások elleni hatékony fellépésre, illetve nem biztosítja megfelelő módon a sérelmet szenvedett személy jogainak helyreállítását. A kisebbségi ombudsman és az EBH együttműködése eredményes volt olyan ügyekben, amikor az ombudsman ajánlásaival nem tudta elérni a diszkriminatív gyakorlat megszüntetését, ezért a Hatóság vizsgálatot indított, amelyben felhasználta az ombudsman megállapításait.

#### *2.4.4. Közérdekű igényérvényesítés*

Az európai jogrendszerekben általában ismeretlen, hazánkban is relatíve új jogintézmény, a közérdekű igényérvényesítés azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése – más szóval a törvényben meghatározott jogsértő magatartások – miatt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, a törvénnyel létrehozott hatóság, valamint a társadalmi és érdek-képviselői szervezet. Akkor élhetnek a közérdekű igényérvényesítés jogával, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapul, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult más eljárásokban a társadalmi és érdek-képviselői szervezet, valamint a hatóság a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján képviselőként járhat el. A közigazgatási eljárásban a társadalmi és érdek-képviselői szervezetet megilletik az ügyfél jogai. (Lásd erről részletesen az 5. fejezetet.)

#### *2.4.5. Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)*

A NEKI 1994 óta működik abból a célból, hogy jogi segítséget nyújtson a hazai nemzeti, etnikai kisebbségek tagjainak abban az esetben, ha őket származásuk miatt hátrányos megkülönböztetés éri. A jogvédő irodát a Máság Alapítvány működteti, mint önálló jogi személy. Az Alapítvány független az államtól, politikai vagy vallási szervezetektől, pályázati pénzekből tartja fenn magát, illetve fizeti munkatársait. Fennállása óta az Iroda több mint ezer ügygel foglalkozott, és több száz hatósági (bíróági, rendőrségi, ügyészségi) eljárást kezdeményezett diszkrimináció miatt. A hazai diszkriminációs esetjog egy jó része a NEKI ügyeiből tevődik össze. Az Irodához forduló panaszosok 98 %-a a hazai roma kisebbség köréből került ki. A jogvédő tevékenység ellátása során a szervezet nagy hangsúlyt fektet arra, hogy elsősorban olyan ügyeket képviseljen, amelyek egyben alkalmasak az esetlegesen rossz jogalkalmazói gyakorlat megváltoztatására is.

#### *2.4.6. Párhuzamos eljárások lehetősége*

A fórumválasztás lehetősége alapján a panaszos szabadon dönthet, hogy mely jogorvoslati lehetőséggel szeretne élni és esetleg milyen sorrendben. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének vizsgálatát a sérelmet szenvedett fél választása szerint az EBH, vagy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének elbírálására külön törvény alapján hatáskörrel rendelkező más közigazgatási szerv folytatja le<sup>166</sup>. Munkaügyi jogvitákban ez utóbbi a munkaügyi ellenérzésről szóló törvény<sup>167</sup> alapján az Országos Munkaügyi- és Munkabiztonsági Főfelügyelőség (OMMF). A közigazgatási eljárások mellett az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények személyiségi jogi perben és

<sup>166</sup> Lásd: Ebktv. 15. § (1) bek.

<sup>167</sup> 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről.

munkaügyi perben is érvényesíthetők. Az ilyen szabad jogorvoslati rendszer felveti a párhuzamos eljárások problémáját, egyrészt a párhuzamos közigazgatási eljárások, másrészt a párhuzamos közigazgatási és bírósági eljárások tekintetében.

Ha az EBH vagy az OMMF előtt eljárás indult az egyenlő bánásmód megsértése miatt, akkor a másik közigazgatási szerv ugyanazon törvénysértés tekintetében azonos személy ellen elkövetett törvénysértés esetén nem járhat el, illetve más személy ellen elkövetett törvénysértés esetén megindult eljárását az ügy jogerős elbírálásáig felfüggeszti. Ha az ügyet valamely közigazgatási szerv elbírálta, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon törvénysértés tekintetében azonos személy ellen elkövetett törvénysértés esetén nem járhat el, míg más személy ellen elkövetett törvénysértés esetén megindult eljárásában a jogerős határozatban megállapított tényállást alapul véve jár el<sup>168</sup>. Ezek a szabályok azért nem vetnek fel problémát a gyakorlatban, mert az OMMF szerepe a diszkriminációs eljárások szempontjából elhanyagolható. Általános gyakorlatuk ugyanis, hogy az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panaszokat szinte kivétel nélkül, automatikusan átteszik az erre szakosodott hatósághoz, az EBH-hoz.

Ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult bíróság előtt eljárást indított, az EBH (OMMF) az eljárását az ügy jogerős elbírálásáig felfüggeszti. Az erről szóló végzést az EBH megküldi a bíróságnak., illetve a bíróság is megküldi az EBH-nak az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt hozott jogerős határozatát. Az EBH ugyanazon törvénysértés esetén a bíróság határozatának kézhezvételét követően az abban megállapított tényállást alapul véve jár el<sup>169</sup>. A bíróság határozatának jogerőre emelkedését követően az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt közigazgatási szerv előtt ugyanazon törvénysértés tekintetében azonos személy ellen elkövetett törvénysértés miatt eljárás nem indítható, illetve más személy ellen elkövetett törvénysértés esetén a közigazgatási szerv a bíróság határozatában megállapított tényállást alapul véve jár el.

A Fővárosi Ítéltábla ítélete<sup>170</sup> szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti közigazgatási eljárás és a polgári per egyidejű igényérvényesítése nem kizárt. A párhuzamos igényérvényesítés lehetőségéből adódóan nem áll fenn olyan kötő erő, amely a polgári per tárgyalásának felfüggesztését indokolná. 2005. február 1-jén helyiségbérleti szerződés jött létre a galgamácsai polgármester mint bérbeadó (alperes) és a Szabad Szellem Magyar Kultúra Alapítvány mint bérlő (felperes) között az önkormányzat tulajdonában lévő egyes helyiségeknek 2005. február 12-én és 13-án történő használatára. A polgármester 2005. február 11-én arról értesítette az alapítványt, hogy a közöttük létrejött bérleti szerződést azonnali hatállyal felbontja és azt semmisnek tekinti. A felperes 2005. március 4-én a Pest Megyei Bíróságnál keresetet terjesztett elő, valamint március 8-án az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását kezdeményezte arra hivatkozással, hogy az alperesek megsértették az egyenlő bánásmódhoz való személyiségi jogát azzal, hogy a közöttük létrejött szerződést az alapítvány kuratóriumi elnökének vélt világnézeti, politikai meggyőződésére tekintettel bontották fel. Az ítélet szerint az Ebktv. az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett személy számára egy újabb igényérvényesítési lehetőséget teremt azzal, hogy e célra létrehozandó közigazgatási hatóság előtti eljárás biztosításáról rendelkezik, azonban az Ebktv. 12. §-ából következően a közigazgatási eljárás és a polgári per egyidejű igényérvényesítését nem zárja ki. A párhuzamos igényérvényesítés lehetőségéből adódóan

<sup>168</sup> Lásd: Ebktv. 15. § (3)-(4) bek.

<sup>169</sup> Lásd: Ebktv. 15/A. § (1) bek.

<sup>170</sup> 2.Pkf.25.055/2006/2.

egyik eljárás eredménye sem előkérdése a másik eljárás lefolytatásának, nem áll fenn olyan kötő erő, amely a felfüggesztést indokolná.

#### 2.4.7. A jogorvoslati rendszer kritikája

Az Ebktv. és az antidiszkriminációs közigazgatási eljárás egyszerűsítését szolgálná a munkaügyi és a fogyasztóvédelmi hatóságok antidiszkriminációs hatáskörének megszüntetése, és ezzel párhuzamosan az EBH működési feltételeinek javítása. Felesleges a szakosodott hatóság mellett további hatósági jogorvoslat, mert nincs érzékelhető szerepük a diszkrimináció elleni fellépésben, és ágazati - hatósági ellenőrzési - feladataiktól idegen az ellenérdekű ügyfelekkel zajló, emberi jogi ismereteket igénylő eljárások lefolytatása. Ezzel ki lehetne iktatni a párhuzamos hatósági eljárások összetett szabályait is. Itt csak néhány példát igyekeztünk felhozni, de a jogalkalmazás tapasztalatai alapján át kell tekinteni az egyszerűsítés további lehetőségeit. Az egyszerűsítés mellett az is segítené az Ebktv. hatékonyabb alkalmazását, ha a diszkriminációs eljárások szereplői több információval rendelkeznének a magyar antidiszkriminációs jog „rejtelméről”.<sup>171</sup> Különösen igaz ez a bíróság és az EBH közötti fórumválasztás lehetőségére és párhuzamos eljárásuk szabályaira.<sup>172</sup>

### 2.5. Statisztikai adatok ismertetése és elemzése, jogesetek tanulságai

Az EBH tevékenységének elemzéséhez a hatóság honlapján is elérhető forrásokat használtam fel: a 2005-ös<sup>173</sup>, a 2006-os<sup>174</sup> 2007-es<sup>175</sup>, 2008-as<sup>176</sup> és 2009-es<sup>177</sup> esztendő tevékenységéről szóló tájékoztatókat/jelentéseket, valamint a kifejezetten statisztikai adatokat tartalmazó, 2006-2009 közötti időszakra vonatkozó elemzéseket.<sup>178</sup> E hasznos adatsorok nélkül nem készülhetett volna el a rész – tekintettel arra, hogy a hatóság határozatai közül csak azok nyilvánosak, amelyekről szankcióként külön így rendelkeztek –, azonban a feldolgozást nehezítette, sőt több esetben el is lehetetlenítette, hogy az egyes évek statisztikai egymástól különböző kategóriákat használjanak. Pl.: „érdemi döntés” vs. „összes határozat” vagy éppen a határozatok ellen benyújtott keresetek száma néhol évi összesítésben szerepel, néhol az addig [értsd: több év alatt] benyújtott valamennyi keresetlevél mennyiségét tüntették fel, megint máshol pedig a folyamatban lévő bírósági ügyek számát. Vagy éppen bizonyos adatok részben (2009-ben a marasztaló határozatok megoszlása a diszkrimináció területe szerint) vagy egészen (2008-ban a marasztaló határozatok megoszlása a jogsértések típusa szerint)

<sup>171</sup> Az erre vonatkozó tudás hiányát bizonyítja az EBH-hoz érkező alaptalan panaszok nagy száma.

<sup>172</sup> Részletesen lásd: Demeter, Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. *Acta Humana* 2006/1., 54-56. o.

<sup>173</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=EBH-jelentes06.htm>

<sup>174</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=EBH-jelentes07.htm>

<sup>175</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2007beszamolo.pdf>

<sup>176</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2008beszamolo.pdf>

<sup>177</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2009beszamolo.pdf>

<sup>178</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2007. évi tevékenysége a számok tükrében, Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2007. évi tevékenysége a számok tükrében (<http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=kozadat.htm#ie1>), Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenysége a számok tükrében ([http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2008tevekenysege\\_szamok\\_tukreben.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2008tevekenysege_szamok_tukreben.pdf)), Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. évi tevékenysége a számok tükrében ([http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2009tevekenysege\\_szamok\\_tukreben.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2009tevekenysege_szamok_tukreben.pdf))

kimaradtak a tárgyévre vonatkozó kimutatásból. Néhány esetben a rendelkezésre álló adatokból kiszámítható volt a hiányzó, azonban számos helyen erre nem volt lehetőség, így az adatsorok „lyukasak” maradtak. A 2009. évi tájékoztató már tartalmaz az elmúlt 5 év adatainak összehasonlíthatóságát lehetővé tevő adatokat, de a jövőben ezt szélesebb tartalommal kellene biztosítani. Ez ugyanis nem csupán a kutató munkáját segítené, hanem egyrészt jobban megismerhetővé tenné az EBH-t terhelő feladatokat és a szervezet hatékonyságát, másrészt pontosabb képet kapnánk az egyenlő bánásmód hazai helyzetéről, illetve a változások tendenciáiról.

A feldolgozás módszereként azt az eljárást választottam, hogy először az EBH tevékenységének egészét, azt követően pedig csak a foglalkoztatás területén végzett munkáját elemzem. Tekintettel arra, hogy a 2010-es esztendőről még évközi adatok sem elérhetőek, 2005-ről pedig a többi évhez viszonyítva is csak elenyésző mennyiségű információ áll rendelkezésre, az elemzés a 2006 és 2009 közötti négy év adatain nyugszik.

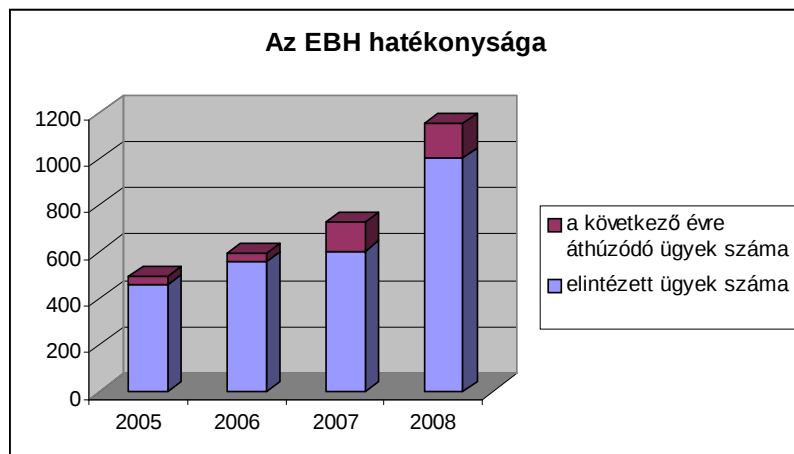
A jogesetek tanulságai c. rész tárgyalását célszerűbbnek tartottam összevonni a statisztikai adatok ismertetésével. Ennek oka, hogy azokat a jogeseteket, amelyek szorosan kapcsolódnak egy már bemutatott témakörhöz, már az adott témakörnél elemeztem. Ez alól némileg kivételt képeznek a roppant friss, ám a csekély feldolgozottságú 2009-2010-es jogesetek, így ezek ismertetését végzem el ebben a részben, azonban szintén a kapcsolódó részekbe ágyazottan.

#### 2.5.1. Az EBH munkaterhe és teljesítménye

Az EBH-hoz 2005-ben 491, 2006-ban 592, 2007-ben 729, 2008-ban 1153, 2009-ben pedig 1087 beadvány érkezett. Ahogyan a diagram is mutatja, 5 évet vizsgálva egyenletesen növekszik a beadványok száma, ez alól kivételt a 2008-as esztendő jelent, amikor az átlagos növekedési ütemet meghaladóan, ötven százalékkal megugrott az elintézendő ügyek száma. 2009 volt az első év, amikor csökkent a beadványok száma, azonban a visszaesés nem jelentős (66 ügy), a tendencia megváltozására nem következtethetünk belőle.

|                                            | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009  |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|-------|
| <b>beadványok száma</b>                    | 491  | 592  | 729  | 1153 | 1087  |
| <b>elintézett ügyek száma</b>              | 456  | 557  | 603  | 1001 | n. a. |
| <b>a következő évre áthúzó ügyek száma</b> | 35   | 35   | 126  | 152  | n. a. |

Sok vagy kevés diszkriminációs eljárás indult az Ebktv. hatályba lépése és az EBH létrehozása óta? Ha azt nézzük, hogy hány diszkriminációs per és hatósági eljárás volt 2004 előtt, akkor elégedettek lehetünk, mert érezhetően nőtt a hatósági eljárások száma, és ez a megállítás - mérsékeltebben ugyan, de - igaz a peres eljárásokra. Ha viszont azt nézzük, hogy az Ebktv. legfontosabb célja az eljárások számának növelése, akkor be kell látnunk, hogy a diszkriminációs ügyek látenciája továbbra is jelentősnek mondható.



Bár a fenti megállapításunk szerint van javítanivaló az eljárások számát illetően, még inkább igaz lesz e következtetés a hatóság hatékonyságának relációjában. Már működésének első évében 35-re rúgott a 2006-ra áthúzó ügyek száma, s ez a mutató ugyan egy esztendőig stagnált, azt követően hirtelen megtöbbszöröződött, hogy 2008-ra a 150-es értéket is meghaladja. Különösen aggasztó, hogy az ügyhátralék valójában nagyobb, mint ahogyan a statisztikából kiderül, ugyanis az EBH csak a tárgyévben érkezett beadványok és az elintézett ügyek különbségét tüntette fel „a következő évre áthúzó ügyek számaként”, ehhez azonban hozzá kell számítanunk az azt megelőző évről átcsúszó ügyeket is.

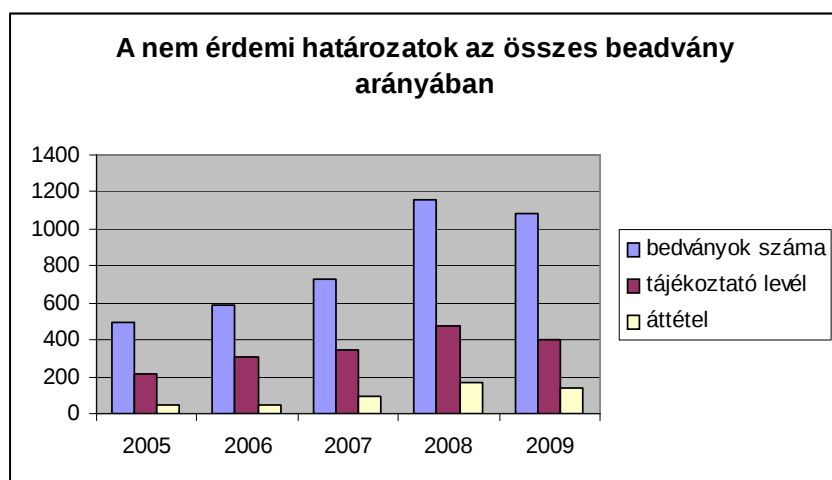
Figyelembe véve azt, hogy a diszkrimináció jelenségének visszaszorításához elengedhetetlen az áldozatok jogismeretének és -tudatának növelése – azaz annak elérése, hogy a lehető legtöbb ügyben induljon eljárás –, nem szerencsés, ha a rendszer a lassú ügyintézésel venné el az áldozatok kedvét a jogérvényesítéstől. Különösen azért fontos ez, mivel az EBH – szemben a bíróságokkal – nem nyújthat reparációt a diszkrimináció elszenvedőjének, ezért eljárásának legnagyobb előnye a gyors döntés, ami a peres eljárásokat egyáltalán nem jellemzi. A hatékonyság elvesztése azonban súlytalanná teheti a szervezetet a bíróságok mellett, ennek megelőzése tehát mind a jogkereső közönség, mind az EBH számára elsődrendű.

Az EBH intézkedései a beadványok alapján látható a táblázatban.

|                              | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>tájékoztató levél</b>     | 212  | 306  | 348  | 474  | 402  |
| <b>áttétel</b>               | 45   | 49   | 96   | 171  | 142  |
| <b>érdemi döntés, ebből:</b> | 144  | 202  | 285  | 356  | 351  |
| <b>elmarasztalás</b>         | 9    | 27   | 29   | 37   | 48   |
| <b>egyezség jóváhagyása</b>  | 6    | 13   | 3    | 23   | 18   |
| <b>kérelem elutasítása</b>   | 103  | 76   | 53   | n.a. | 177  |

A hatóság létrejöttétől jellemző, “hogy a hatóságot beadványaikkal megkeresők egy része csupán tájékoztatást kér a hatóság tevékenységével, eljárásával kapcsolatban, illetve mivel nem rendelkezik megfelelő információval arról, hová nyújtsa be panaszát, gyakran az ilyen irányú lehetőségek iránt érdeklődik. A szakszerű tájékoztatás mellett, ezen tájékoztató levelekben közérthető módon mutatja be a hatóság azt is, hogy miért nem hátrányos megkülönböztetésről van szó az adott ügyben. Ezekre a beadványokra továbbra is a sokszínűség jellemző, hiszen az élet szinte valamennyi területét érintő jogsérelmek miatt fordultak panasszal a hatósághoz, pl. bíróságok, különféle hatóságok döntéseit kifogásolták, a

jogérvényesítési lehetőségekről kértek tájékoztatást, a bankok hitelezési gyakorlatával szemben is egyre több megkeresés érkezett, és a gazdasági válság következményeként megnövekedett azon panaszok száma, amelyekben a munkahely elvesztése, a létszámcsoökkentés elrendelése, a cafeteria-támogatással összefüggésben tapasztalt sérelem jelent meg. A hatóság változatlanul él azzal a lehetőséggel, hogy felhívja a panaszos figyelmét valamely közvetítői eljárás, illetve a jogi segítségnyújtás igénybevételének lehetőségére, így többek között az Oktatási Közvetítő Szolgálat, az IRM Jogi Segítségnyújtó Szolgálat, a Jogpont Hálózat elérhetőségére.”<sup>179</sup> A tájékoztató levelek összes beadványhoz viszonyított aránya 2006-tól folyamatos csökkenést mutat (51%-ról 37%-ra), az áttételekről azonban ennek ellenkezője mondható el, 8-9%-ról, 13-14%-ra nőtt az arányuk.

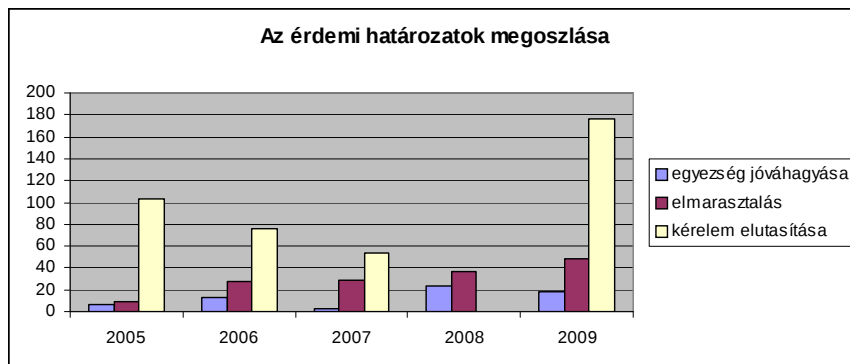


### 2.5.2. Elmarasztaló határozatok – és más megalapozott kérelmek

Már-már ijesztően alacsony az elmarasztalások száma, bár fejlődés ebben is tapasztalható: a 2005-ös 9-es mutató (1,8%) 2009-re több, mint ötszörösére kúszott fel, azonban így is csak a beadványok 4,4%-át találta a hatóság megalapozottnak. Mind pozitív, mind negatív irányban árnyalható e kép: tovább ronthatja a Fővárosi Bírósághoz benyújtott keresetek száma – igaz, roppant csekély mértékben, mivel szinte valamennyi keresetet elutasítja a bíróság. Ami a megalapozott – pontosabban megalapozottnak vélhető – beadványok számának növelését illeti, számításba kell vennünk a jóváhagyott egyezségeket is. Nem túlzás azt állítani, hogy az egyezséggel zárult ügyek alapjául szolgáló beadványok nagyrészt megalapozottak voltak, hiszen az eljárás alá vont fél minden bizonnyal elzárkózna a kompromisszumos megoldástól, ha biztos lenne abban, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg. Természetesen előfordulhat, hogy egy bizonytalan kimenetelű ügyben az eljárás alá vont nem vállalja egy esetleges marasztaló határozat kockázatát, s egyezséget köt.

<sup>179</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól 7-8. o.

Az ellenérdekű ügyfelek közti egyezségi lehetőség, amit a Ket. 64. §-a is biztosít<sup>180</sup>, tulajdonképpen az egyetlen mód a hatósági eljárásban arra, hogy a diszkrimináció áldozatai valamilyen – akár szerény, akár jelentős mértékű – kompenzációban részesüljenek az elszenvedett hátrány(ok)ért. A jogsértő állapot megszüntetésére, illetve a jogsértő magatartástól való eltiltásra természetesen bármelyik, marasztaló határozatban lehetősége van az EBH-nak, nemvagyoni kártérítés megállapítása azonban kizárt. Az egyezség feloldja ezen szabályok ius strictum voltát, s némi teret enged a méltányosság gyakorlásának. Természetesen ez csak akkor lehetséges alternatíva, ha az eljárás résztvevői sem zárkoznak el tőle. Az eljárás alá vont számára az EBH szankciói alóli mentesülés teszi vonzóvá az egyezség létrejöttét: felelőssége megállapítása esetén ugyanis a pénzbírsággal közvetlen, a határozat közzétételével közvetett anyagi hátrány érheti. Több esetben elegendő az önkéntes bocsánatkérés, valamint a jövőbeli jogsértéstől való tartózkodás ígérete is, amely valóban kecsegtető egy olyan pénzbírsághoz képest, amely akár milliókra is rúghat – nem is beszélve a további nemvagyoni kártérítésről. Mindezekon felül a hatóság számára is előnyös az egyezség létrejötte, hiszen munkaterhét jelentősen enyhíti.



A fentebb vázolt kölcsönös előnyök ellenére nem jut vezető szerep a jóváhagyott egyezségeknek az érdemi döntések között. Voltak évek, mikor megközelítette az egyezségek száma az elmarasztalásokét (2005, 2008), azonban 2007-ben és 2009-ben soha mélypontra süllyedt a konfliktusmegoldás ezen válfajának aránya. Indokolt ezért a mediáció eszközrendszerének tudatosabb alkalmazása a hatóság részéről.

Megvizsgálva a 2009. és 2010. esztendőkből jóváhagyott egyezéseket, megállapíthatjuk, hogy azok vegyes képet mutatnak a tekintetben, hogy mennyire volt engedékeny egyik vagy másik fél. Az eljárást megindító rugalmasságát példázza az alábbi jogeset:

Esztergályos munkakör betöltésére jelentkezett egy olyan Kérelmező, akinek munkaképessége 50%-kal csökkent. Ennél fogva a nehéz fizikai munkától orvosi utasításra tartózkodnia kellett, ám könnyebb fizikai munkát végezhetett, így esztergályosként is elhelyezkedhetett volna. Az Eljárás alá vont végül arra hivatkozva utasította el, hogy – 10 éves gyakorlata ellenére – nem volt CNC-munkagép kezelésére szóló bizonyítványa. A hatóság tárgyalást tartott, azonban a tényállás nem sikerült tisztázni (például az Eljárás alá vont szerint nem jelent meg az üzemorvosi vizsgálaton a Kérelmező, aki szerint ilyet tőle nem is kértek...). „A tárgyaláson a felek egyezséget kötöttek, melyben az Eljárás alá vont

<sup>180</sup> 64. § (1) Ha jogszabály elrendeli, a hatóságnak a döntés előtt meg kell kísérelnie egyezség létrehozását az ellenérdekű ügyfelek között. Egyezségi kísérletre akkor is sor kerülhet, ha az ügy természete egyébként megengedi. (2) Ha az egyezségi kísérlet eredményes, a 75. §-ban foglaltak szerint kell eljárni, eredménytelenség esetében a hatóság folytatja az eljárást.

sajnálatait fejezte ki a Kérelmezővel a munkára való jelentkezésekor történetekért és bocsánatot kért tőle, nyilatkozott arról, hogy a jövőben a felvételi eljárás során fokozott figyelmet fordít a munkaképességcsökkenéssel rendelkező munkavállalókkal való megfelelő, egyenlő bánásmódra, a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekre. Az Eljárás alá vont tudomásul vette, hogy amennyiben a jövőben Kérelmezővel szemben nem az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járnak el, úgy ő újabb hatósági eljárást kezdeményezhet. A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta.”<sup>181</sup> Ha körüljárjuk ezt az egyezséget, kiderül, hogy valójában semmi olyat nem vállalt az Eljárás alá vont, amire egyébként jogszabály ne kötelezte volna: ellenőrizhetetlen a “fokozott figyelem fordítása” a munkaképességcsökkenéssel rendelkező álláskeresőkre, s a Kérelmező joga az újabb jogsértéssel szembeni fellépésre egyezség nélkül sem enyhített volna el.

A fentivel ellentétben valós kompromisszumot tükröz egy másik jogeset:

„Kérelmező beadványában azzal fordult a Hatósághoz, hogy álláspontja szerint az eljárás alá vont oktatási intézmény vele szemben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8.§ h) pontban foglalt tulajdonsága (egészségi állapota) miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor munkaviszonyát közös megegyezéssel meg kívánta szüntetni. A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, meghallgatta Kérelmezőt és az eljárás alá vont intézmény vezetőjét. Kérelmező elmondta, hogy egészségi állapota miatt táppénzen van, azonban szeretne ismét dolgozni szeptembertől. Az eljárás alá vont, aki korábban úgy nyilatkozott, hogy Kérelmezőt nem tudja másik pedagógussal egy párban foglalkoztatni, úgy nyilatkozott, hogy amennyiben szeptemberben Kérelmező ismét munkába áll, számára megfelelő, és Kérelmező által is elfogadott pedagógussal végezheti munkáját. Kérelmező ezt a megoldást elfogadta. Az ügyfelek a Hatóság előtt egyezséget kötöttek, amelyet a Hatóság jóváhagyott.”<sup>182</sup> Itt tehát a munkáltató a Kérelmező foglalkoztatásának fejében nem kellett, hogy szembesüljön az EBH (és a bíróság) szankcióival. A Kérelmező pedig egy bizonytalan összegű nemvagyoni kártérítés reményét biztos jogviszonyra váltotta.

### *2.5.3. Eljárást megszüntető végzés – megalapozottság és aggályok*

Eljárást megszüntető végzést akkor hoz a hatóság, ha a Kérelmező a beadványát visszavonta. A visszavonás hátterében több indíték is meghúzódhat: a kérelem alaptalanságának belátása, esetleges megtorlástól való félelem, de eljáráson kívüli egyezség is:

“A kérelem szerint a roma származású Kérelmező 2008. szeptemberében, előzetes telefonos egyeztetés alapján takarító munkakörbe került volna felvételre a pékséget üzemeltető céghez, alkalmazásának feltételeiben a cég egyik munkatársával megállapodtak. Miután azonban az ügyvezető személyes találkozó keretében győződött meg Kérelmező roma származásáról, a cég állásajánlatát a cigányságra vonatkozó negatív megjegyzések kíséretében, egy másik személy jelenlétében visszavonta, mely magatartásával Kérelmezőt emberi méltóságot sértő, megalázó helyzetbe hozta. A Hatóság Kérelmező részletes meghallgatását követően az ügyben eljárást indított, és a tényállás teljes körű tisztázása érdekében szóbeli tárgyalásra hatánapot tűzött ki. A tárgyalást megelőzően azonban mindkét fél jelezte a Hatóság felé, hogy egyezségkötés szándékával találkozni fognak, ezért kérték a Hatóságtól az egyeztetés eredményétől függően a tárgyalás későbbi időpontra halasztását. A Hatóság az erre irányuló kérelemnek helyt adott. Kérelmező végül a Hatósághoz benyújtott kérelmét visszavonta, és

<sup>181</sup> EBH/65/2009. (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/65-2009.pdf>)

<sup>182</sup> EBH/1015/2009. (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/1015-2009.pdf>)

kérte a Hatóságtól az eljárás megszüntetését, mert fent hivatkozott egyeztetés eredményeként a felek az ügyben a hatósági eljáráson kívül, egymás között egyezséget kötöttek. Fentiek alapján a Hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárást megszüntette.”<sup>183</sup>

Az eljárás megszüntetésével – így az eljáráson kívül kötött egyezséggel is, lévén annak megvalósulását a hatóság nem ellenőrizheti – kapcsolatban kétségtelenül aggályos az, hogy a kérelem visszavonásának valódi indokáról az EBH nem győződhet meg. Ez alól kivételt jelent a hivatalból is indítható – s az argumentum a maiore ad minus-elvéből fakadóan – vagy folytatható eljárások roppant szűk köre: erre csak akkor van lehetőség, ha a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek vagy a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek eljárásánál merül fel az egyenlő bánásmód megsértésének gyanúja.<sup>184</sup> A foglalkoztatás területének túlnyomó részében tehát az ügyintéző kötve van a kérelem visszavonásához.

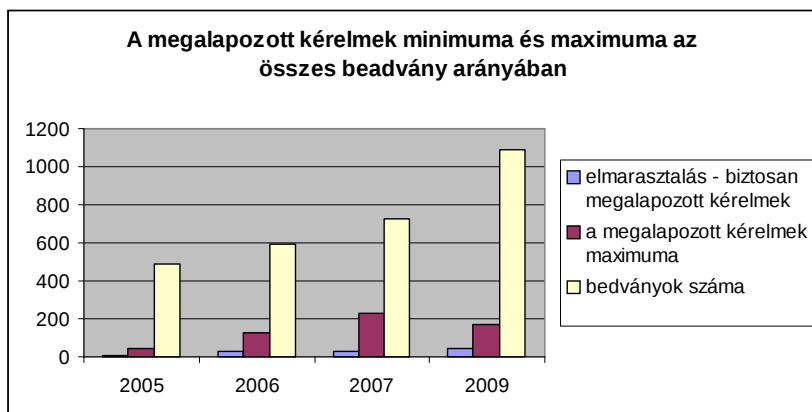
Pusztán a jogalkotó értékválasztásán múlik, hogy az ügyfelet mennyiben hagyja meg az „ügy urának”, kiterjesztve önrendelkezési jogát, illetve mennyi teret enged a közérdek érvényesítésének. Álláspontom szerint megfontolandó egy olyan szabályozás kialakítása, amely megtorlás gyanúja esetén hivatalból folytathatóvá teszi az eljárást. Ez körültekintő mérlegelést igényelne a jogalkalmazótól, azonban nem példa nélküli megoldás jogrendszerünkben: gondoljunk csak a magánindítványra büntetendő, de közvétség bűncselekmény (például erőszakos közöszlenség) miatt indult büntetőeljárásra: abban is az ügyész kezébe kerül a döntés a váddal való rendelkezés tekintetében, ha a sértett feljelentést tett.

Összefoglalva elmondható, hogy az eljárási, illetve az azon kívüli egyezség lehetősége miatt nehéz pontosan meghatározni, hogy milyen arányt képviselnek a megalapozott kérelmek az összes beadványhoz képest. Annyi bizonyos, hogy a megalapozott kérelmek száma valahol a marasztaló határozatok száma és a – nyilvánvalóan megalapozatlan – elutasító határozatok számával csökkentett érdemi döntések száma között ingadozik (lásd: táblázat). Ez konkrét értékekre váltva azt jelenti, hogy 2005-ben 9 és 41, 2006-ban 27 és 126, 2007-ben 29 és 232, 2009-ben pedig 48 és 174 között volt valahol a megalapozott beadványok száma. Összevetve ezeket az összes kérelem számával, elmondható, hogy a megalapozottak aránya a legoptimistább esetben is 8,3% (2005) és 31,8% (2007) között ingadozik, s nem mutatható ki sem csökkenő, sem növekvő tendencia.

---

<sup>183</sup> EBH/46/2009. (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/46-2009.pdf>)

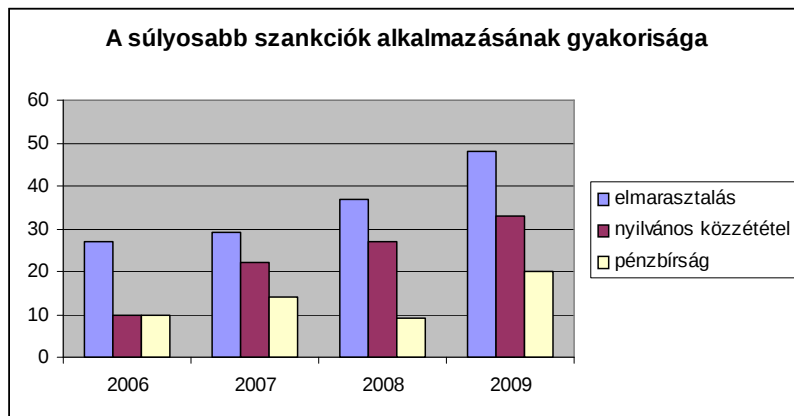
<sup>184</sup> Az Ebktv. 14. § (1) bekezdése teremti meg – törvényben meghatározott esetben – a hivatalból eljárás lehetőségét. A törvény a 15. § (5) bekezdésében a 4. § a)-d) pontjaira való utalással határozza meg azokat az eseteket, amikor az EBH hivatalból is eljárhat.



#### 2.5.4. Az EBH által kiszabott szankciók

Ahogy arra már többször utaltam, az EBH – az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének megállapítása esetén – kötelezheti a jogsértőt a jogsértő helyzet megszüntetésére, eltilthatja a további jogsértéstől. A két szigorúbb szankció – a jogsértést megállapító határozat nyilvánosságra hozatala és a pénzbírság – kiszabásának gyakoriságát vizsgálom a következőkben.

|                             | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| <b>elmarasztalás</b>        | 27   | 29   | 37   | 48   |
| <b>nyilvános közzététel</b> | 10   | 22   | 27   | 33   |
| <b>pénzbírság</b>           | 10   | 14   | 9    | 20   |

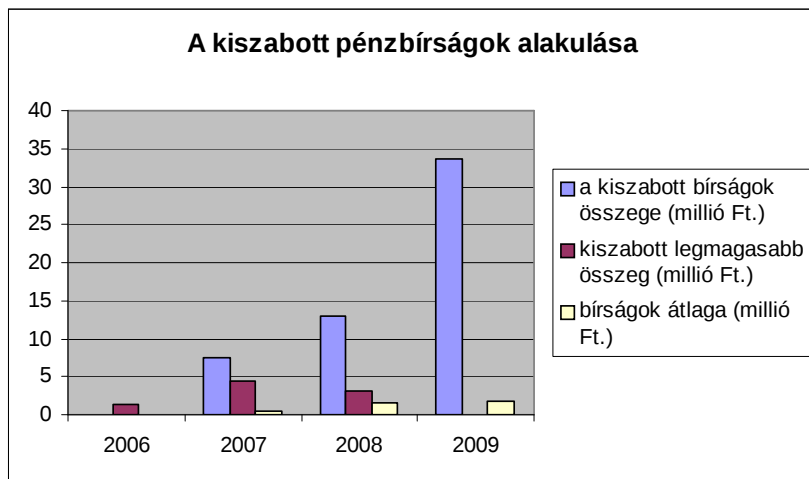


Jól leolvasható a diagramról, hogy némi ingadozással, de az elmarasztaló határozatok számának növekedésével egyenes arányban nő a határozatok közzétételi gyakorisága is. Kisebb mértékű visszaesés tapasztalható 2009-ben, de a 2006-os – közelítőleg egyharmados arány így is kétharmadra változott.

A közzétételhez hasonló fejlődést nem tapasztalhatunk a pénzbírságok kapcsán, a kiszabás gyakorisága szempontjából a hatóság 2009-ben volt a legszigorúbb, ekkor 20 esetben alkalmazta ezt a joghátrányt.

A diagram kiválóan mutatja, hogy az ügyek egy jelentős részében a két legszigorúbb szankciót párhuzamosan alkalmazta a hatóság.

|                                                  | 2006 | 2007  | 2008  | 2009 |
|--------------------------------------------------|------|-------|-------|------|
| <b>a kiszabott bírságok összege (millió Ft.)</b> | n.a. | 7,5   | 13    | 33,6 |
| <b>kiszabott legmagasabb összeg (millió Ft.)</b> | 1,3  | 4,5   | 3     | n.a. |
| <b>bírságok átlaga (millió Ft.)</b>              | n.a. | 0,535 | 1,444 | 1,68 |



Bár a pénzbírságolás is sűrűsödött az évek során, látványosabb fejlődésen ment keresztül a bírságbevétel alakulása. Sajnos 2006-ról nem volt elérhető információ, azonban mind a kiszabás gyakoribbá válásából, mind a kiszabott bírság mértékének emelkedéséből következtethetünk arra, hogy a kiszabott bírságok összértéke elmaradt 2007 azonos értékétől. Kevésbé követve a pénzbírságok összértékének változását, de a kiszabott bírságok átlaga is határozottan növekvő tendenciát mutat.

Aggályos az Egyenlő Bánásmód Hatóság anyagi függetlensége, és erre fel kell hívni a jogalkotó figyelmét. Az EBH által kiszabott bírság a Köztársasági Esélyegyenlőségi Programra vonatkozó szabály hatályon kívül helyezése miatt a közponzi költségvetésbe folyik be, illetve annak 50%-a az EBH-t illeti meg.

#### 2.5.5. Bíróági felülvizsgálatok

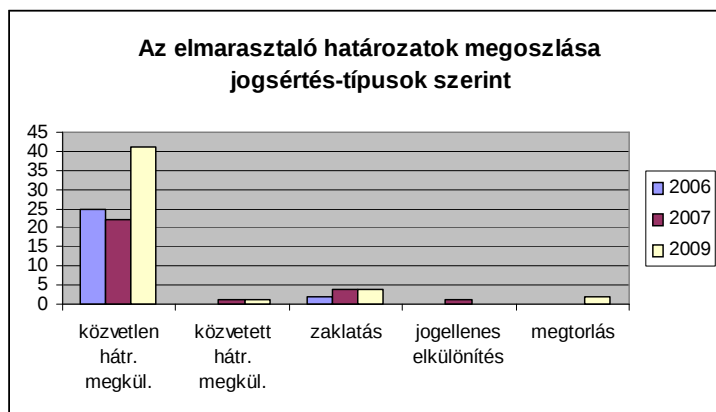
A hatóság határozata a – kizárólagos illetékességgel bíró – Fővárosi Bíróságon megtámadható. Tekintettel az egyes évek beszámolóinak összehasonlíthatatlan, egymással semmi konformitást nem mutató szerkesztésére, a bíróági felülvizsgálatok számáról, illetve eredményességéről az alábbiánál precízebb összefoglaló táblázatot nem készíthettem:

|                                      | 2005 | 2006 | 2008 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| <b>keresetek száma</b>               | 18   | 45   | 17   |
| <b>jogerős bíróági döntések</b>      | 8    | 25   | 7    |
| <b>kereset elutasítása</b>           | 6    | 21   | 7    |
| <b>hatályon kívül hely.</b>          | 1    | 2    | 0    |
| <b>új eljárásra utasítás</b>         | 1    | 0    | 0    |
| <b>hat. kív. hely.+új elj-ra ut.</b> | 0    | 2    | 0    |

Az EBH 2009. évi tevékenységéről szóló tájékoztató szerint „46 – az előző évekről is áthúzódó – ügy volt folyamatban a Fővárosi Bíróságon, két új eljárásra utasítást kivéve a bíróság helyben hagyta a hatóság döntését.”<sup>185</sup>

A hiányos – és néhol ellentmondó – adatok ellenére néhány következtetést levonhatunk a bírósági felülvizsgálattal kapcsolatban: a keresetek száma kezdetben meghaladta az elmarasztaló határozatok számát, ez az utóbbi két évre azonban már nem igaz. A bírósági eljárások többsége nem fejeződik be egy év alatt. Az évek során egyre jobb mutatók születtek az EBH határozatának jóváhagyását tekintve: míg 2000-ben „csak” a határozatok háromnegyedét hagyta helyben a bíróság, 2006-ban 90% körül volt ez az érték, 2008-ban pedig 100%-ot is elérte. Ennél fogva kijelenthetjük, hogy a hatóság megalapozott döntéseket hoz, a szakmai munka színvonala kiváló.

|                                | 2006 | 2007 | 2009 |
|--------------------------------|------|------|------|
| <b>közvetlen hátr. megkül.</b> | 25   | 22   | 41   |
| <b>közvetett hátr. megkül.</b> | 0    | 1    | 1    |
| <b>zaklatás</b>                | 2    | 4    | 4    |
| <b>jogellenes elkülönítés</b>  | 0    | 1    | 0    |
| <b>megtorlás</b>               | 0    | 0    | 2    |



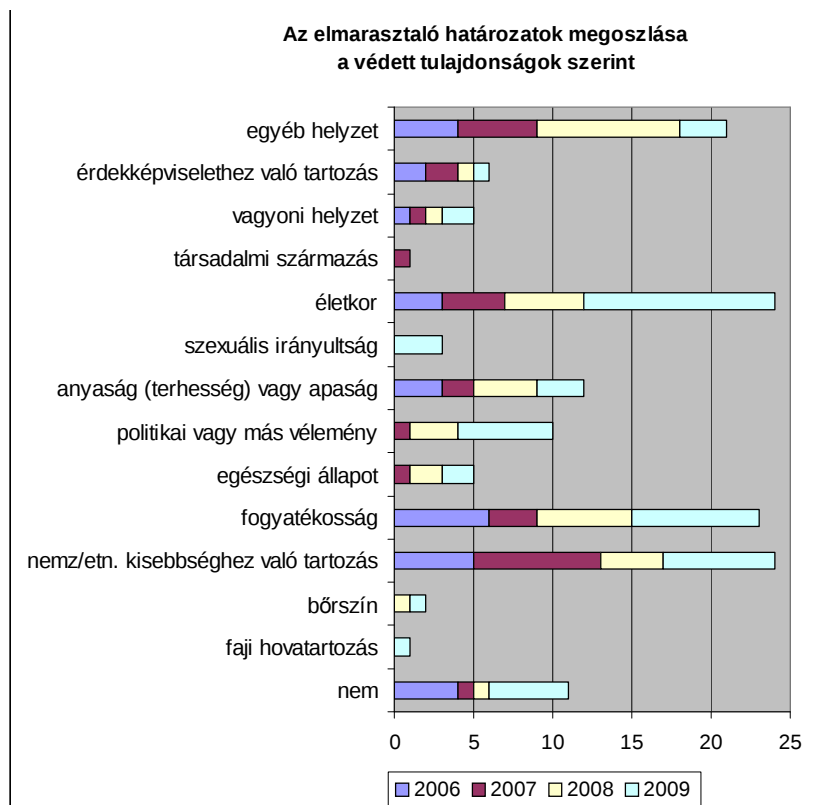
Kétség sem férhet ahhoz, hogy a legfontosabb kategóriát a közvetlen hátrányos megkülönböztetés jelenti, második helyre pedig a zaklatás kerül. A többi kategória annyira ritka, hogy a vizsgált évek közül nem volt olyan, amelyikben mind a közvetett hátrányos megkülönböztetés, mind a jogellenes elkülönítés, mind pedig a megtorlás tényállásaira alapozott határozat született volna.

#### *Az elmarasztaló határozatok megoszlása a védett tulajdonságok szerint*

|                                             | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------------------|------|------|------|------|
| <b>nem</b>                                  | 4    | 1    | 1    | 5    |
| <b>faji hovatartozás</b>                    | 0    | 0    | 0    | 1    |
| <b>bőrszín</b>                              | 0    | 0    | 1    | 1    |
| <b>nemz/etn. kisebbséghez való tartozás</b> | 5    | 8    | 4    | 7    |
| <b>fogyatékoság</b>                         | 6    | 3    | 6    | 8    |
| <b>egészségi állapot</b>                    | 0    | 1    | 2    | 2    |

<sup>185</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. évi tevékenysége a számok tükrében 1.  
([http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2009tevekenyseg\\_szamok\\_tukreben.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2009tevekenyseg_szamok_tukreben.pdf))

|                                 |   |   |   |    |
|---------------------------------|---|---|---|----|
| politikai vagy más vélemény     | 0 | 1 | 3 | 6  |
| anyaság (terhesség) vagy apaság | 3 | 2 | 4 | 3  |
| szexuális irányultság           | 0 | 0 | 0 | 3  |
| életkor                         | 3 | 4 | 5 | 12 |
| társadalmi származás            | 0 | 1 | 0 | 0  |
| vagyoni helyzet                 | 1 | 1 | 1 | 2  |
| érdekképviselőhöz való tartozás | 2 | 2 | 1 | 1  |
| egyéb helyzet                   | 4 | 5 | 9 | 3  |



A 20 védett tulajdonság közül – a források alapján – nem fordult még elő olyan ügy, amelyben a kérelmező nemzetisége, anyanyelve, vallási vagy világnézeti meggyőződése, családi állapota, nemi identitása vagy részmunkaidős, illetve határozott időtartamú foglalkoztatása miatt állapította volna meg a hatóság az egyenlő bánásmód megsértését. Csak egy-egy esetben fordult elő, hogy társadalmi származás vagy faji hovatartozás volt a diszkrimináció alapja. A legtöbb elmarasztaló határozat az életkoron vagy a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás miatt született, de nem sokkal lemaradva követi e két tulajdonságot a fogyatékoságon és az egyéb helyzeten alapuló diszkrimináció is.

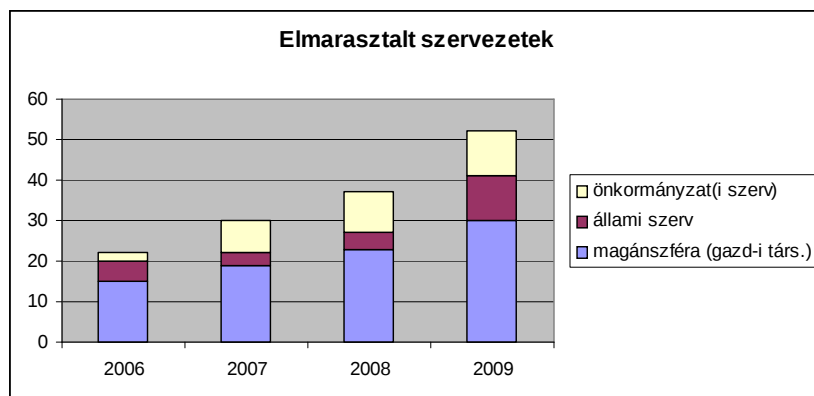
„A 2009-es adatok erős csökkenést mutatnak az egyéb helyzetes ügyek terén [...] (2006-ban összesen 12, 2007-ben 25, 2008-ban 32, míg 2009-ben 14). Ennek természetesen több oka is lehet, de az abszolút egyéb helyzetes ügyszám csökkenéséből leginkább az ügyfelek megváltozott attitűdjére, esetlegesen jogtudatosságára lehet következtetni.”<sup>186</sup>

<sup>186</sup> lásd: Farkas Lilla, 10.

Jól látszik a diagramon, hogy az egyes években más és más védett tulajdonság kapcsán született a legtöbb határozat. Míg 2006-ban a fogyatékosság, 2007-ben a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás szolgált a legtöbb határozat alapjául, 2008-ban már az egyéb helyzetes ügyek száma ugrott meg, s 2009-ben az életkor került a képzeletbeli dobogó élére.

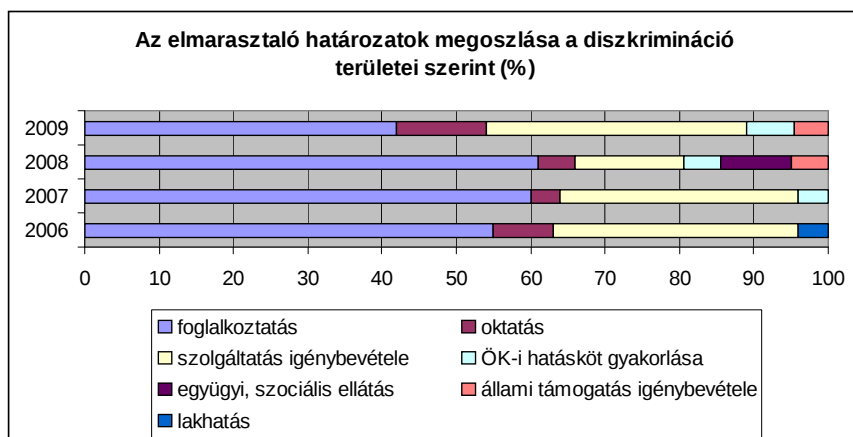
|                                   | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|
| <b>magánszféra (gazd-i társ.)</b> | 15   | 19   | 23   | 30   |
| <b>állami szerv</b>               | 5    | 3    | 4    | 11*  |
| <b>önkormányzat(i szerv)</b>      | 2    | 8    | 10   | 11*  |

\* A 2009-es tájékoztató más felosztásban tartalmazta a jogsértő nem-civil szervezeteket, összesen huszonkettőt, ezeket megfelezttem a két kategória között.



Az elmarasztalt szervezeteket bemutató diagram tanúsága szerint egyértelműen nő a jogsértést elkövető gazdasági társaságok száma, ugyanakkor nem szorul vissza a diszkrimináció – illetve az az ellen fellépők száma az állami, illetve az önkormányzati szférában sem. Két következtetést vonhatunk le a fenti adatokból: ha elfogadjuk azok hitelességét, akkor azt, hogy a magánszférát jobban áthatja a diszkrimináció problémája, ha pedig kételkedünk abban, hogy az adatok valós képet mutatnak, akkor azt, hogy az állami és önkormányzati területen kevésbé mernek fellépni a foglalkoztatottak, illetve ügyfelek a megsértett jogaik érvényesítése iránt.

|                                       | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| <b>foglalkoztatás</b>                 | 55   | 60   | 61   | 42   |
| <b>oktatás</b>                        | 8    | 4    | 5    | 12   |
| <b>szolgáltatás igénybevétele</b>     | 33   | 32   | 14,5 | 35   |
| <b>ÖK-i hatáskör gyakorlása</b>       | 0    | 4    | 5    | 6,5  |
| <b>eg.ügyi, szociális ellátás</b>     | 0    | 0    | 9,5  | 0    |
| <b>állami támogatás igénybevétele</b> | 0    | 0    | 5    | 4,5  |
| <b>lakhatás</b>                       | 4    | 0    | 0    | 0    |



Kiválóan leolvasható a diagramról, hogy az elmarasztaló határozatok túlnyomó többsége – minimum 42, maximum 61%-a – a foglalkoztatás területén született. Sok – azonban a munka világához közel sem mérhető – jogsértést megállapító határozat látott napvilágot az áruk forgalmazása és szolgáltatás nyújtása területén is, s relatíve kiegyensúlyozott az oktatással kapcsolatos ügyek aránya is. Csak 2008-ban jelent meg az egészségügyi és szociális terület, igaz, ekkor csaknem 10%-ot hasítva ki a diszkriminációt megállapító határozatok tortájából.

A foglalkoztatás tehát a legfontosabb a diszkrimináció területei közül, ezért annak adatait a következőkben tovább bontva vizsgálom.

### 2.5.7. Foglalkoztatás

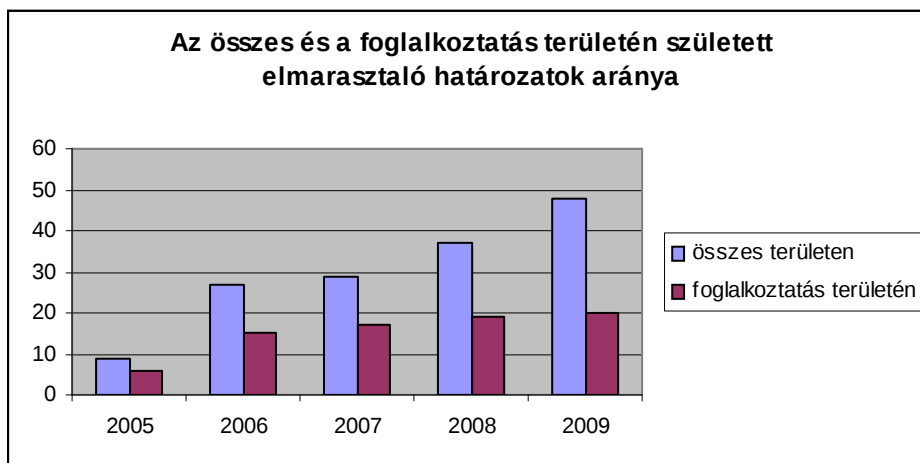
A hatóság működésének kezdete óta tapasztalható, hogy nem csupán az elmarasztaló határozatok, hanem a beérkezett panaszok túlnyomó többsége is a munka világával kapcsolatos. Az álláskereső során az álláshirdetéseket olvasva, a meghirdetett álláshelyen való interjúk és a munkába lépés alkalmával, majd a munkavégzés feltételeit és körülményeit illetően, végül a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésével kapcsolatban – tehát a munkaviszony/foglalkoztatási jogviszony teljes tartama alatt az álláskereső munkavállalók fokozottan kitettek a diszkrimináció fenyegetésének.

A panaszok többségére jellemző, hogy a sérelmek nem hátrányos megkülönböztetés formájában jelentkeznek, hanem munkaügyi jogszabályok megsértése miatt keletkeznek. A hatóság az ilyen tartalmú panaszok vizsgálatára, munkaügyi jogviták elbírálásra nem rendelkezik hatáskörrel, így a kérelmezőket a beadvány tartalma szerint végzés kibocsátásával érdemi vizsgálat nélkül elutasítja, illetőleg tájékoztató levél formájában hívja fel a panaszos figyelmét arra, hogy a munkaügyi jogsérelemből keletkezett igényét munkaügyi bíróság előtt peres eljárásban érvényesítheti. Akárcsak a diszkrimináció többi területén, a munka világában is gyakori az, hogy az állampolgárok csupán tájékoztatást kérnek a jogérvényesítési lehetőségeikről.<sup>187</sup>

*Elmarasztaló és egyezséget jóváhagyó határozatok a munka világában*

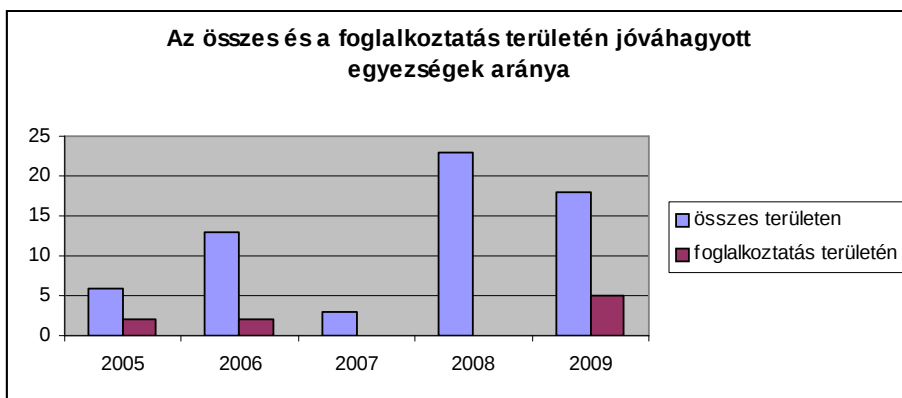
|                                 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>összes területen</b>         | 9    | 27   | 29   | 37   | 48   |
| <b>foglalkoztatás területén</b> | 6    | 15   | 17   | 19   | 20   |

<sup>187</sup> Sajnos csak a 2007-es esztendőről állnak rendelkezésre adatsorok ahhoz, hogy a munka világában született és az összes tárgyevi a nem érdemi határozat arányát meghatározzuk. Tájékoztató levél kiküldésére összesen 348 esetben került sor, a foglalkoztatás területén ebből 131 esetben (37%). Az áttételeknél radikálisan csökkent ez a mutató (8,3%). Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2007. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól 19. o. (<http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2007beszamolo.pdf>)



Az érdemi döntések közül a két legfontosabb kategóriát a jogsértést megállapító és az egyezséget jóváhagyó határozatok jelentik. Ahogyan azt már fentebb is bemutattam, a foglalkoztatás területén születik a legtöbb elmarasztaló határozat, s számuk annak ellenére növekvő, hogy e terület többihez viszonyított aránya 2009-re már csökkenő képet mutatott. E jelentős szerep részben annak is köszönhető, hogy a munka világában roppant kevés egyezség születik, úgy tűnik, hogy e jogviszonyok alanyai kevésbé rugalmasak. A megalapozott kérelmet előterjesztő álláskereső/munkavállalók ezek szerint kitartanak elhatározásuk mellett, s a jogsértő szankcionálását kívánják.

|                                 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>összes területen</b>         | 6    | 13   | 3    | 23   | 18   |
| <b>foglalkoztatás területén</b> | 2    | 2    | 0    | n.a. | 5    |

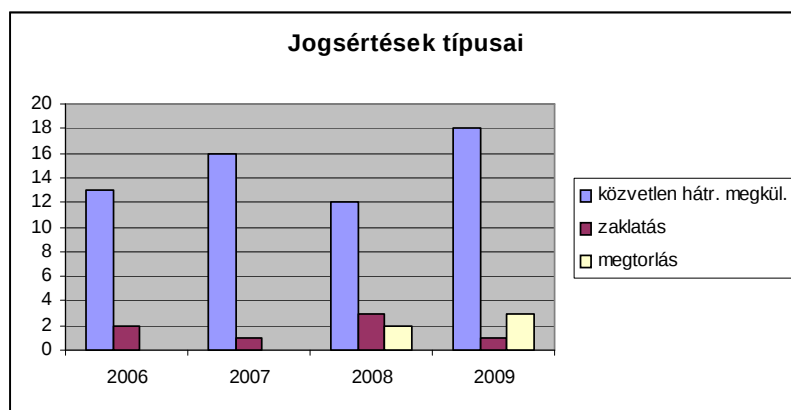


#### *Az EBH által kiszabott szankciók a munka viágában*

A szankciókról is csekély mennyiségű forrást lelhetünk fel az EBH statisztikáiban, azonban 2008-ra és 2009-re vonatkozó adatok elérhetőek voltak. Ezek tanúsága szerint nyilvános közzétételre 2008-ban 17 alkalommal került sor a foglalkoztatás területén, a rá következő évben ez kettővel csökkent. A korábbi évben 3 alkalommal szabott ki a hatóság pénzbírságot, ezek közül a legmagasabb 1,5 millió forint volt, a bírságok összértéke pedig 2,5 millió forintra rúgott. 2009-ben sokkal súlyosabb bírságot kellett lerónia annak, aki a legmagasabbat kapta, ez ugyanis 3 millió forint volt, amely önmagában a negyedét adta a tárgyévben kiszabott bírságok összegének (12,1 millió forint).

### Jogsértések típusai

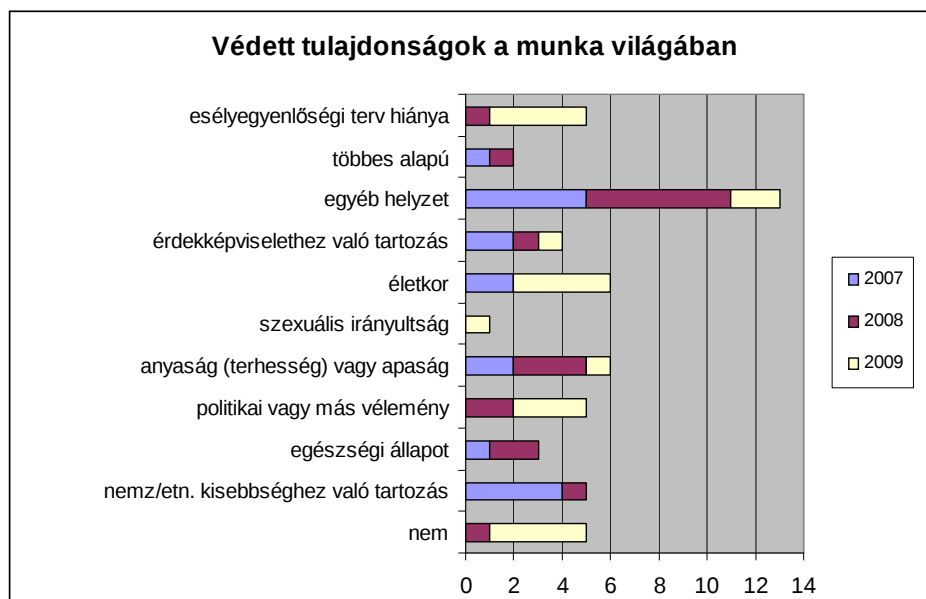
|                                | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--------------------------------|------|------|------|------|
| <b>közvetlen hátr. megkül.</b> | 13   | 16   | 12   | 18   |
| <b>zaklatás</b>                | 2    | 1    | 3    | 1    |
| <b>megtorlás</b>               | 0    | 0    | 2    | 3    |



Akárcsak a valamennyi diszkriminációs területet összefoglaló táblákon, ezen is az látszik, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés elsöprő többséget képvisel a más jogsértés-típusokkal szemben. Olyannyira igaz ez, hogy a munka világában közvetett hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés miatt nem is indult eljárás. Minden évben előfordul néhány zaklatási ügy, a megtorlások azonban 2008-ig szankció nélkül maradtak.

### Védett tulajdonságok

|                                             | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------------------|------|------|------|
| <b>nem</b>                                  | 0    | 1    | 4    |
| <b>nemz/etn. kisebbséghez való tartozás</b> | 4    | 1    | 0    |
| <b>egészségi állapot</b>                    | 1    | 2    | 0    |
| <b>politikai vagy más vélemény</b>          | 0    | 2    | 3    |
| <b>anyaság (terhesség) vagy apaság</b>      | 2    | 3    | 1    |
| <b>szexuális irányultság</b>                | 0    | 0    | 1    |
| <b>életkor</b>                              | 2    | 0    | 4    |
| <b>érdekképviselőhez való tartozás</b>      | 2    | 1    | 1    |
| <b>egyéb helyzet</b>                        | 5    | 6    | 2    |
| <b>többsz. alapú</b>                        | 1    | 1    | 0    |
| <b>esélyegyenlőségi terv hiánya</b>         | 0    | 1    | 4    |



Némileg szegényesebb képet mutat a munka világa a diszkriminációs alapokat tekintve, hiszen nemcsak a nemzetiség, anyanyelv, vallási vagy világnézeti meggyőződés, családi állapot, nemi identitás vagy részmunkaidős, illetve határozott időtartamú foglalkoztatás hiányzik a palettáról, hanem a faji hovatartozást, a bőrszínt, a fogyatékoságot és a társadalmi származást is hiába keressük. Nehezíti az összesített adatokal való összevetést, hogy ebben a kimutatásban szerepel a többes alapú diszkrimináció és az esélyegyenlőségi terv hiánya is.

Az egyéb helyzet kategóriáját leszámítva sokkal egyenletesebb az elmarasztaló határozatok védett tulajdonságok közti megoszlása. Látható, hogy a hivatal arra irányuló törekvése és gyakorlata, hogy az egyéb helyzetű ügyek számát – más kategóriába sorolással – visszaszorítsa, eredményes volt. Szomorúan példázza a magyar munkaerő-piac sztereotípiáit a diagram: a legrosszabb esélyekkel az idősebb, a terhes vagy gyermeket nevelő és roma álláskereső és munkavállalók vannak, valamint a nőket is idegenkedve fogadják a munkáltatók. Különösen aggasztó a helyzet a terhesség/anyaság/apaság területén, amelyen mindhárom vizsgált évben – és 2010-ben is – hozott elmarasztaló határozatot az EBH.

#### *A jogérvényesítés néhány mutatója*

A női foglalkoztatottakkal szembeni erősebb diszkriminációt jelzi az is, hogy a munka világát érintő ügyekben hagyományosan többször annyi a női kérelmező, mint férfi. Az elmarasztalással végződő ügyekben 2008-ban 13 nő és 3 férfit volt az eljárás kezdeményezője, 2009-ben pedig 11 kérelmező tartozott a gyengébbik nemhez, míg 5 az erősebbikhez.

A fentihez hasonló, évek óta tipikus jelenség, hogy a kérelmek nagyobbik része a munkaviszony megszűnése után érkezik a hatósághoz. Az elmarasztaló határozatok közül 2008-ban és 2009-ben egyaránt 6-6 kérelem érkezett a jogviszony fennállása alatt, s 9-9 annak megszűnését követően.

#### *A jogsértések foglalkoztatási jogviszony szakaszai szerinti megoszlása*

Annak ellenére, hogy az egyik legfontosabb tábláról van szó, az EBH beszámolóiban csupán a legutóbbi két esztendőre vonatkozó adatokat találunk arról, hogy az elmarasztással záruló határozatok hogyan oszlanak meg a jogviszony szakaszai tekintetében.

Mindkét évben 4-4 elmarasztaló határozat kapcsolódott a jogviszony létesítéséhez, 2008-ban 10, 2009-ben pedig 15 alkalommal állapított meg az EBH olyan jogsértést a munkaviszony fennállása alatt következett be. A diszkriminatív jogviszony-megszüntetések száma 2008-ban 6 volt, a következő évre ez harmadára csökkent.

Figyelemre méltó, hogy a jogesetek túlnyomó többségében a jogsértést a munkaviszony fennállása alatt követték el. Aránytalanul kevésnek tűnik a felvételi eljáráshoz kapcsolódó megalapozott kérelmek száma, minden bizonnyal jelentős a látens esetek száma. Ezen elsősorban a jogismeretet növelő programok segítenének. Mindenesetre az biztosnak tűnik, hogy nem azért ilyen alacsony az álláspályázatokhoz köthető esetek, mert a munkáltatók következetesen eleget tesznek az antidiszkriminációs joganyag előírásainak.

Természetesen elítélendő az is, ha az egyenlő bánásmód követelményét nem tartják meg a munkaviszony megszüntetésekor, vagy éppen annak fennállása során, a legrosszabb azonban az, ha a felvételi eljárás során jelenik meg a diszkrimináció valamely formája. Ennek oka, hogy ebben az esetben esélye sincs arra az áldozatnak, hogy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítsen.

Különösen értékes lenne egy olyan keresztábra, amely egymásra vonatkoztatva mutatná a jogviszony szakaszai és a védett tulajdonságok szerinti megoszlását a jogsértéseknek. Ez ugyanis egyértelműen mutatná, hogy melyek azok a társadalmi csoportok, amelyeknek még arra sincs esélyük, hogy betörjenek a munka világába, nemhogy stabilan megvessék ott lábukat. Ezek a csoportok – kereset hiányában – marginalizálódnak, s az így kialakuló a (mély)szegénységük még tovább rontja az amúgy is hátrányos helyzetüket. E képlet ráadásul nem csupán egyetlen generációra igaz, hiszen a szülő(k) (többszörösen) hátrányos helyzetét gyermekeik is megöröklik. Ebből az ördögi körből való kijutást hivatottak segíteni azok a preventív eszközök, amelyeket a következő fejezetben mutatok be.

## 3. Preventív eszközök

### 3.1. Esélyegyenlőségi terv szerepe

Az Ebktv. címéből kitűnik, hogy az egyenlő bánásmód követelménye mellett az esélyegyenlőség előmozdítására irányul, de a két kérdéskört eltérő filozófiával közelíti meg. Ez természetesnek tekinthető, hiszen két különböző fogalomról van szó, amelyeket azonban gyakorta szinonimaként használnak. Pedig az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos alapelv, amely a diszkrimináció tilalmát önti jogi formába és alapvetően a jogorvoslat biztosítását szolgálja. Ezzel szemben az esélyegyenlőség az állammal szemben fogalmaz meg kötelezettséget az esélyegyenlőtlenségek csökkentése érdekében. Egy jogi fogalom áll tehát szemben egy politikai kategóriával, ezért nem szabad egyenlőségjelet tenni a kettő közé.

Ez a kettősség elég világosan megjelenik az Ebktv.-ben, amely az egyenlő bánásmód követelményét részletesen szabályozza, az esélyegyenlőség előmozdítását viszont keretjellegű szabályokkal szolgálja. A másik szabályozásbeli különbség az, hogy míg az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok központi kérdése a kikényszeríthetőség, azaz a hatékony jogorvoslat, addig az esélyegyenlőséget szolgáló programjellegű szabályok nem kikényszeríthetőek. Éppen ezért nem meglepő, hogy koncepcionális vita alakult ki: a törvény tartalmaz-e egyáltalán rendelkezéseket az esélyegyenlőségről.

Az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálja az esélyegyenlőségi terv. Az Ebktv. koncepciója szerint ezt valamennyi, a jogalkotó által meghatározott számú munkavállalóval rendelkező munkáltatónak el kellene készítenie. A törvény – az érdekegyeztetésben kialakult kompromisszum alapján<sup>188</sup> – ezt a kötelezettséget a közszférára korlátozta.

Az esélyegyenlőségi terv szabályozásának gerincét az Mt.-ben találjuk, e címet viselő 70/A. § 2004. január 27-én lépett hatályba. Arra tekintettel, hogy az esélyegyenlőségi terv elfogadására kötelezettek az Mt. hatálya nem terjed ki, az erre vonatkozó imperatív szabályt a jogalkotó az Ebktv.-ben helyezte el. A törvény hatályba lépésekor az Mt. megfelelő szakaszára való hivatkozás szerepelt benne, így az Ebktv. tulajdonképpen inkorporálta az Mt. ezen részét. Amikor 2007. január elsején a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program szabályait hatályon kívül helyezték – az addig e címben szereplő (36. §) esélyegyenlőségi tervre vonatkozó előírások a záró rendelkezések közé, 63. § (4) bekezdésébe kerültek át. Ezzel egyidejűleg kikerült a normaszövegből „az Mt. 70/A. §-a szerinti” kitétel is.

#### 3.1.1. Az esélyegyenlőségi terv részletes szabályai

Az esélyegyenlőségi terv az Mt.-ben

Az Mt. 70/A. §-a értelmében:

---

<sup>188</sup> Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban a munkáltatói oldal nem fogadta el az esélyegyenlőségi terv készítésének kötelezettségét a magánszférában.

4 (1) A munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet - szakszervezet hiányában az üzemi tanács - együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

4 (2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

- a) a nők,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- c) a romák,
- d) a fogyatékos személyek, valamint
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli

gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

4(3) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

#### Személyi hatály

Az Ebktv. szerint csak az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni, amelyet a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre fogad el. Az Mt. pedig megteremti annak lehetőségét, hogy a magánszféra munkáltatói is készíthessenek esélyegyenlőségi tervet, enkl ez azonban nem kötelezettségük, hanem lehetőségük.

Az esélyegyenlőségi terv a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra terjed ki, így különösen a nőkre, a negyven évnél idősebbekre, a romákra, a fogyatékos személyekre, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalókra. Természetesen az esélyegyenlőségi tervben más tulajdonságok alapján besorolt munkavállalói csoportokat is hátrányos helyzetűnek lehet tekinteni (pl. pályakezdők, öregségi nyugdíj előtt állók), akikre vonatkozóan szintén ki lehet terjeszteni az esélyegyenlőségi tervben foglaltakat.

#### Tartalmi elemek

A terv két részből áll. Az első rész helyzetfelmérés a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetéről, különösen azok bérérol, munkakörülményeiről, szakmai előmeneteléről, képzéséről, illetve a gyermekneveléssel és anyasággal kapcsolatos kedvezményeiről. A második részben azt kell leírni, hogy a munkáltató milyen, lehetőleg számszerűsített célokat tűz ki a következő évre, és azokat milyen konkrét intézkedésekkel (képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programmal) kívánja elérni.

Az esélyegyenlőségi tervnek 2007. január elseje óta rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről.<sup>189</sup> Szintén e naptól törvényi kötelezettség az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend rögzítése is az esélyegyenlőségi tervben, amely tartalmazza, hogy a munkáltató milyen módon biztosítja mindezeket, például egy kiválasztási eljárás során. Az esélyegyenlőségi terv része lehet továbbá az is, hogy a tervben foglaltak megsértése esetén mi az eljárás menete, milyen jogosítványa van például az esélyegyenlőségi referensnek.

### *3.1.2. Esélyegyenlőségi terv és adatkezelés*

Esélyegyenlőségi terv lényege, hogy az abban meghatározott hátrányos helyzetben lévő munkavállalókat segítse. Ennek azonban előfeltétele annak megállapítása – majd nyilvántartása –, hogy van-e hátrányos helyzetű munkavállaló. A törvényi felsorolásban meghatározott tulajdonságok egy részét a munkáltató a személyi nyilvántartásból is megállapíthatja – mint például a 40 év feletti életkor, nemi hovatartozás – azonban másik részük – például fogyatékosagra vonatkozó adat, roma származás – a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény értelmében különleges személyes adatnak minősülnek. Az Mt. utal is erre, s az adatkezelés időtartamát korlátozza, valamint beleegyezéshez köti azt. Ezt a keretjellegű szabályt értelmezte Péterfalvi Attila adatvédelmi biztos a 2005. március 21-i állásfoglalásában.<sup>190</sup>

Csak önkéntes és írásbeli “adatszolgáltatás révén gyűjthetők össze azok a személyes adatok az esélyegyenlőségi terv kidolgozásához, amelyek a törvényben nem nevesített kategóriába tartozó, de a munkáltató által támogatni kívánt munkavállalók csoportjának tagjaira vonatkoznak.

Hangsúlyozandó, hogy az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez felhasználandó különleges adatok a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten, azzal össze nem kapcsolva kezelhetők. Csak abból a célból kezelheti ezen adatokat a munkáltató, hogy az esélyegyenlőségi tervet elkészíthesse, és a terv megvalósítása során kötelezettségeit teljesítse. A munkáltató ilyen célú adatkezelése időben is korlátozott, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelheti az esélyegyenlőségi terv összeállításához önkéntesen szolgáltatott különleges adatokat.

Az önkéntes adatszolgáltatás az adatvédelmi jog fogalomrendszerében azt jelenti, hogy az érintett hozzájárul adatai kezeléséhez, tehát önkéntesen és határozottan kinyilvánítja kívánságát személyes adatai kezeléséhez. A hozzájárulás akkor tekinthető megadottnak, ha az megfelelő tájékoztatáson alapul. Az önkéntes adatszolgáltatás szükségességét azért kell kiemelni, mert a munkáltató számára törvény nem teszi kötelezővé a fent említett különleges adatok nyilvántartását.

A különleges adatok munkáltató által történő kezelése nem alapulhat vélelmen, a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók támogatását célzó szándék nem pótolhatja az adatkezeléshez való egyedi hozzájárulást. Ebben a tekintetben is különös jelentősége van az érintettek tájékoztatásának.

---

<sup>189</sup> Ezt részletesen a megerősítő intézkedések című részben fejtem ki.

<sup>190</sup> <http://abiweb.obh.hu/abi/index.php?menu=aktualis/allasfoglalasok/2005&dok=9222>

Javaslom, hogy az esélyegyenlőségi tervet készítő munkáltatók készítsenek egy rövid, közérthető, írásos összefoglalót a munkavállalók számára, melyben tájékoztatják őket arról, hogy a munkavállalók bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén az esélyegyenlőségi terv megvalósulásából milyen előnye származhat a terv által érintett személyi körnek, és ezen belül a fogyatékos és roma származású munkavállalónak.

Külön fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az adatszolgáltatás a fogyatékoság és a roma származás, valamint esetlegesen a törvény által nem említett ismérv tekintetében önkéntes, sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót.

A megfelelő tájékoztatás hiányában adott hozzájárulás az adatvédelmi törvény definíciója szerint (Avtv. 2. § 6. pont) meg nem adottnak tekintendő, ebből eredően az ezen alapuló adatkezelés jogellenes.

A munkáltatók, mint adatkezelők kötelesek gondoskodni a nyilvántartott adatok biztonságáról, kötelesek megtenni azokat a technikai és szervezési intézkedéseket és kialakítani azokat az eljárási szabályokat, amelyek az Avtv. és az egyéb adat- és titokvédelmi szabályok érvényre juttatásához szükségesek. A nyilvántartott különleges adatokhoz a munkáltató csak azon munkatársai férhetnek hozzá, akik a terv elkészítésében és végrehajtásában szerepet kapnak”

### *3.1.3. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos mulasztások szankciói*

Az esélyegyenlőségi terv értelemszerűen nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve semmilyen tekintetben nincs kötelező ereje, és annak tartalmát sem vizsgálhatja például az EBH. Bár az esélyegyenlőségi terv elkészítése nem minősül az egyenlő bánásmód megsértésének, de az Ebktv. 2006. évi módosítása - a kötelezettség betartatása érdekében – kiterjesztette az EBH szankcióit<sup>191</sup> az ilyen mulasztásra is. A tapasztalatok szerint ugyanis – szankció hiányában – a kötelezett munkáltatók nagy része nem készített esélyegyenlőségi tervet. Ha a hatóság megállapította, hogy az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, felszólítja a munkáltatót a mulasztás pótlására, és elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, valamint bírságot szabhat ki.<sup>192</sup>

Az Ebktv. 2007. január 1-jével hatályba lépett módosítása szerint a hatóság bejelentésre megvizsgálja, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz.

---

**1.** <sup>191</sup> Az Ebktv. 16. § új (5) bekezdése szerint az EBH az alábbi jogkövetkezményeket alkalmazhatja az arra kötelezett munkáltatóval szemben: a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja, valamint bírságot szabhat ki.

<sup>192</sup> Lásd: Ebktv. 16. § (5) bek.

#### 3.1.4. Az EBH esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos gyakorlata

A kérelmező azzal a panasszal fordult az EBH-hoz, hogy korábbi munkáltatója, egy vidéki általános iskola nem rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. Az eljárás alá vont elismerte a mulasztást, ezért a hatóság megállapította, hogy az iskola, mint foglalkoztató megszegte az Ebktv. 63.§-ának (4) bekezdésében előírt esélyegyenlőségi terv elfogadására vonatkozó kötelezettségét. Az Ebktv. 16. §-ának (5) bekezdése alapján felszólította az eljárás alá vontat, hogy a határozat közlésétől számított 45 napon belül fogadja el az intézmény esélyegyenlőségi tervét és azt a hatóság részére haladéktalanul küldje meg, továbbá a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött a hatóság az intézményfenntartó önkormányzat honlapján.<sup>193</sup>

Kérelmező egy országos költségvetési szerv megyei igazgatósága (Igazgatóság) esélyegyenlőségi tervének vizsgálatát kérte a Hatóságtól. Kérelme szerint nem volt tudomása arról, hogy az Igazgatóság elfogadott volna ilyen tervet, noha a törvény alapján arra kötelezett.

A Hatóság az eljárás során bekérte az Igazgatóságtól az esélyegyenlőségi tervet. Eljárás alá vont e felhívásra a 2007. január 1.-ig hatályban volt esélyegyenlőségi tervét küldte meg. Tekintettel arra, hogy e terv már az eljárás megindításának időpontjában sem volt hatályban, a Hatóság hiánypótlás keretében felhívta az Igazgatóságot, hogy csatolja be 2007. évre érvényes esélyegyenlőségi tervét, vagy az azt bizonyító hivatalos okiratot, hogy az Igazgatóság a törvény alapján nem kötelezett esélyegyenlőségi terv elfogadására. Eljárás alá vont válaszelevelében csatolta azt az állománytáblázatot, amely bizonyítja, hogy a vizsgált időszakban az Igazgatóság 48 főt foglalkoztatott, ezért a törvény alapján esélyegyenlőségi terv elfogadására nem volt kötelezett. Ugyanakkor eljárás alá vont csatolta az Igazgatóság 2007. március 12.-én elfogadott és 2007. április 1.-től hatályos esélyegyenlőségi tervét is.

Fentiek alapján a Hatóság megállapította, hogy az Igazgatóság törvényi kötelezettségét nem sértette meg, így a kérelmet elutasította.<sup>194</sup>

A hatóság egy másik esetben ismét azt állapította meg, hogy az arra kötelezett munkáltató nem rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. A hatóság felszólította az eljárás alá vont szervezet esélyegyenlőségi terve becsatolására, mely felszólításnak az nem tett eleget, védekezésül pedig azt adta elő, hogy csak rövid ideje alakult meg, és mivel reprezentatív szakszervezet nem működik nála, és üzemi tanács sincs, esélyegyenlőségi tervvel sem rendelkezik. Ezt az érvelést a hatóság nem fogadta el, és megállapította, hogy a munkáltató megsértette az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében előírt esélyegyenlőségi terv elfogadására vonatkozó kötelezettségét. A hatóság szankcióként felszólította az eljárás alá vontat, hogy 45 napon belül fogadja el az intézmény esélyegyenlőségi tervét, és azt a hatóság részére küldje meg. A teljesítésre határidőn belül sor került. A hatóság elrendelte ugyanakkor a jogsértést megállapító határozatának 45 napra történő közzétételét.<sup>195</sup>

<sup>193</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 755/2007. számú határozata.

<sup>194</sup> EBH/72/2007. határozat (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/72-2007.pdf> )

<sup>195</sup> EBH/339/2008. határozat (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/339-2008.pdf>)

## 3.2. Pályázáshoz szükséges feltételek

Az Európai Unió támogatásával megvalósuló projektekben megkerülhetetlen az egyenlőség elve, melynek különös fontosságát mutatja, hogy az Európai Bíróság szociális jogi tárgyú ítéleteinek gyakori alapját szolgálja, valamint az, hogy az Unió alapelveinek egyike, sőt az Alapjogi Chartában is találunk róla rendelkezéseket.

A közösségi jog egészét áthatja tehát az egyenlő bánásmód követelménye és a diszkrimináció tilalma. Ebből kifolyólag érthető, hogy az EU által (társ)finanszírozott projektekben is kiemelkedő szerep jut e jogintézményeknek. Az ezzel kapcsolatos alapvető jelentőségű szabályokat az Unió támogatási forrásait jelentő különböző alapjaira vonatkozó másodlagos jogforrások tartalmazzák. Így például az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1260/1999/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 1083/2006/EK tanácsi rendelet 16. cikke a férfiak és nők közötti egyenlőség és a megkülönböztetés tilalmáról szól:

“A tagállamok és a Bizottság biztosítják a nők és férfiak közötti egyenlőségnek, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség elve érvényesülésének elősegítését az alapok különböző végrehajtási szakaszai során. A tagállamok és a Bizottság megteszik a megfelelő lépéseket a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló bármilyen megkülönböztetés megakadályozása érdekében az alapok különböző végrehajtási szakaszai során, különös tekintettel az alapokhoz való hozzáférésre. Különösen, a fogyatékosággal élő személyek hozzáférése az egyik olyan kritérium, amelynek az alapokból társfinanszírozott műveletek meghatározásakor meg kell felelni, és amelyet a megvalósítás különböző fázisaiban figyelembe kell venni.”

A fentihez hasonlóan a Strukturális Alapokra vonatkozó szabályozás (1260/1999/EK rendelet) kiemel két olyan horizontális elvárást, amelyet minden pályázat tervezése, elbírálása és végrehajtása során figyelembe kell venni: az esélyegyenlőséget és a környezetvédelmet. Az esélyegyenlőség mint „horizontális elvárás” tehát azt jelenti, hogy a Nemzeti Fejlesztési Terv keretében megvalósítandó projekteknek hozzá kell járulniuk az esélyegyenlőség biztosításához. Az esélyegyenlőség érvényesítése olyan Európai Unió követelmény, amelyet minden projektnek teljesítenie kell - és amely a pályázat értékelésénél is nagy súlyt kap.

### 3.2.1. Az esélyegyenlőség mint horizontális elvárás

2005-ben a kormányzat készített egy általános tájékoztató kiadványt,<sup>196</sup> amely átfogóan mutatja be a pályázáshoz kapcsolódó esélyegyenlőségi előírásokat. Emellett – többek között – készült egy szektorspecifikus esélyegyenlőségi útmutató<sup>197</sup> is, s e két forrás alapján igyekszem bemutatni azokat az általános (és részben különös) feltételeket, amelyeknek minden olyan pályázatnak (és projektnek) meg kell felelnie, amelynek megvalósításához az EU is pénzügyi támogatást nyújt.

<sup>196</sup> [www.eupalyazat.rs/doksi/tan/10\\_211.doc](http://www.eupalyazat.rs/doksi/tan/10_211.doc)

<sup>197</sup> [www.nfu.hu/.../25025/KOZOP\\_Eselyegyenlőségi%20Útmutató.doc](http://www.nfu.hu/.../25025/KOZOP_Eselyegyenlőségi%20Útmutató.doc)

A közösségi jog – és leképzéseként a magyar belső jog is – a pályázatokkal szemben horizontális elvárásként állítja az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. Ez azt jelenti, hogy minden a projekttel kapcsolatos tevékenység során figyelni kell az adott tevékenységnek a célcsoportra gyakorolt hatását.

Az esélyegyenlőségi szempontokat a projekt előkészítésének és megvalósításának minden szakaszában érvényesíteni kell, így:

- a projekt tervezésében,
- a megvalósításban,
- és a projekt eredményeinek működtetésében is.

Ennek megfelelően a támogatásokat kezelő intézmények is több fázisban vizsgálják az esélyegyenlőség követelményének való megfelelést:

- a benyújtott pályázatok elbírálása során,
- a projektmegvalósítás monitoringja (ellenőrzése) során,
- valamint az utókövetés és az utólagos értékelés keretében.

A pályázat sikerét kógens módon kizárja az, ha a pályázó nem tesz eleget az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényi előírásoknak. Ezek két nagy csoportba sorolhatóak, egyrészt az akadálymentesítés köré, másrészt az esélyegyenlőségi terv közé. A pályázat elbírálásánál azonban nemcsak a büntetik a szabályszegést, hanem jutalmazza a jogszabályi minimumkötelezettségeket meghaladó teljesítményeket is.

A fentieknek megfelelően em részesülhet támogatásban az a pályázó, aki:

- eszközbeszerzési pályázatnál: nem teszi hozzáférhetővé, azaz nem teszi a fogyatékossgal élők számára is korlátlanul használhatóvá az érintett eszközöket.
- építési pályázatnál: nem teszi akadálymentessé az új, felújított, bővített épületet.
- Képzési, tanácsadási pályázatnál: nem teszi hozzáférhetővé a szervezet honlapját, internetes szolgáltatásait.

Előnyt jelent a pályázatnál:

- A pályázó már korábban akadálymentesítette épületeit, illetve más forrásból hozzáférhetővé tette szolgáltatásait.
- az akadálymentesítést, illetve a hozzáférhetőséget saját forrásból a projekt folyamán megvalósítja
- az akadálymentesítést, illetve a hozzáférhetőséget támogatásból a projekt folyamán megvalósítja
- az akadálymentesítésen túl speciális szolgáltatásokkal (pl.: számukra kialakított parkolóhelyekkel) segíti a fogyatékkal élő embereket.

Nem köthető támogatási szerződés azzal az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervvel és a többségi állami tulajdonban álló jogi személlyel, amely nem rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel.

Ha a pályázó szervezet nem köteles esélyegyenlőségi tervet készíteni, mégis rendelkezik vele, akkor ez előnyt jelent a pályázat elbírálásánál.

### 3.2.2. A pályázat értékelésének egyéb szempontjai

Nem pusztán a törvényi előírások betartását vizsgálják a pályázatok elbírálásánál, hanem számos olyan információra való nyilatkozat-tételre hívják fel a benyújtót, amelynek segítségével pontosabb képet szerezhhetnek a pályázó esélyegyenlőség iránti elkötelezettségéről. Az általános tájékoztatónak megfelelően az egyes szempontokat táblázatban ismertetem:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>A munkakörnyezet tekintetében:</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <i>Hogyan segíti munkavállalóit abban, hogy munkájuk mellett eleget tudjanak tenni gyermekneveléssel kapcsolatos kötelezettségeiknek? Biztosít-e gyermekgondozási szolgáltatásokat (óvoda, bölcsőde) alkalmazottainak?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Kaptak-e felkészítést a projektben részt vevők az esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatban? Van-e az esélyegyenlőséggel foglalkozó munkatársa? Munkatársai közül vett-e már részt valaki esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésben?</i>                                                                                                                                                                                                                                            |
| <i>Lehetővé teszi-e teljes munkaidőben dolgozó munkavállalói számára, hogy választásuk szerint rugalmas munkaidőben, részmunkaidőben vagy távmunkában dolgozzanak? Ha igen, munkavállalói közül hányan élnek ezzel a lehetőséggel? Hogyan kívánja a jövőben elősegíteni azt, hogy többen dolgozzanak rugalmas foglalkoztatási formában? Felmérte-e már, hogy alkalmazottai közül hányan szeretnének élni ezzel a lehetőséggel? Felmérte-e ennek a lehetőségeit, esetleges akadályait?</i> |
| <i>A munkavállalók felvétele során - az álláshirdetésekből, az állásinterjúkban, illetve a döntésnél - hogyan garantálja azt, hogy ne történhessen diszkrimináció? Milyen gyakorlatot, belső döntési mechanizmust (kivizsgálás, fegyelmi eljárás, békéltetési eljárás) alkalmaz, illetve kíván kialakítani arra az esetre, ha valamelyik alkalmazottja azt állítja, hogy munkája során diszkrimináció érte?</i>                                                                           |
| <i>Alkalmaznak-e, illetve vállalják-e a pályázatban a törvényi kedvezménnyel élve hátrányos helyzetű – pályakezdő, gyes-ről visszatérő nő, 50 év feletti stb. – munkavállalók alkalmazását?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Rendelkezik-e a szervezet olyan dokumentummal, belső szabállyal („Viselkedési Kódex”), amely a diszkrimináció tilalmával és az esélyegyenlőség biztosításával foglalkozik? Van-e olyan fórum a szervezeten belül, amelyhez fordulhat a munkavállaló ilyen esetekben?</i>                                                                                                                                                                                                               |
| <i>Ha az Ön szervezete a Munka Törvénykönyve alapján (70/A §) nem köteles esélyegyenlőségi tervet készíteni, akkor elfogadott-e ilyen tervet?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <i>A szervezeti felépítés tekintetében:</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <i>Milyen számban és arányban vannak jelen az érintett célcsoportok a szervezet munkavállalói, vezetői között és vezető testületeiben? Hogyan kívánja elősegíteni, hogy a munkavállalók, illetve a vezetők körében többen legyenek?</i>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <i>Milyen egyéb, a fenti kérdésekben nem szereplő eszközökkel segíti az esélyegyenlőség megvalósítását a szervezet működtetése során?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

A tájékoztató szerint a Nemzeti Fejlesztési Terv kiemelt három társadalmi csoportot, amelyek esélyegyenlőségét kiemelten kell kezelni: nőket, a roma embereket és a fogyatékkal élőket. Ez persze nem zárja ki azt, hogy a projekt más csoportok esélyegyenlőségére is külön figyelmet fordítson.

A fentihez hasonló táblázatban azt is össze kell foglalni, hogy a célcsoportok helyzetére az adott projekt várhatóan milyen hatásokat fog gyakorolni:

|                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>A célcsoportok bevonása a projektbe:</i>                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Készült-e a projekt tervezése előtt az esélyegyenlőséggel, illetve az érintett célcsoportok speciális igényeivel kapcsolatos helyzetfelmérés?</i>                                                                                                                     |
| <i>Bevontak-e a pályázat elkészítésébe és megvalósításába a célcsoportok tagjait?</i>                                                                                                                                                                                    |
| <i>Terveznek-e olyan lehetőséget, amely a hátrányos helyzetű térségből jövőők, vagy csökkentett mobilitással rendelkezők számára teszi lehetővé a projektben való részvételt?</i>                                                                                        |
| <i>Milyen szolgáltatásokkal segíti a gyermekkel érkezőket a szolgáltatásra nyitva álló helyiségeiben?</i>                                                                                                                                                                |
| <i>A célcsoportok tájékoztatása a projektről:</i>                                                                                                                                                                                                                        |
| <i>Hogyan teszik a projekttel kapcsolatos információkat, szolgáltatásokat (interneten, nyomtatott szövegekben) az érzékszervi fogyatékos, valamint értelmi fogyatékos személyek számára is könnyen érthetővé és hozzáférhetővé?</i>                                      |
| <i>Hogyan érik el (honlap, hírlevél, szórólapok, hirdetések, civil szervezetek) az érintett célcsoportokat és az ő civil szervezeteiket a projekt keretében nyújtott szolgáltatásokról, lehetőségekről szóló információval?</i>                                          |
| <i>Kinyilvánította-e, illetve hogyan tervezi kinyilvánítani a szervezet nyilvánosan (pl. a honlapján, hirdeteiben) azt, hogy szolgáltatásai nyitva állnak az érintett célcsoportok számára?</i>                                                                          |
| <i>Hogyan kívánják elemezni, illetve közzétenni az esélyegyenlőséggel kapcsolatban, a projekt megvalósítása során szerzett tapasztalataikat?</i>                                                                                                                         |
| <i>A projekt hatása a célcsoportokra:</i>                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Milyen pozitív, esetleg negatív hatásokkal járhat az érintett célcsoportok számára a projekt? Hogyan lehet erősíteni a pozitív hatásokat és csökkenteni a negatív hatásokat?</i>                                                                                      |
| <i>A tervezett projekt szolgáltatásai mennyire fontosak, illetve hiányoznak az érintett területen a célcsoportok számára? Hogyan kívánja elősegíteni azt, hogy az Ön által nyújtott szolgáltatásokat minél nagyobb arányban vegyék igénybe az érintett célcsoportok?</i> |
| <i>Milyen egyéb, a fenti kérdésekben nem szereplő eszközökkel segíti az esélyegyenlőség érvényesítését a projekt végrehajtása során?</i>                                                                                                                                 |

*Egy példa a projektspecifikus követelményekre: ÚMFT-KÖZOP (2009)*

A Nemzeti Fejlesztési Tervre vonatkozó tájékoztató meghatároz még több ún. projektspecifikus követelményt is, amelyek alkalmazására csak egyes ágazatokban kell figyelemmel lenni. Valamennyi ismertetése helyett csak az Új Magyarország Fejlesztési Terv Közlekedési Operatív Programhoz – mint ágazati programhoz – kibocsátott “Esélyegyenlőségi útmutató” (2009) legfontosabb újdonságait mutatom be.

A Nemzeti Fejlesztési Terv útmutatójában meghatározott 3 célcsoport (nők, romák, fogyatékkal élők), 2009-ben kiegészült a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésével, erősítésével. A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

Ugyancsak nővumnak minősül, hogy nemcsak a szűkebb értelemben vett célcsoport körülményeinek javítására kell figyelni, hanem a kisebb létszámú csoportok, ún. hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni. Hátrányos helyzetű munkavállaló a 68/2001 EK rendelet szerint:

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékkal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képzést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

### 3.2.3. Újdonságok az esélyegyenlőség megvalósításának metódusai között

Az új rendszerben egyfajta *a'la carte*-módszert alkalmaznak: a felsorolt intézkedések közül válogathat a pályázó, hogy melyik megvalósítását vállalja. Természetesen ez annyiban illeszkedik a régi megoldáshoz, hogy a kötelezően előírt feladatok (esélyegyenlőségi terv, akadálymentesítési kötelezettség) megvalósítása továbbra sem a pályázó vállalásától függ, az csak a törvényi szintet meghaladó többlet-teljesítményekre igaz. Fontos kiemelni, hogy az extra-vállalások mérhetővé válnak azáltal, hogy azokat számszerűsíteni kell. Példák a vállalható feladatokra:

- Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása
- Hasonló/azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek
- A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára esélyegyenlőségi képzést tart
- Infokommunikációs akadálymentesítés
- Fogyatékkal élő alkalmazottak száma
- Roma foglalkoztatottak száma
- 50 évnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma
- Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma
- Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma
- Nők száma a foglalkoztatottak közt
- A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket
- A megvalósításban közhasznú foglalkoztatási programelem is tervezett/van

Több konstrukció korlátozza a lehetséges esélyegyenlőségi vállalások számát, azaz megszabja, hogy legfeljebb hány vállalást lehet kitölteni. Erről a pályázati kiírás vagy az adatlap kitöltési útmutató rendelkezik. Több vállalást vagy nem is lehet megtenni, vagy csak a sorban elől álló vállalásokat értékelik az értékelők.

### **3.3. Pozitív diszkrimináció, megerősítő intézkedések**

#### *3.3.1. Fogalmi zűrzavar, szabályozási koncepciók*

Széleskörű egyetértés alakult ki a szakirodalomban arról, hogy a pozitív diszkrimináció, a megerősítő intézkedések egyaránt a materiális értelemben vett egyenlőség szolgálatában állnak. Ez – szemben a formális egyenlőség társadalmi különbségekre tekintettel nem lévő, mindenkit egyformán kezelni-elvével - az azonost azonosan, a különbözőt különbözőképpen elvét követi. A materiális egyenlőség-felfogás a tényleges egyenlőség megteremtésére irányul, és olyan helyzetekben válik jelentőssé, amikor a formai szempontból azonos módon történő kezelés ellenére sem beszélhetünk ténylegesen egyenlő esélyekről illetve helyzetekről. Az összefoglaló kifejezéssel akár pozitív intézkedéseknek is nevezhető intézkedések körébe tartozó fogalmak azonban – ahogy erre Bussuyt is felhívja a figyelmet e témával foglalkozó jelentésében - nem takarnak pontos jogi tartalmat, nincsen egységes meghatározásuk sem – mutat rá Szajbély Katalin.<sup>198</sup> A szerző három kategóriát különít el a materiális egyenlőség megvalósítását célzó intézkedések között:

- a megerősítő intézkedést (a szakirodalomban általában a „pozitív diszkriminációval” szinonim fogalomként használt kifejezésnél szűkebb értelemben véve a fogalmat)
- az ún. ésszerű alkalmazkodást (a 2000/78/EK irányelv által használt fogalom, alanyi hatályát tekintve viszont nem csupán a fogyatékkal élő személyekre, hanem más meghatározott tulajdonságokkal rendelkező csoportok tagjaira is vonatkozik)
- a közvetett diszkrimináció kiküszöbölésére tett intézkedések (a 2000/43/EK irányelvben valamint a 2000/78/EK irányelvben meghatározott fogalmak).

A fentiek közül csak a megerősítő intézkedést mutatom be részletesebben, továbbra is Szajbély Katalin cikkét alapul véve. A megerősítő intézkedésnek két nagy kategóriája létezik: az esélyegyenlőségre illetve az eredmények egyenlőségére törekvő intézkedések. Az esélyegyenlőségi egyenjogúságra irányuló intézkedések lényege, hogy míg a döntéshozatali mechanizmusból kizárják a faji, nemi vagy egyéb tulajdonságon alapuló szempontokat, a meghatározott tulajdonságokkal rendelkező csoportok tagjainak egyenlő esélyeit elősegítik azáltal, hogy képességeik fejlesztésére, a meglévő szociális-társadalmi különbségek hatásainak csökkentésére irányuló intézkedéseket alkalmaznak. Azaz gyakorlatilag a hátrány kompenzálásához szükséges feltételeket biztosítják.

Az eredmény-egyenjogúság (arányossági egyenlőség) nem a kiindulási esélyek egyenlőségére, hanem az eredmény arányosságára helyezi a hangsúlyt. Azaz arra, egy adott beosztásban, munkahelyen dolgozók körében a társadalmon belüli arányuknak megfelelő arányban legyenek jelen a különböző csoportok. Az eredmény-egyenjogúsági intézkedések módszere a megerősítő preferenciális intézkedések, azaz kvóták alkalmazása illetve meghatározott számú hely fenntartása az adott csoport tagjai számára.

E két megközelítés különbségét illusztrálja, hogy milyen megoldást találhatnak ugyanazon cél elérésére egyik illetve másik elv hívei. Így amennyiben az a cél, hogy a romák számát növeljük a közigazgatásban, az esélyegyenlőségi egyenjogúság követői vélhetően azt a

---

<sup>198</sup> Szajbély 2004a.

megoldást választják, hogy speciális, ingyenes fel/előkészítő tanfolyamokat szerveznek számukra, illetve megfelelő anyagi eszközökkel kísérik meg lehetővé tenni a romákat foglalkoztató közigazgatási intézmények támogatását. Az eredmény-egyenlőség hívei pedig meghatároznak egy bizonyos létszámot, amelyet kizárólag romák tölthetnek be, vagy esetleg csökkentik a velük szemben támasztott felvételi követelményeket, illetve ezekhez hasonló eszközökhöz nyúlnak.

A kvótarendszerrel kapcsolatban súlyos aggályok merültek fel, amelyek miatt ezt a megoldást általános kritika övezi. Egyrészt csupán a rendszerbe (munkahely, iskola) való bejutást biztosítja, nem pedig a felkészült, alkalmas bekerülést. Ezzel végső soron a diszkrimináció elleni küzdelem ellen dolgozik. Hiszen önmagában is társadalmi konfliktusokat, ellenérzéseket szülhet az a tény, hogy bizonyos csoportok tagjainak kevesebbet kell teljesíteniük az adott poszt megszerzéséhez, mint másoknak, illetve hogy ugyanolyan teljesítmény esetén automatikusan őket helyezik előtérbe. Egy másik, objektív veszéllyel is jár ez a megközelítés – szélsőséges alkalmazása diszkriminációt valósíthat meg, amely pedig megengedhetetlen.

A fentiek ellenére mégis létező jelenség a kvótarendszer... Magyarországon is: például a 200 romát a közigazgatásba program legalábbis mindenképpen erre utal. Hogy mi az oka a kritikákkal illetett kvótáknak? Talán az, hogy kétségtelenül egyszerűbb, látványosabb és kevésbé komplex feladat kvótákat kitűzni az adott csoport tényleges egyenlőségének elérése érdekében, mint a problémák tényleges okainak feltárását követően adekvát megerősítő intézkedéseket alkalmazni az esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

Tekintetbe véve, hogy egyelőre a start-, s nem a célvonal egyenlősége szolgál a szabályozási koncepció alapjául, először ennek fontosabb szabályait elemzem, majd ezután térek ki a kvótarendszer legfrissebb magyar vonatkozására, a 200 romát a közigazgatásba program elemzésére.

### *3.3.2. A magyar szabályozás koncepciója, alapvető kérdései*

Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölése érdekében megengedi a jogegyenlőség megvalósulását célzó intézkedéseket, amelyeket összefoglaló néven „előnyben részesítésnek” nevezek (a terminológia indokait lásd később). Mit is mond ki valójában ez az alkotmányos szabály? Nevezetesen azt, hogy nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét - az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében foglalt diszkrimináció tilalmát - az olyan megkülönböztetés, amelynek célja a meglévő esélyegyenlőtlenség kiküszöbölése, a jogegyenlőség megvalósítása. Ennek az alkotmányos szabálynak a részletes, törvényi szintű „kifejtésére” első ízben az Ebktv. vállalkozott, amely 11. §-ában meghatározta az előnyben részesítés fogalmát és egyben korlátait.

Az alábbi négy kérdésre keresem a választ:

- Miért volt szükség az előnyben részesítés törvényi szintű szabályozására?
- Milyen alkotmányos és közösségi jogi követelményeknek kell megfelelnie az előnyben részesítés törvényi szintű szabályozásának?
- Hogyan értelmezhetők az Ebktv. szabályai és milyen értelmezési problémákat vetnek fel?
- Garantálja-e a magyar jog az Ebktv. 11. §-ának érvényesülését?

Az első kérdés: miért volt szükség, illetve szükséges volt-e egyáltalán az előnyben részesítés fogalmának és korlátainak meghatározása törvényi szinten?

A magyar jog 2003-ig nem tartalmazott törvényi szinten szabályokat az előnyben részesítésről. Ilyen szabályok megalkotására sem az alkotmány, sem pedig a közösségi jog nem kötelezte a jogalkotót. Feltételezhetően két indoka volt az Ebktv.-ben szereplő részletes szabályok megalkotásának. Egyfelől, a jogalkotó „generálni” kívánta az ilyen intézkedéseket. Fel akarta tehát hívni a jogalkotás, illetve az érdekeltek figyelmét arra, hogy lehetőség van ilyen intézkedések megalkotására, mert ezzel korábban nem nagyon éltek. Másfelől, meg kívánta óvni a jogalkotást, a kollektív szerződést kötő feleket, valamint a pártokat attól, hogy az előnyben részesítő intézkedésekkel – méltányolható szándékaik ellenére - megsértsék az egyenlő bánásmód követelményét.

A második kérdés az előnyben részesítés törvényi szintű szabályozásának alkotmányos és közösségi jogi követelményeit érinti.

Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése állami feladatként határozza meg az előnyben részesítést mint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedéseket. Ebből egyértelműen következik, hogy „a pozitív diszkrimináció valamely meghatározott formájára alanyi jogként hivatkozni nem lehet, arra alkotmányosan követelés vagy igény nem alapítható” (650/B/1991. AB határozat, ABH 1992. 660, 661.). Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése azonban a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. E pozitív intézkedések megtételére elsősorban az állam köteles, a tulajdon szociális kötöttsége (64/1993. (XII. 22.) AB határozat) azonban emellett - a tulajdonjog közjogi védelmének keretein belül - igazolhatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében bizonyos kötelezettségeket az állam magánfelek számára is előírjon.

Az Alkotmánybíróság szerint „a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos, ha valamely - az Alkotmányba nem ütköző - társadalmi cél vagy valamely alkotmányos jog csakis úgy érvényesíthető, hogy e szűkebb értelemben vett egyenlőség nem valósítható meg, akkor az ilyen pozitív diszkriminációt nem lehet alkotmányellenesnek minősíteni” [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990. 46, 48.] Az előnyben részesítés lehetősége tehát nem korlátlan. Korlátjának maga a megkülönböztetés tilalma (az egyenlő méltóságúként kezelés), illetve az Alkotmányban pozitívan megfogalmazott alapjogok (az alapvető jogok lényeges tartalma korlátozásának tilalma) tekintendők. Bár az egyenlőség mint társadalmi érdek megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata mellett figyelembe kell venni a közösségi jog szabályait és az Európai Bíróság esetjogát is. A közösségi jogban először a 76/207/EGK irányelv mondta ki, hogy nem sérti az egyenlő bánásmód elvét a férfiak és a nők esélyegyenlőségét elősegítő intézkedés, ha az a fennálló egyenlőtlenség megszüntetésére irányul. Az Európai Közösség alapító szerződésének 141. cikk (4) bekezdése szintén a nemek közötti megkülönböztetésre vonatkozóan kimondja: „az egyenlő bánásmód elve nem akadályoz meg egyetlen tagállamot sem abban, hogy külön előnyöket előíró intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el azért, hogy ezzel megkönnyítsék az alulreprezentált nem szakmai tevékenységét, illetőleg kompenzálják a szakmai előmenetelükben jelentkező hátrányokat”. A 43/2000/EK irányelv 5. cikke, valamint a 78/2000/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint az egyenlő

bánásmód elve nem gátolja a tagállamokat abban, hogy az egyenlőség elvének gyakorlati megvalósításához különleges intézkedéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn, amelyek a faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. A közösségi jog tehát olyan előnyben részesítő intézkedést enged meg, amely látszatra megkülönböztető jellegű, de valójában a társadalmi életben létező esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul.

Az Európai Bíróság a 76/207/EGK irányelv 2. cikk (4) bekezdésének értelmezése során hozta meg az előnyben részesítéssel kapcsolatos ítéleteit (lásd a Kalanke, Marschall, Badeck és Abrahamsson ítéleteket). Az Európai Bíróság esetjoga szerint a nőknek elsőbbséget biztosító rendelkezések abban az esetben vannak összhangban a közösségi joggal, ha

- nem automatikusan és feltétel nélkül biztosítanak elsőbbséget a nőknek abban az esetben, ha az érintett nők és férfiak képzettsége megegyezik, és
- a jelölteket objektív módon értékeli, amely során figyelembe veszik valamennyi jelölt speciális egyéni körülményeit.

Az olyan nemzeti szabályok azonban, amelyek a nőknek „abszolút és feltétlen elsőbbséget” biztosítanak a kinevezés és az előléptetés terén, túlmennek ezen a célon, ezért ellentétesek a 76/207/EGK irányelv céljaival. Természetesen ezek a szempontok nem csupán a nemek közötti megkülönböztetésre irányadóak, hanem a többi csoport tekintetében is ugyanezen elveket kell alkalmazni.

A harmadik kérdés: milyen értelmezési problémákat vetnek fel az Ebktv. előnyben részesítéssel kapcsolatos szabályai?

Az Ebktv. számos definíciót tartalmaz, amelyekben meghatározza az egyenlő bánásmód követelményét, valamint azokat a rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentik: közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A törvény azonban tartalmaz két általános kimentési szabályt. Az egyik általános kimentési szabály (7. § (2) bekezdés) szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló rendelkezés, amelynek „tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”. A fenti rendelkezéseket azért idéztem, mert ezek alapján válik egyértelművé, hogy az előnyben részesítés a másik, úgynevezett általános kimentési szabály az Ebktv. rendszerében. Ezt hangsúlyozza a 11. § szövege, amely szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az előnyben részesítés.

Az Ebktv. 11. §-a egyszerre jelentett terminológiai és tartalmi változást. A terminológiai változás a pozitív diszkrimináció kifejezés felváltása az előnyben részesítéssel. A köznyelvben és a szakirodalomban egyaránt pozitív diszkriminációnak szokták hívni az Alkotmány 70. §-ának megfelelő, a jogegyenlőség megvalósulását célzó intézkedéseket. Ezt a terminológiát vette át az Alkotmánybíróság is, amely számos határozatában használja a pozitív diszkrimináció kifejezést. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ennek nincs jogszabályi alapja, mert egyetlen magyar jogszabály sem használja a pozitív diszkrimináció kifejezést.

A pozitív diszkrimináció elnevezést sokan kritizálták, mert az nincs összhangban a jogintézmény tartalmával, és úgy tünteti fel az előnyben részesítést, mintha az a diszkrimináció egyik fajtája volna. Holott az előnyben részesítés nem a diszkrimináció „pozitív fajtája”, hanem a többletjogok biztosításának egy megengedett technikája, azaz jogszerű különbségtétel. Éppen azért jogszerű, mert különbségtételben nyilvánul ugyan meg, mégsem diszkrimináció. Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdéséből is az következik, hogy az

ilyen különbségtételen alapuló intézkedés nem diszkrimináció. Ennek a vitatható és sajnos általánosan elterjedt terminológiának a káros következménye, hogy a szakirodalomban a hátrányos megkülönböztetést, vagyis a diszkriminációt gyakorta negatív diszkriminációnak nevezik. A negatív diszkrimináció kifejezés pedig értelmezhetetlen, félrevezető és ezért kerülendő szóhasználat. Érdekes még figyelembe venni az angol jogi szakirodalom terminológiáját is, amely csak abban egységes, hogy soha nem használja a “positive discrimination” kifejezést. Az amerikai szaknyelv az ilyen intézkedésekre az “affirmative action” (magyar fordítása általában megerősítő intézkedés), míg a közösségi jog a “positive action” (magyar fordítása általában pozitív akció) kifejezéseket használja.

Álláspontom szerint “pozitív” lépés volt, hogy az Ebktv. szakított a korábbi helytelen terminológiával, és a pozitív diszkrimináció kifejezés helyett az “előnyben részesítés” fogalmát használja. Bár az is kétségtelen, hogy nagyon lassan megy majd át a szakmai köztudatba és a szaknyelvbe az előnyben részesítés kifejezés. Ezt a letisztultatlan terminológiai helyzetet tükrözi a Fundamentum szerkesztőségének felkérése is, amely az Ebktv. szóhasználatával szemben, és az amerikai “affirmative action” kifejezés hatását tükrözve a megerősítő intézkedés szóhasználatot követi.

Az Ebtv. 11. §-ának valódi értékét azonban nem szóhasználat, hanem tartalma alapján lehet megítélni. Az Ebktv. meghatározza az előnyben részesítés fogalmát, korlátait és alkalmazásának feltételeit. Előnyben részesítés “az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul”. Ez összhangban van az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésével, amely szerint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedés a jogegyenlőség megvalósulását hivatott elősegíteni.

Az előnyben részesítés korlátainak meghatározása az Alkotmánybíróság határozatait, a közösségi jogot, és az Európai Bíróság ítéleteit tükrözi, illetve „másolja”. Az előnyben részesítés korlátja, hogy az nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Bár az Ebktv. ezt kifejezetten nem mondja ki, de az előnyben részesítésnek kétféle formáját is megengedi. Lehetővé teszi egyrészt többletjogok biztosítását, másrészt kvótarendszer alkalmazását. A kvótarendszer az esélyegyenlőtlenségek csökkentésének világszerte elterjedt eszköze, különösen az oktatásban, a munkához jutásban és a politikai döntéshozatalban. Ennek a lehetősége eddig is adott volt, de a 11. § részletesen megszabja annak korlátait. Ezek szerint csak olyan „rugalmas” kvótarendszert lehet alkalmazni, amely nem biztosít automatikusan előnyt a meghatározott csoporthoz tartozó személyeknek, mivel lehetővé teszi az egyéni szempontok, különbségek mérlegelését. Kizárt tehát az olyan „merev” kvótarendszer bevezetése, amely például automatikusan a női jelentkező felvételét teszi kötelezővé, ha az adott munkakörben, vagy vezetői körben a nők aránya nem ér el egy meghatározott szintet. A nők felvételét tehát csak olyan kvótarendszerrel lehet elősegíteni, amely lehetővé teszi női és férfi jelentkezők körülményeinek, alkalmasságának (egyéni szempontok) figyelembe vételét.

Az Ebktv. az előnyben részesítés két lehetséges esetét határozza meg, annak „eszközei” alapján. Egyrészt, az előnyben részesítés alapulhat törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen (11. § (1) bekezdés a) pontja). Ezekben az esetekben a fentiekén túl további korlátokat is meghatároz: az ilyen szabály csak határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhat. Mivel az előnyben részesítés célja az esélyegyenlőtlenség kiküszöbölése, ezért nem lehet azt tovább alkalmazni, ha már elérte a célját (határozott feltétel bekövetkezése). A határozott idő jelentheti például egy

meghatározott életkor (pl. 30. életév) elérését. Ez a szabály azonban értelmezési problémákat vet fel. Az még egyértelmű, hogy megfelel az előnyben részesítés korlátainak az olyan oktatási, vagy munkaerő-piaci kvóta, amely a nők vagy a romák meghatározott arányának eléréséig alkalmazható az oktatási intézményekben, illetve adott állások betöltésénél. Ebben az esetben ugyanis a határozott feltétel bekövetkezte a szabályban meghatározott arány elérése. Ugyanakkor nehezebben értelmezhető ez a feltétel – a francia modellhez hasonló – törvényi feltétel esetén, amely kötelező teszi a pártok számára, hogy az országgyűlési választásokon a pártlista minden második helyére nőt jelöljenek, és ennek megsértése esetén pénzbírság vagy más szankció sújtsa a pártot. Álláspontom szerint ez a jogszabályi előírás is megfelelne az Ebktv. 11. §-ában foglalt feltételeknek, mert azokra a pártokra nem alkalmazható, amelyek amúgy is megfelelnek az előnyben részesítés jogszabályi feltételeinek.

Tovább bonyolítja a jogértelmezést, hogy az Ebktv. az általános mellett három speciális felhatalmazást is tartalmaz előnyben részesítésre. A 23. § szerint törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Ugyanilyen speciális szabály a 25. § (2) bekezdése, amely szerint törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az egészségi állapot vagy fogyatékosság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többlettámogatásokat állapíthat meg. A harmadik ilyen értelmű felhatalmazást a 29. § tartalmazza, amely szerint törvény vagy törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Ezek a külön felhatalmazások tautológiának tűnnek, de felvetnek két jogértelmezési problémát. Véleményem szerint a 11. § alapján minden olyan területen is lehetőség van előnyben részesítésre, amelyre nincs ilyen speciális felhatalmazás, például a lakhatás, a szociális ellátások, vagy a politikai részvétel terén. A 11. § ugyanis nem korlátozza az előnyben részesítés lehetőségét bizonyos jogviszonyokra, hanem kiterjeszti a törvény hatályába tartozó valamennyi jogalanyra és jogviszonyra. Továbbá a fenti speciális felhatalmazások alapján születő szabályokra is alkalmazandók a 11. §-ban szereplő korlátozások. A jogalkotó szándéka mindössze az lehetett, hogy ezekkel a speciális szabályokkal ösztönözze az előnyben részesítő intézkedések alkalmazását a munkaerőpiacon, a szociális és egészségügyi ellátórendszerben, illetve az oktatásban.

Az előnyben részesítés másik lehetséges esete szerint a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítás során a párt alapszabályában meghatározott módon sor kerülhet előnyben részesítésre (11. § (1) bekezdés b) pontja).

Az előnyben részesítés „eszközei” lehetnek tehát: törvény, kormányrendelet, kollektív szerződés, valamint párt alapszabálya. Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján egyértelmű, hogy az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedések elfogadása állami feladat. Ebből az is következik, hogy az erre irányuló jogszabály (törvény, kormányrendelet) elsősorban az állam által működtetett intézmények számára állapíthat meg kötelezettséget. Az előnyben részesítés elsődleges terepe az oktatási, egészségügyi, hatósági, politikai intézményrendszer, vagy a szociális ellátórendszer. Ugyanakkor az Ebktv. 11. §-a nem szűkíti le ezt a lehetőséget a „közfélre” szereplőire (lásd az Ebtv. 4. §-ában), hanem megengedi a hatálya alá tartozó magánjogi jogviszonyok tekintetében is (lásd az Ebktv. 5. §-ában). Ez a

megoldás felveti azt a jogszabályi szinten megválaszolatlan kérdést, hogy a jogszabályban elrendelt előnyben részesítési kötelezettség róhat-e anyagi terheket a magánszféra szereplőire is, vagy az állam köteles-e ezeket a terheket kompenzálni? Ha abból az elvi alapvetésből indulunk ki, hogy ez állami feladat, akkor ebből következik az állam kompenzációs kötelezettsége. Ez a kérdés érthetően nem merül fel a kollektív szerződésben, illetve a párt alapszabályában elrendelt előnyben részesítésnél. Ezekben az esetekben ugyanis az érintettek - a kollektív szerződést kötő felek, illetve a párt alapszabályát elfogadó szervek - maguk határoznak az előnyben részesítő intézkedésről.

Végül a negyedik kérdés: garantálja-e a magyar jog az Ebktv. 11. §-ának érvényesülését? Törvényben és kormányrendeletben szereplő előnyben részesítő szabálynál a jogszabály előkészítése során biztosítani kell az Ebktv. 11. §-ának való megfelelést. Mivel az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogalkotás az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium feladatkörébe tartozik, ezért a megfelelés biztosítása elsősorban ennek a minisztérium a feladata. Kormányrendelet esetén érvényesül a jogforrási hierarchia, tehát kormányrendelet nem lehet ellentétes az Ebktv. 11. §-ával. Emellett az Alkotmánybíróság örökös az alkotmány 70/A §-ának betartatása felett.

### *3.3.3. Megerősítő intézkedések a szakképesítés megszerzéséhez*

Ahhoz, hogy az egyenlőség elve megvalósuljon, elengedhetetlen, hogy legalább minimális szintű anyagi önállóságra, függetlenségre tegyen szert mindenki. Ennek – legtipikusabb – eszköze a munkavégzés. A munkaerő-piacra való belépésnek azonban feltétele valamilyen szakképesítés megszerzése – legyen az akár alsó-, közép-, vagy felsőfokú. Aki ilyennel nem rendelkezik, esélye sincs arra, hogy munkát vállaljon. Az esélyegyenlőség a munka világában tehát akkor valósítható meg, ha már az „iskola világában” is odafigyelnek a követelmény megvalósítására. Így a megerősítő intézkedések vizsgálatának kezdetét az oktatás területén kell kezdenünk.

A fenti összefüggéseket a jogalkotó is felismerte, s törvényben általános szabályként kimondta, hogy a fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően korai fejlesztésben és gondozásban, óvodai nevelésben, iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben, szakképzésben, felnőttképzésben, továbbá felsőoktatásban vegyen részt a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak szerint.<sup>199</sup>

Abból a rengeteg foglalkozásból, amelyhez akkreditált végzettség szükséges, számos olyan van, amelyet különböző fogyatékkal élők is elláthatnak. Azt azonban nem szabad elfelejtenünk, hogy nem egyenlő startvonalról indulnak a fogyatékos és nem fogyatékos fiatalok a tanulmányaik megkezdése során. Indokolt volt ezért a fogyatékkal élők számára speciális szakmai programok – tantervek – elkészítése. Egy munkaügyi miniszteri közlemény<sup>200</sup> szerint az alábbi képzési formákhoz elérhetőek e módosított tantervek:

- Cukrász (hallássérültek számára)
- Szakács (hallássérültek számára)
- Bőrtárgykészítő (enyhe értelmi fogyatékosok számára)

<sup>199</sup> a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 13. § (1) bekezdés

<sup>200</sup> MüM közlemény a fogyatékos fiatalok számára készült szakképesítések szakmai programjának kiadásáról

- Cipőjavító (mozgáskorlátozottak számára)
- Optikaiüveg-csiszoló (mozgáskorlátozottak számára)
- Szíjgyártó-nyerges (mozgáskorlátozottak számára)
- Gépíró- és szövegszerkesztő (hallássérültek számára)
- Kerti munkás (enyhe értelmi fogyatékosok számára)
- Számítógép-kezelő (használó) (látássérültek - vakok - számára)
- Számítástechnikai-programozó (látássérültek - vakok - számára)
- Számítástechnikai szoftver-üzemeltető (látássérültek - vakok - számára)

### *3.3.4. Előnyben részesítés a felsőoktatásban*

A felsőoktatási intézmények felvételi eljárásainak általános szabályairól szóló 269/2000. (XII. 26.) kormányrendelet kvótarendszert tartalmaz (lásd a 19/A. §-t). Ez a kvótarendszer a „hátrányos helyzetű” tanulók, azaz kimondatlanul a roma tanulók előnyben részesítésére irányul. Az oktatási miniszter engedélyezheti a költségterítéses képzésre felvett hátrányos helyzetű jelentkező tanulmányainak az államilag finanszírozott képzésben történő folytatását. Ha nem indul költségterítéses képzés, akkor az Oktatási Minisztérium mentor-programja keretében az intézmény a felvételi pontszám alapján kialakított sorrendben felveszi azt a hátrányos helyzetű jelentkezőt, aki elér egy meghatározott felvételi ponthatárt. Állami támogatásban legfeljebb a felsőoktatási intézmény létszáma 3%-ának megfelelő számú hallgató részesülhet a szak létszámán felül. Ez a kvótarendszer egy pontosan megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, határozott időre szól, nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt, és nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Az Ebktv. 11. §-a pontosan az ilyen előnyben részesítő szabályokról szól, és azok elfogadását kívánja elősegíteni.

### *3.3.5. Megerősítő intézkedések a fogyatékosok részére a munkáltatók részéről*

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény tartalmazza, hogy milyen jogai vannak a fogyatékos személyeknek, és például milyen kötelezettségei a munkáltatónak. Így a fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult. A foglalkoztató munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető. Ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára speciális munkahelyek működtetésével a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. (E speciális munkahelyeken a fogyatékos személy foglalkoztatásának feltételeit legkésőbb 2005. január 1-jéig kellett megteremteni.) A védett munkahelyet a központi költségvetés normatív támogatásban részesíti.

A 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM rendelet külön előírja, hogy a megváltozott munkaképességű, a fogyatékos munkavállalók adottságaira a munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni. Azokon a munkahelyeken, ahol fogyatékos munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidaló építményeket, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani. A megváltozott munkaképességű, fogyatékos

munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket. A fentiek mellett tájékoztatásul utalunk arra, hogy középületek akadálymentessé tételét szintén 2005. január 1-jéig kellett elvégezni.

A munkáltató meghatározott támogatásban csak akkor részesülhet, ha betartja az Ebktv. szabályait. Az Áht. rendelkezései<sup>201</sup> szerint a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból támogatás csak akkor adható, ha a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat (továbbá a munkaügyi ellenőrzés tárgykörébe tartozó egyes szabályokat), azaz munkaügyi kapcsolatai rendezettek.

### *3.3.6. A megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatása*

Bár nem sorolta a jogalkotó az előnyben részesítés szabályai közé a megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatását, megerősítő intézkedésként azonban aggály nélkül felfoghatjuk. Ennek legfontosabb oka, hogy az a munkáltató, amely megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmaz, akkreditációt szerezhet ennek igazolására, valamint arra, hogy a munkavégzés körülményei elősegítik e csoport körülményeinek javítását. Az akkreditációval rendelkező munkáltatók költségvetési támogatásban részesülnek. Ha közvetetten is, de segíti az állam e hátrányos helyzetű csoport munkába állását és a munkaviszony fenntartását.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet és a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól szóló 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet tartalmazza részletesen azokat az előírásokat, amelyeknek az akkreditációt megszerezni kívánónak meg kell felelnie. E feltételek közül mutatok be néhányat.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy - az akkreditációs tanúsítványban meghatározott székhelyen, telephelyen, illetőleg fióktelepen - a munkáltató rendelkezik azokkal az akkreditációs követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják az egészségkárosodással élő és fogyatékos személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatást, és tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.<sup>202</sup>

Az akkreditációnak több típusa létezik, elkülönítésük lényege, hogy más-más kedvezményt nyújtanak a foglalkoztatónak. Az alap tanúsítvány igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel (akkreditált foglalkoztató). A rehabilitációs tanúsítvány a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja, kiemelt tanúsítvány a munkáltatót

---

<sup>201</sup> 15. § (8)-(9) bekezdés

<sup>202</sup> a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 3. §

védett foglalkoztatónak minősíti, a feltételes tanúsítvány pedig a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő.<sup>203</sup>

A munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítása érdekében biztosítja az általa nyújtott vagy felajánlott segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét. Segítő szolgáltatásként munkaerőpiaci vagy egyéb humánszolgáltatásokat kell érteni. Foglalkoztatást akadályozó körülmény feltárása esetén felajánlható munkaerőpiaci szolgáltatások különösen:

- munkaerőpiaci információ nyújtása,
- a munkatanácsadás,
- a pályatanácsadás,
- a rehabilitációs tanácsadás,
- a pszichológiai tanácsadás.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló és a segítő által közösen meghatározott célok elérése érdekében felajánlható egyéb, a munkához jutást és a munkahely megtartását, az egészséges életmódot, az önálló rendelkezést és önálló életvitelt segítő humánszolgáltatások, különösen:

- életvezetési tanácsadás,
- jogsegélyszolgálat,
- családgondozás,
- szociális ügyintézés.<sup>204</sup>

Lehetőség van rehabilitációs megbízott foglalkoztatására is, akinek feladatkörébe a foglalkozási rehabilitáció szervezéséhez, a feladatok teljesítésének összehangolásához kapcsolódó tevékenység ellátása tartozik. Fontos szabály, hogy rehabilitációs tanúsítvány és kiemelt tanúsítvány - egyéb feltételek fennállása mellett - akkor adható, ha a munkáltató a vele munkaviszonyban álló munkavállalót, legalább heti tíz órát elérő munkaidőben, rehabilitációs megbízotti feladatok ellátása érdekében foglalkoztat.<sup>205</sup>

### *Előnyben részesítés egy speciális területen<sup>206</sup>*

Ahogy arra A politikai pártok közül az MSZP alapszabályában találunk előnyben részesítő rendelkezést. Az MSZP választott vezető testületeiben - helyi, területi és országos szinten egyaránt -, valamint az MSZP által állított európai parlamenti, országgyűlési és önkormányzati képviselői listákon a tagok, illetőleg a jelöltek legalább egyötödének harmincöt éven alulinak, valamint legalább egyötödének nőnek kell lennie (Alapszabály 42. §). Ez a rendelkezés összhangban van az Ebktv. 11. §-ával, de az alapszabály nem állapít meg szankciót arra az esetre, ha a párt – például az országgyűlési választáson – megsérti a 20%-os kvótát, mert a női jelöltek aránya ennél kisebb. Ha viszont az alapszabályban foglalt előnyben részesítő ellentétes lenne az Ebktv. 11. §-ával, akkor az ügyész – a törvénysértés észlelése esetén - keresetet indít a párt ellen (1989. évi II. törvény 14. §).

<sup>203</sup> a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 1176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 4. § (2) bekezdés

<sup>204</sup> 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet 2. § (2)-(4) bekezdés

<sup>205</sup> 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet 5. §

<sup>206</sup> lásd: Gyulavári előnyben... talán Fundamentum?

### 3.3.7. 200 romát a közigazgatásba program

Az utóbbi évek legnagyobb visszhangot kiváltó, esélyegyenlőség felszámolására irányuló, kvótarendszerű akciója volt a „Romák közigazgatásba történő bekerülését támogató program”. „A program európai uniós támogatás igénybevételével törekszik arra, hogy a közigazgatás különböző területein megteremtse a roma szakemberek alkalmazásának feltételeit. A Kormány szakmai álláspontja szerint olyan szakmai műhelyekre és szakemberekre van szükség a közigazgatásban, amelyek nemcsak a romák esélyegyenlőségének horizontális érvényesülésén dolgoznak, hanem egyszersmind megoldandó szakpolitikai feladatokká tudják alakítani a stratégiai elképzeléseket. [...] A program keretében a résztvevők minden segítséget megkapnak ahhoz, hogy sikeresen tegyenek eleget a közigazgatásba történő bekerülés szigorú követelményeinek, és képesek legyenek köztisztviselőként helytállni, ezért 250 fő felsőfokú végzettséggel (diplomával) rendelkező, roma származású magyar állampolgár tehet versenyvizsgát térítésmentesen (amennyiben a versenyvizsgára bocsátás általános követelményeinek megfelel és jelentkezése sikeres lesz). A sikeres versenyvizsgázók közül egy külön foglalkoztatási pályázat keretében 200 fő kaphat köztisztviselői kinevezést.”<sup>207</sup>

Kállai Ernő, a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa 2010. áprilisi, a „Romák foglalkoztatása a közigazgatásban és az igazságszolgáltatásban” című program vizsgálatáról szóló jelentésében a program célját üdvözlendőnek találta, a végrehajtását azonban kritikával illette: „A hibás programtervezés, végrehajtás mint alapjogi visszasság jövőbeli kiküszöbölése indokolta tehát a jelen vizsgálatot. Ugyanis meggyőződésem, hogy a hiányzó jogi, igazgatási, politikai kultúra hiányát csak következetes társadalompolitikai célkitűzésekkel és a megerősítő intézkedések minél jobb színvonalú alkalmazásával lehet távlatosan kialakítani.”<sup>208</sup>

Több panasz is érkezett a közigazgatási foglalkoztatáshoz szükséges versenyvizsgára vonatkozóan. Kifogásolták, hogy nem volt megfelelő a versenyvizsgára felkészítés, továbbá azt, hogy a jelentkezők származását bemondás alapján elfogadva, valójában nem roma diplomások foglalkoztatását segítették elő. Panaszra adott okot, hogy a munkáltatók felvételi szándéka gyakran nem volt valós, a jelentkezők sokszor megszegyenültek az állásinterjúkon, illetve azért, mert nem közvetítették ki őket a végzettségüknek megfelelő munkahelyekre, sőt a beígért foglalkoztatásról szóló kommunikáció alapján abbahagyták az intenzív álláskeresés másutt. Ráadásul a valóban elhelyezettek száma az ígértetekhez képest csekély, így sokan becsapva érzik magukat.<sup>209</sup>

Az ombudsman megállapította, hogy a normatív pályázati rész, amely a bérkiadások egy éves fedezésére szolgál, 1 milliárd Ft-os összeget tartalmazott, míg a kiemelt projekt a program szervezésére, ide értve a vizsgáztatást és arra felkészítést is, 100 millió Ft összeget irányozott elő, valamint a projekt többszöri kiterjesztését is. A projekt alapját a 406/2007. (XII. 27.) Korm. rendelet módosítása képezte, amely a magát romának valló, felsőfokú

<sup>207</sup> Tájékoztató a „Romák közigazgatásba történő bekerülését támogató programról” pályázók részére (<http://www.kszk.gov.hu/data/cms40972/tajekoztato.pdf>)

<sup>208</sup> Jelentés a „Romák foglalkoztatása a közigazgatásban és az igazságszolgáltatásban” című program vizsgálatáról. ([http://www.kszk.gov.hu/data/cms41774/Ombudsmani\\_jelent\\_\\_s.pdf](http://www.kszk.gov.hu/data/cms41774/Ombudsmani_jelent__s.pdf)) (továbbiakban: Jelentés) 5.

<sup>209</sup> Jelentés, 5.

végzettségűeknek meghirdetett, külön pályázat keretében versenyvizsgát eredményesen letettek számára az alábbi kedvezményeket kívánták biztosítani:

- a versenyvizsga letételét követő 12 hónapig az általános, a KSZK által bonyolított eljárást nem kell alkalmazni,
- nem kell tekintetbe venni a központi költségvetési szervekre vonatkozó létszámkorlátot az alkalmazásukkor 12,
- a vizsga letételét követő 12 hónapig nem veszik figyelembe e szerveknél a létszámgazdálkodást érintő átmeneti intézkedéseket.

Másként fogalmazva, a határozatlan idejű köztisztviselői jogviszonyban csak legfeljebb 12 hónapig tekintendők többlet munkaerőnek, azt követően a létszámkeretbe már be kell őket számítani.

Adatvédelmi anomáliákat is kimutatott az ombudsmani jelentés, egyrészt a szenzitív adatoknál megkövetelt törvényi szintű szabályozás hiánya, másrészt a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség, VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Nonprofit Kft, a KSZK átláthatatlan adatkezelési gyakorlata miatt.<sup>210</sup>

A normatív pályázati felhívás és a kiemelt projekt felhívás címében egyaránt utalt a roma diplomások igazságszolgáltatásban való foglalkoztatásának elősegítésére, ám a részletes megvalósítási feladatokban ez csak annyiban jelent meg, hogy a programban igazságügyi szervek is részt vehettek pályázóként.

A pályázat nem volt egyértelmű a tekintetben sem, hogy a megerősítő intézkedést vajon a munkanélküli diplomás romáknak szolt-e, avagy a kifejezetten a közigazgatásban foglalkoztatásra. Miközben a külső kommunikáció – különösen a versenyvizsgára és a kiközvetítésre vonatkozó programelemek miatt – az állás nélkülieknek szolt, addig a laikusoknak alig érthető útmutató szerint mindkét lehetőség fennállt. Ez a tisztázatlanság pedig rontja a program társadalmi elfogadtatását, az állástalan jelentkezők esélyeit egyaránt.<sup>211</sup>

A kormányzati kommunikáció hiányosságaként említette az ombudsman, hogy „a közvélemény éppen egy esélyeket kiegyenlítő program közkiadásairól és kedvezményezettjeiről nem kaphatott érdemi információt, amely a találgatásokra, a „túltámogatás” mítoszának fenntartására is alkalmas. Ugyanakkor külön pályázati fedezet nélkül is kötelesek a kedvezményezett közhatalmi szervezetek a közérdekű adatokat (közpénz felhasználása, létszám, uniós támogatás) hozzáférhetővé tenni. A kiemelt projekt tervezési felhívása és útmutatója is kiemeli (C9.pont), hogy a projektben keletkező eredmények bárki számára nyilvánosan elérhetőek, ezt biztosítani kell.”<sup>212</sup>

Nemcsak a közérdekű nyilvánosságával kapcsolatban merült fel probléma, hanem a projekt általános kommunikációjával is: „A sajtóban joggal tették fel a kérdést, hogy ha létszámstop van a közigazgatásban, ennek ellenére a program kapcsán az üres álláshelyek betöltése mégis lehetséges, akkor a második évben kinek a munkáját fogják végezni a felvettek, továbbá, ha 1

---

<sup>210</sup> Jelentés, 7.

<sup>211</sup> Jelentés, 8.

<sup>212</sup> Jelentés, 9.

milliárd forintos keretből 200 főt alkalmaznak, akkor mintegy 420 ezer Ft lesz a havi fizetésük?”<sup>213</sup>

Az országgyűlési biztos sérelmezte, hogy feltehetően nem-roma álláskereső is megpróbált bekerülni a meghirdetett állásokra. Ez az aggály azonban nehezen érthető-indokolható, hiszen a hatályos szabályok szerint roma az, aki annak vallja magát. Ebből kifolyólag nem lehet, sőt tilos valamilyen más ismervhez kötni a roma származás megállapítását. Valójában éppen az követ el súlyos jogsértést, aki a nem-romák általi visszaélésre utal: honnan tudhatja, hogy ki miért vallja magát romának?! Az ombudsman egyik ajánlása szerint úgy oldható meg a probléma, ha a közigazgatás úgy győződik meg a pályázó roma voltáról, hogy a kisebbségi önkormányzattól, társadalmi szervezettől, stb. származó ajánlást kér be. Ez a – feltehetően ténylegesen létező – visszaéléseket nem szorítaná vissza, csak egy szinttel lejjebb tolná: az adott egyesületnek, kisebbségi önkormányzat „felvételijéhez” kapcsolódnának a visszaélések. Végso soron nincs más demokratikus megoldás, mint a nyilatkozattétel a roma származásra – így viszont mindegy, hogy arra hol/mikor kerül sor.

A pályázat másik hiányossága a jelentkezők sokféle előképzettségét figyelembe nem vevő felkészítés. Zömmel pedagógusok, óvónők, szociális munkások jelentkeztek a felhívásra és vettek részt a távoktatásban. A jogászok aránya a sikeres versenyvizsgát tették körében mintegy 5-10 százalékot tett ki. A feltételeknek megfelelő 287 főnek a távoktatásban ingyenesen hozzáférhető e-tananyagot, képzési segédanyagot, a vizsga követelményeit, a tesztkérdések megoldásait, valamint tutori támogatást nyújtottak a felkészüléshez. Mindez azonban nem mentesíti a szervezőket annak felelőssége alól, hogy az önérből felkészülőkhöz képest – akik választhatták a tantermi képzést is – a programban résztvevők hátrányba kerültek, mert nem választhattak a felkészítő módszerek között. A közigazgatási versenyvizsgát végül 192 fő kísérelte meg, míg 69 fő távol maradt, akik közül 10 fő kimentette magát, 59 fő többszöri megkeresés után sem jelentkezett. Végül mintegy 170 fő tett eredményes versenyvizsgát március végéig.

A legnagyobb hiányosság azonban a tényleges álláslehetőségek biztosítása terén tapasztalható. 2010. március 19-ig 46 fővel kötöttek foglalkoztatásra vonatkozó megállapodást. Ez azért különösen kevés, mert „a programban meghirdetett 200 főnek szóló álláslehetőség valójában igen szerény célkitűzés volt. A központi közigazgatás és területi szervei a Kormány által 2010-re engedélyezett teljes létszáma mintegy 67 ezer fő. Ehhez még hozzászámíthatnánk az igazságügyi foglalkoztatottak mintegy 10 ezer fős létszámát is, valamint az önkormányzati igazgatási létszámot – így inkább jelképesnek nevezhető a 200 roma foglalkoztatására irányuló program.”<sup>214</sup>

Összefoglalva elmondható a programról, hogy tervként és célkitűzésként impozáns volt, azonban a végrehajtás során bekövetkező hiányosságok miatt nem, vagy legalábbis nem olyan hatást ért el, mint amelyet terveztek. Az ördög ismét a részletekben rejtőzött el... Az ombudsmani jelentés is több oldalnyi ajánlással végződik, amelyek mind a végrehajtás részleteinek pontos kidolgozására irányulnak, s a fenti visszasságok kiküszöbölését, jövőbeli megismétlésük megelőzését szolgálják.

---

<sup>213</sup> Jelentés, 10.

<sup>214</sup> Jelentés, 13.

### 3.4. Foglalkoztatási kedvezmények<sup>215</sup>

Könnyen felismerhetjük annak fontosságát, hogy a munkaképes lakosság minél nagyobb hányada ténylegesen aktív legyen. Ennek eléréséhez megerősítő intézkedésekre van szükség azon társadalmi csoportok számára, amelyeknek a legnagyobb kihívást jelenti a munka világába való belépés. Tekintetbe véve azt, hogy elsősorban nem a munkavállalókon múlik a foglalkoztatottság növelése, a megerősítő intézkedések konkrét címzettjei nem ők, hanem a foglalkoztatók. A hátrányos munkaerő-piaci helyzetben lévő munkavállalókat alkalmazók pénzügyi támogatása ösztönzőleg hathat a foglalkoztatási kedvre. A magyar törvényhozó a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. tv. elfogadásával megteremtette az alapját egy, koncepciójában a fentiek megfelelő foglalkoztatottság-serkentő programnak. A törvény végrehajtási rendeletei a 2004. évi CXXIII. tv. szerinti járulékkedvezmények érvényesítésének és ellenőrzésének részletes feltételeiről és szabályairól szóló 7/2009. (IV. 11.) PM-SzMM együttes rendelet, valamint a START-kártya felhasználásának, a járulékkedvezmény érvényesítésének továbbá elszámolásának részletes szabályairól szóló 31/2005. (IX. 29.) PM rendelet.

#### 3.4.1. A START program

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény [Flt.] már korábban is lehetőséget adott arra, hogy a munkanélküliek elhelyezkedését járulékkedvezménnyel támogassa a munkaügyi központ. A támogatás megállapításáról kérelem alapján, mérlegelési jogkörben eljárva rendelkeztek. 2005-től új társadalombiztosítási járulékkedvezmények kerültek bevezetésre, amelyek alanyi jogon, normatív támogatásként segítik a hátrányos helyzetűek elhelyezkedését. Ilyen kedvezmény illette meg a munkáltatókat a pályakezdő fiatalok, valamint a gyermekgondozást vagy közeli hozzátartozó ápolását követően ismételten munkába állók foglalkoztatása után [a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a család ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény [Pftv.]

2005. október 1-jétől elindult a START program, amely kétéves járulékkedvezményt biztosított az először munkába állóknak. A munkáltatók a START program keretében foglalkoztatott pályakezdők után meghatározott keresethatárig, a foglalkoztatás első évében a bruttó havi munkabér 15 %-át, míg a második évben 25 %-át fizethették meg közteherként. A program "kulcsa" a START-kártya volt, amely két éven át követte a fiatal útját, mutatta a 2 évből még felhasználható időt. Az elmúlt időszakban több mint 50 ezren váltottak ki START-kártyát.

A kedvező tapasztalatok alapján - a START program mintájára - továbbfejlesztették a normatív járulékkedvezmények rendszerét úgy, hogy nő a kedvezmény mértéke, szélesebbé válik a potenciális kedvezményezettek köre, egyszerűsödik a támogatás igénybevételének módja: elindult a Start Plusz, valamint a START EXTRA program.

---

<sup>215</sup> Ez a cím részben Somogyi Istvánné a rajttól a Startig c. tanulmányán alapul. (lásd: Somogyi, 2007)

## *A programban való részvétel feltételrendszere*

### *Személyi hatály I: Közvetlen alany*

A START programok közvetlen alanya (jogosultja) az a munkaadó, amely a törvényben megjelölt, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személyt (közvetett alany) foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatja.

Foglalkoztatásra irányuló jogviszony: a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony, közszolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészségi szolgálati viszony, a hivatásos nevelő szülői jogviszony, a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjának szolgálati viszonya.

### *Személyi hatály II: Közvetett alanyok*

Magyarországon a foglalkoztatási helyzet legfontosabb jellemzője az alacsony munkaerő-piaci részvétel és az alacsony foglalkoztatási ráta. Különös rossz helyzetben vannak a fiatalok, illetve az idősek. A fiatalok foglalkoztatásának csökkenésének kettős oka van: egyrészt tovább maradnak a nappali tagozatos képzésben, másrészt csökken a korosztály létszáma is. Ennek ellenére a fiatalok számának csökkenése ugyanakkor nem könnyíti meg a korosztályhoz tartozók munkaerőpiacra történő belépését, és ugyancsak elhelyezkedési gondokkal küzdenek az ötven év feletti álláskereső is.

Néhány jellemző számadat

- A 15-64 évesek körében a munkanélküliségi ráta mindössze 7,2 %, ugyanakkor a 15-24 évesek esetében ez 19,1 %. Ez azt mutatja, hogy a fiatalok munkaerő-piaci esélyei lényegesen rosszabbak a munkavállalási korú népesség egészéhez viszonyítva.
- A 45-49 éves korcsoportba tartozók 80 %-a van jelen a munkaerőpiacon, az 50-64 évesek körében ez az arány már csak 13,8 %.

Egyes csoportok, rétegek számára viszont nem a munkatapasztalat hiánya vagy az életkor jelent hátrányt az elhelyezkedésben, hanem a munka világától való tartós távollét nehezíti meg az elhelyezkedést. Különösen igaz ez azokra az álláskeresőkre, akik gyermekük gondozását, illetőleg közeli hozzátartozójuk ápolását követően kívánnak munkát vállalni, vagy egyéb okokból hosszú ideje munkanélküliek.

### *Egyéb feltételek*

A kedvezmény igénybevételének feltétele, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személy a munkába lépést megelőző napon rendelkezzen a jogosultságot igazoló, megfelelő START-kártyával (START PLUSZ, START EXTRA) vagy azt helyettesítő igazolással. A kedvezmények a START-kártyák érvényességi időtartama alatt vehetők igénybe.

### *A START program - pályakezdőknek*

Pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén a munkaadót a START program alapján igényelhető járulékkedvezmény illeti meg. A kedvezmény szempontjából pályakezdő fiatal az, aki

- huszonötödik életévét, felsőfokú végzettség esetén harmincadik életévét még nem töltötte be; és
- tanulmányainak befejezését vagy megszakítását követően első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, és e jogviszony létesítését megelőzően megbízási szerződés, vállalkozási szerződés alapján vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszony első ízben történő létesítésének megítélése szempontjából figyelmen kívül kell hagyni a tanulói és a hallgatói jogviszony mellett fennálló, illetve az iskolai szünet időtartama alatt létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat, továbbá a tanulói és a hallgatói jogviszony megszűnése után alkalmi munkavállalói könyvvel létesített jogviszonyt.

A START-kártya érvényességi ideje alatt a munkaadó

- mentesül a tételes egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól; és
- a 3 %-os munkaadói járulék és a 29 %-os társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér 15 %-ának, második évében 25 %-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli.

A 15 %, illetőleg 25 %-os járulékkedvezmény alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal esetében legfeljebb a minimálbér másfélszeres, felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal esetében a minimálbér kétszeres összegének megfelelő járulékalap után érvényesíthető, az e feletti rész után az általános szabályok szerint kell a járulékokat megfizetni. A kedvezmény igénybevétele szempontjából közömbös a foglalkoztatás időtartama, határozott vagy határozatlan idejű jellege, a pályakezdő a járulékkedvezmény igénybevételeének lehetőségét – a START-kártya érvényességének időtartama alatt – „magával viheti” a következő munkaadóhoz is. A pályakezdő fiatal START programban történő részvételére csak egy alkalommal kerülhet sor.

*A START PLUSZ program – visszatérőknek*

A program kedvezményeit a munkaadó akkor veheti igénybe, ha olyan személyt foglalkoztat, aki

- a gyermekgondozási segély (gyes), a gyermekgondozási díj (gyed), a gyermeknevelési támogatás (gyet), valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 napon) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, ha foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll; vagy
- aki a gyermek egyéves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, vagy
- tartósan álláskereső;

és a foglalkoztatás időtartama a harminc napot meghaladja, a munkaidő pedig eléri a napi négy órát.

*A START EXTRA program – a legnehezebb helyzetben lévőknek*

A program keretében azok munkáltatók részesülnek járulékkedvezményben, akik olyan tartós álláskeresőket foglalkoztatnak, akik

- betöltötték az 50. életévüket; vagy

- korukra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek.

A támogatás a program alanyainak személyéhez kötődő, két éves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely a jogosult személyt alkalmazó munkaadót illeti meg. Feltételei gyakorlatilag megegyeznek a START programban nyújtott támogatásokkal, mértéke azonban jóval kedvezőbb a START és a START PLUSZ programban nyújtható kedvezményeknél. A START EXTRA kártya érvényességi ideje alatt a munkaadó

- mentesül a tételes egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól, és
- az első évben nincs járulékfizetési kötelezettség, a második évben a munkaadó a bruttó kereset 15 %-át fizeti meg közteherként.

A kedvezmény – ugyanúgy, mint a START PLUSZ programban – csak a minimálbér kétszereséig érvényesíthető, ugyanakkor a kereset ettől eltérhet, azonban a minimálbér kétszeresét meghaladó kereset feletti rész után a munkáltató az általános szabályok szerint köteles a járulékot megfizetni.

A kedvezményre való jogosultság igazolása START EXTRA kártyával történik, amely – a jogosultsági feltételek fennállása esetén, az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig – több alkalommal is kiváltható. Ha a START-kártya, valamint a START PLUSZ kártya tulajdonosa a kártya érvényességi idején belül START EXTRA kártyára válik jogosulttá (betölti ötvenedik életévét vagy a július 1-jén érvényes START-kártyával rendelkező pályakezdő fiatal legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, ezért ettől az időponttól START EXTRA kártyára is jogosulttá vált), kérelmére az érvényességi időtartamból hátralévő időre START EXTRA kártyát kell részére biztosítani.

*A kedvezmény – érvényesítési feltételek és összegek munkaadóknak*

A kedvezmény, amelyet a munkaadó érvényesíthet, a kártya tulajdonosához kötődik. A kártyát tehát át kell adni a munkaadónak, aki azt a kedvezménnyel érintett foglalkoztatás időtartama alatt köteles megőrizni, és a jogviszony megszűnésekor a kártya tulajdonosa részére átadni. Ha a kártyával rendelkező munkavállaló egyidejűleg több foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, a kedvezményt az a munkaadó érvényesítheti, amely a munkavállaló kártyáját a foglalkoztatás időtartama alatt őrzi.

A járulékkedvezmény havonta érvényesíthető oly módon, hogy a munkaadó csak a kedvezménnyel csökkentett közterhet fizeti meg (a 10032000-06056346 számú APEH START-kártya kedvezményes járulékbefizetések beszedési számlára). Ha a kártya érvényességi ideje rövidebb két évnél, az első 12 hónapra a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni. A támogatás (a munkabért terhelő járulék és a járulékkedvezmény figyelembevételével megfizetett összeg közötti különbözet) forrása: a Munkaerő-piaci Alap, illetőleg a START PLUSZ és START EXTRA kártyák esetében a Munkaerő-piaci Alap mellett az Európai Szociális Alap.

A megtakarítás mértéke, ha a munkaadó a minimálbér másfélszeresének megfelelő munkabérért foglalkoztat a következők szerint alakul.<sup>216</sup>

| Járulék | Kedvezmény nélkül<br>(Ft/fő/év) | START- kártya<br>(Ft/fő/év) | START PLUSZ<br>(Ft/fő/év) | START Extra<br>(Ft/fő/év) |
|---------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|---------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|

<sup>216</sup> 2007-es adatok alapján való számítás

|              |         |         |         |          |
|--------------|---------|---------|---------|----------|
| Fizetés      |         |         |         |          |
| Első év      | 400.680 | 176.850 | 176.850 | Mentesül |
| Második év   | 400.680 | 294.750 | 294.750 | 176.850  |
| Megtakarítás |         |         |         |          |
| Első év      | -       | 223.830 | 223.830 | 400.680  |
| Második év   | -       | 105.930 | 105.930 | 223.830  |
| Összesen     | -       | 329.760 | 329.760 | 624.510  |

## **4. Unió legjobb gyakorlatok az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében, azok implementálása a hazai gyakorlatba**

### **4.1. A nemzetközi jog szerepe a az esélyegyenlőség előmozdításában**

#### *4.1.1. A tágabb értelemben vett nemzetközi jog*

Az esélyegyenlőség kérdésköre több szinten vizsgálható a tágabb értelemben vett nemzetközi jogban (ide nem értve a 4.a.ii. pontban számbavett európai közösségi jogot). Előre kell bocsátani, hogy a jelenlegi magyar jogot és ennek kapcsán joggyakorlatot ezek a normák befolyásolják, igaz, eltérő mértékben. Fontos közös kapcsolóelem, hogy a legtöbb releváns norma az emberi jogok elismeréséhez és védelméhez kapcsolódik. Ebből következően részét képezik a magyar jognak, azonban egy horizontális, alapelvi szinten. Mivel az európai közösségi jog sokkal jelentősebb befolyást gyakorol helyzetünkre, ezekkel a tágabb értelemben vett normákkal csak röviden, számbavétel szintjén foglalkozom.

Az univerzális emberi jogi egyezmények terén (ENSZ egyezmények) ki kell emelni az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát (1966), a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát (1966), a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát (1966), a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ egyezményt (1966), a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ egyezményt (1979) és a gyermekek jogairól szóló ENSZ egyezményt (1989). Az ezekben az egyezményekben megjelenő alapértékek a magyar jogrendszer pilléreit is képezik, így megtalálhatóak az Alkotmányban és alacsonyabb rendű jogszabályokban.

Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) egyezményei is jelentőséggel bírnak, különösen a 100. egyezmény, amely az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét fekteti le. Az ebben foglaltak jogszabályi szinten átültetésre kerültek az Mt.-be. Emellett utalni lehet a vándormunkások jogairól szóló 97. és a 143. egyezményekre, illetve a szociális biztonságról szóló 102. egyezményre. A 97. egyezmény 6. cikke biztosítja például az egyenlő bánásmódot az általa meghatározott, így különösen a társadalombiztosítási és univerzális ellátások igénybevételére. Ezt erősíti meg a 102., 118. és 157. egyezmények is. Az ILO egyezmények közül a különböző szociális ellátásokhoz való hozzáférést Magyarország nem ratifikálta. Ennek azonban a nem magyar (és nem EGT) állampolgárok tekintetében van csak jelentősége, így témánkat nem érinti.

#### *CEDAW egyezmény*

Az ENSZ egyezményei közül ki kell emelni a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló, 1979. december 18-án, New Yorkban elfogadott Egyezményt és Kiegészítő Jegyzőkönyvét, amelyet az 1982.

évi 10. tvr., majd a 2001. évi LX. törvény hirdetett ki. A CEDAW egyezmény Európában vegyes hatásokat váltott ki.<sup>217</sup> Ausztriában, Finnországban, Görögországban és Izlandon fontos alkotmányossági lépéseket alapozott meg, míg Németországban nem igazán ismert és elismert.

Magyarország rendszeresen jelentést tesz az Egyezményben foglaltak érvényesítéséről.<sup>218</sup> A 2000-2006 közti időszakot felölelő országjelentés legfontosabb eredményként a 2003-ban létrehozott Egyenlő Bánásmód Hatóságot említi, tehát ebből az a következtetés vonható le, hogy ezen nemzetközi egyezmény végrehajtása is – már a munkaerőpiac tekintetében, hiszen egyéb aspektusokat is tartalmaz (pl. emberkereskedelem) – az EBH tevékenységében csúcsosodik ki.

#### 4.1.2. Az Európa Tanács fontos dokumentumai

Fontos még röviden utalni az Európa Tanács dokumentumaira. Legfontosabb az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Rómában, 1950. november 4. napján elfogadott Egyezmény (Emberi Jogok Európai Egyezménye). A 14. cikk foglalkozik az egyenlő bánásmóddal, amennyiben kimondja: *„Az Egyezményben szereplő jogok és szabadságok gyakorlását bármely tulajdonságra, mint például a nemre, fajra, bőrszínre, nyelvre, politikai vagy egyéb véleményre, nemzeti vagy etnikai származásra, vagy ilyen kisebbséghez tartozásra, születési vagy egyéb helyzetre tekintet nélkül kell biztosítani”*. A 12. Kiegészítő Jegyzőkönyv, amely 2005. április 1-jén lépett hatályba, egy további bekezdéssel bővíti a 14. cikket.

Érdemes megemlíteni a Weller esetet, amelyben a 14. cikk alapján ítélték el Magyarországot.<sup>219</sup>

Az Emberi Jogok Európai Bírósága a 2009. március 31. napján hozott ítéletével - helyt adva a kérelmező álláspontjának - kimondta, hogy Magyarország megsértette a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó 14. cikkét – a magán-és családi élethez való jog tiszteletben tartásának elvével összefüggésben. A tényállás szerint a kérelmező vér szerinti apaként anyasági támogatás megállapítása iránti igényt nyújtott be az Államkincstárhoz, ahol igénye elutasításra került azzal, hogy a támogatásra csak anyák, örökbefogadó-, illetve nevelőszülők szerezhetnek jogosultságot, apák csak az anya halála esetén.

A kérelmező felesége – a gyermekek édesanyja – román állampolgárságú, férjével és előző házasságából származó négy gyermekével, valamint 2005. júniusban született ikergyermekeivel együtt Magyarországon él, az anyasági támogatás – apa általi - igénylésekor tartózkodási engedéllyel rendelkezett, letelepedési engedélyt 2007. májusban kapott. Az akkor hatályos családtámogatási törvény értelmében anyasági támogatásra nem lehetett volna jogosult.

A Kincstár döntése ellen az apa a magyar bírósághoz, ennek számára kedvezőtlen döntését követően pedig az Alkotmánybírósághoz, valamint az Emberi Jogok Európai Bíróságához

<sup>217</sup> European Commission, The Concepts of Equality and Non-discrimination in Europe: A Practical Approach, Luxembourg, 2009. 11. oldal.

<sup>218</sup> <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=955> (Letöltés: 2010.06.21.)

<sup>219</sup> Gellérné Lukács Éva (szerk.): A harmadik országbeli állampolgárok szociális jogai. Tullius Kiadó, Budapest 2009, 140-143. oldalak.

fordult. Kérelmében arra hivatkozott, hogy Magyarország megsértette az Egyezmény 14. cikkét azzal a diszkriminatív döntésével, amelyet az ügyükben hoztak. Álláspontja szerint az anyasági támogatás a családok szociális biztonságát mozdítja elő, csökkenti a gyermekek neveléséből adódó anyagi korlátokat, és nem a szülés nehézségeinek enyhítésére szolgál – hiszen arra örökbefogadó-, illetve nevelőszülők is jogosultak lehetnek. A támogatás elsődlegesen pénzügyi mivoltát támasztja alá az a tény is, hogy a szüléstől számított 180 napon belül igényelhető. Állította, hogy a támogatásra való jogosultsághoz szükséges valamennyi feltétel az esetükben fennáll, a magyar állam a szociális biztonsági rendszerének védelmére alappal nem hivatkozhat e támogatás elutasítása kapcsán, hiszen más családi ellátásokat a háztartásban közösen nevelt gyermekekre tekintettel már kapnak.

A közigazgatási döntést felülvizsgáló magyar bíróság jogi álláspontja szerint anyasági támogatás célja az anya támogatása, és nem az egész családé vagy a gyermekeké, tehát nem tekinthető úgy, hogy ez utóbbiak diszkriminációt szenvedtek volna. A magyar hatóság előadta, hogy szerződő államok széleskörű szabadságot élveznek a jóléti politika meghatározásában; álláspontja szerint a támogatás elsődleges célja a magzat egészséges fejlődésének és az anya egészséges életmódjának az elősegítése.

A Bíróság a nemek szerinti megkülönböztetés indokát kereste, és nem talált ésszerű igazolást. A Bíróság megítélése szerint, míg talán vannak különbségek az anya és az apa gyermekhez való viszonyában, a két szülő „egyenlő helyzetben” van a meg nem született gyermekről való gondoskodás tekintetében. Felhívja továbbá a figyelmet arra a tényre, hogy nem csak anyák, hanem örökbefogadó szülők és gyámok is jogosultak lehetnek a kérdéses támogatásra, míg a kérelmező nem volt jogosult, ezért eltérő bánásmódban részesült szülői helyzete alapján más személyekkel szemben, akik ugyanolyan felelősséggel tartoznak az újszülött gyermekek felneveléséért. A gyermekek megkülönböztetését azzal indokolták, hogy a törvény releváns rendelkezéseiből következően, amennyiben egy családban az anya magyar és az apa külföldi, a család jogosult a támogatásra, a jelen esetben viszonyt a gyermekek helyzete más volt, mert apjuk volt magyar, és anyjuk külföldi; ezért estek el a fenti ellátástól.

A Bíróság elismerte, hogy a Szerződő Államok bizonyos szabadságot élveznek annak értékelésében, hogy egyébként hasonló helyzeteket mely további különbségek alapján részesítenek eltérő bánásmódban a jogszabályaikban, és hogy a tagállamokban széles körben eltérő szociális rendszerek működnek. Mindazonáltal a közös követelmények hiánya nem menti fel a tagállamokat, akik családi ellátási rendszereket működtetnek, az alól, hogy az ellátások rendszereit diszkrimináció nélkül építsék fel. Álláspontja szerint azonban a támogatásra való jogosultság nem függhet attól, hogy a gyermekek biológiai szüleinek melyike magyar állampolgárságú. A kérelmező részére a Bíróság az anyasági támogatás összege mellett nem vagyoni kárt és a felmerült költségeket is megítélte.

Az esetet kiváltó fő ok – az, hogy az anya nem tartozott a Cst. személyi hatálya alá – időközben megváltozott. Román állampolgárok esetében Románia EU csatlakozásával uniós állampolgárként a jogszerű tartózkodást igazoló regisztrációs igazolással és bejelentett lakcímmel az anyasági támogatásra a jogosultság megszerezhető. A Cst. 2007. júliusi hatálykiterjesztése tovább szélesítette a jogosultak körét, a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező polgárok magyarországi bejelentett lakcím, illetve tartózkodási hely birtokában szintén részesülhetnek anyasági támogatásban. A konkrét ügy kapcsán felmerült probléma tehát a Cst. személyi hatályának kibővítésével megoldottá vált. Megfontolandó azonban az a kérdés, hogy indokolt-e az apa anyasági támogatásra való jogosultságának lehetőségét biztosítani.

1961-ben lépett hatályba az Európai Szociális Karta, amelyet 1996-ban módosítottak a Szerződő Felek. Ki kell még emelni a nemzeti kisebbségekről (1995) és a kisebbségi nyelvekről (1992) szóló egyezményeket.

## **4.2. Az európai közösségi jog és az Európai Bíróság joggyakorlata**

Akárcsak az *acquis communautaire* egésze, annak egyenlő bánásmódra vonatkozó része is roppant mértékűre duzzadt a közösségek fennállásának már fél évszázadot is meghaladó története során. A feldolgozhatóság kedvéért ezért az egyenlőség elvének megjelenését előbb az alapító szerződésekben mint elsődleges forrásokban tekintetem át, majd pedig a másodlagos forrásoknak minősülő irányelveket, rendeleteket vizsgálom. Tekintettel arra, hogy a közösségi jog fejlesztése nem csupán az elsődleges és másodlagos jogforrások megalkotásán keresztül történik, hanem abban aktív szerep jut az Európai Bíróság ítéleteinek is, a Bíróság gyakorlatának egy részét a jogforrásokkal egységes szerkezetben mutatom be. A Bíróság szerepe különösen az integráció utóbbi másfél-két évtizedben felgyorsult mélyülését megelőző időszakban volt jelentős, de természetesen napjainkban sem elhanyagolható. Néhány olyan területet, amelyekben a bírósági gyakorlat részletesebb ismertetése szükséges, a iii. pontban tárgyalom.

### **4.2.1. Az egyenlőség elve a közösségi jog elsődleges forrásaiban**

#### *Az egyenlő bánásmód elve az integráció kezdetétől az Amszterdami Szerződésig*

Az egyenlő bánásmód az integráció kezdetétől az Európai Unió egyik legfontosabb alapelve. 1957-ben, a Római Szerződésben mégis csupán a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódról rendelkeztek, arról is kizárólag a bérezés tekintetében. A Római Szerződés 119. cikkelye azt a közösségi jogi elvet mondta ki, amely szerint nőknek és férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár. Az integráció alapítóinak azt kívánták elérni ezzel, hogy a nemek közötti megkülönböztetésre vonatkozó nemzeti szabályok közötti eltérések ne torzítsák a tagállamok közötti gazdasági versenyt.

A 119. cikkelyt tehát szigorúan gazdasági megfontolásból fogadták el. Az alapítók neoliberais szemléletével ugyanis nem fért volna össze olyan rendelkezés, amely szociális célok elérését – a diszkrimináció csökkentését, a nők esélyegyenlőségének biztosítását, a szociális védelem magas szintjét stb. – tűzte volna a közösség elé. A Római Szerződésbe ezért csak olyan elvek és rendelkezések kerülhettek, amelyek közvetlenül a közös piac megvalósítását szolgálták, vagy amelyek közvetett módon elősegítették ennek a tisztán gazdasági célnak az elérését. Ezt a koncepciót tükrözi az integráció célját megfogalmazó 2. cikkely, amely a közös piachoz vezető egyik eszköznek tekinti a munkavállalók élet és munkakörülményeinek javítását. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét tehát azért emelték be a Római Szerződésbe, mert arra úgy tekintettek, mint ami hozzájárulhat a versenyt torzító körülmények megszüntetéséhez, illetve a női munkavállalók életszínvonalának javításához.

A Római Szerződés alapításkori szövege az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását tehát három tekintetben korlátozta. Először, csak a tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetés tilos. A diszkriminációt tiltó közösségi jog még ma sem vonatkozik az ún.

harmadik országok polgáira. Másodszor, a közösségi jog csak a nemek közötti diszkriminációt tiltotta, ezzel szemben a faj, kor, vallás stb. szerinti megkülönböztetést nem. Harmadszor, a diszkrimináció nem általánosságban volt tilos, hanem csak a 119. cikkelyben meghatározott területen, a bérezés tekintetében. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve pedig csak egy szűk szelete az egyenlő bánásmód belső jogokban bevett elvének.

Az 1957 és 1975 közötti időszakban a korábban említett gazdasági megfontolásból az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére vonatkozó nemzeti szabályok harmonizálására, és az egyenlő bánásmód gyakorlati megvalósítására törekedtek. Sajnos a közösségi harmonizációs törekvések erőtlenekek, így sikertelenek voltak ebben az időszakban. A Római Szerződés 119. cikkelyét a 70-es évek elejéig gyakorlatilag figyelmen kívül hagyták a tagállamok, irányelveket sem sikerült elfogadni, és számottevő, nem jogi természetű közösségi tevékenységről sem lehet számot adni. Ezek fényében nem meglepő, hogy az eredmények is elmaradtak, így például az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak bére közötti “olló” tovább nyílt.

Az alapító atyák gazdasági szempontjai mellett, de még inkább azokkal szemben a 70-es években a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód szociális vonatkozásai kerültek előtérbe. Ez a változás természetesen összefüggött az integráció szociális dimenziójának előtérbe kerülésével. A szemléletváltás nyitányát a Defrenne II.-esetben hozott ítélet (1976) jelentette, amely mérföldkönek bizonyult a közösségi politikában. A nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását a Defrenne II.-ítélet óta tekintik a közösség szociális céljának, a formálódó közösségi szociális jog részének. Ez a közösségi munkajog és a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem mellett a közösségi szociális jog azon területe, ahol a tagállami szabályok harmonizációjára, irányelvek elfogadására került sor.

A Szociális Akcióprogram (1974) alapján az egyenlő bánásmód biztosítása mind nagyobb szerepet kapott a közösség szociális jogalkotásában, s a meghozott irányelvek mind érezhetőbb harmonizáló hatást fejtettek ki a tagállamok gyakorlatára. A Szociális Akcióprogram és a Defrenne-ítéletek hatására sikerült ugyanis túllépni azon az elavult koncepción, amely a nemek közötti egyenlő bánásmód közösségi jogi elvét az egyenlő munkáért egyenlő bér kérdésére szűkítette le. A diszkrimináció továbbra sem általánosságban tilos, de már nem is csak a 119. cikkelyben meghatározott területen, a bérezés tekintetében.

A 80-as évek jogfejlődése során az “egyenlő bánásmód” kifejezés mellett megjelent az “esélyegyenlőség” elve. Ahogyan arra már többször rámutattam, ezt a két eltérő jelentésű fogalmat nem lehet egymás szinonimájaként használni. Az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. Az egyenlő bánásmód elve azt követeli meg a jogalkotótól és jogalkalmazótól, hogy a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kezelje, az eltérő helyzeteket pedig különbözőképpen szabályozza, értékelje. Az egyenlő bánásmód elve tilalmat megfogalmazó jogszabályokra, “negatív” megközelítésre épül. Ennek eszköze a nemzeti szabályozások közösségi jogi harmonizációja.

Az esélyegyenlőség politikája többet jelent az egyenlő bánásmód biztosításánál. Az esélyegyenlőség mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a nők a férfakkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. –, de legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok. Az esélyegyenlőségi politika végrehajtása során nem irányelveket hoztak, hanem közösségi akcióprogramokról szóló határozatokat, és kötelező erővel nem

rendelkező ún. puha jogszabályokat (ajánlás, állásfoglalás, közlemény) fogadtak el. A közösségi soft law szabályai a közösségi akcióprogramok működési szabályait határozzák meg, illetve a tagállamok figyelmébe ajánlanak bizonyos intézkedéseket, viszont nem származik belőlük jogharmonizációs kötelezettség, ezért nem térek ki ezek ismertetésére.

#### *Az egyenlő bánásmód elve az Amszterdami Szerződésben*

Az Amszterdami Szerződés átalakította és jelentősen bővítette a Római Szerződés egyenlő bánásmódot érintő szabályait. A legfontosabb változás az volt, hogy megváltoztatták a közösségi elsődleges jog alapításkori koncepciójának második elemét is, amely szerint a közösségi jog csak a nemek közötti diszkriminációt tiltja. A Római Szerződés 13. cikkének elfogadásával ma már a Tanács egyhangú határozattal intézkedéseket fogadhat el a nem mellett a származás, faj, etnikai hovatartozás, vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében.

Szintén említésre méltó, hogy Amszterdamban sikerült elérni a foglalkoztatási politika közösségi szintre emelését, és „megjelent” a fogyatékosügy is. A fogyatékoságnak az Európai Unió alapító szerződéseiben történő megjelenítésére azért volt szükség, mert a fogyatékoságra vonatkozó utalás hiányában az addig kidolgozott fogyatékosügyi politikák nem voltak kötelező erejűek (csak ajánlás szintűek), és ezáltal jogilag nem voltak végrehajthatók.

A 13. cikk kimondja:

„E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretén belül, a Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúan megfelelő intézkedéseket tehet a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”

Ez a módosítás tehát jelentős volt egyrészt azért, mert először került a Közösség kompetenciájába a fogyatékosügy területe, másrészt pedig mert itt ismerték el először a fogyatékos emberek hátrányos megkülönböztetését, mint problémát.

#### *Amszterdamtól Lisszabonig: egy hosszú út kerülővel tarkítva<sup>220</sup>*

Amikor 2007. december 13-án aláírták a Lisszaboni Szerződés az Európai Unió tisztségviselői és politikai vezetői egy hat évig tartó folyamatos belső reformsorozat végére tettek pontot. E reformkísérletek nem jelentettek egyenes vonalú fejlődést, a vargabetűkkel teli út rövid bemutatását éppen ezért elengedhetetlennek tartom.

A reformfolyamat az Európai Tanács 2001. decemberi ülésén kezdődött az Európa jövőjéről szóló ún. "Laekeni Nyilatkozat" elfogadásával. A Nyilatkozat elemezte az európai uniós fejlődés eddigi eredményeit, megjelölte a fő kihívásokat és a megújuláshoz szükséges reformokat, valamint összehívta az Európa jövőjével foglalkozó Konventet.

---

<sup>220</sup> A történeti áttekintés <http://www.euvonal.hu/index.php?op=alkotmany&id=24> oldal alapján készült.

Az Európai Konvent az Európai Unió új alkotmányának kidolgozására jött létre. Az unió történetében ez volt a második ilyen javaslattevő testület, amely gyakorlatilag az első, az alapvető jogok kidolgozására hivatott konvent mintáját követte.

Az Európai Konvent első találkozására 2002. február 28-án került sor, míg az EU vezetőinek végleges megállapodása 2004. június 18-án született meg, aláírására pedig 2004. október 29-én Rómában került sor. Az ezt követő ratifikációs folyamat keretében minden tagország vagy nemzeti parlamentje vagy népszavazás útján hagyta volna jóvá az alapszerződést, amely a tervek szerint két évvel aláírása után lépett volna hatályba, ám Franciaország és Hollandia lakossága 2005-ben népszavazáson elutasította a szöveget.

Ekkor az EU állam- és kormányfői 2005. júniusi csúcstalálkozójukon úgy döntöttek, hogy meghosszabbítják a ratifikációra előírányzott időszakot és egy ún. gondolkodási (reflexiós) időszakot iktattak be. A 2007. első félévében az EU soros elnöki tisztségét betöltő Németország egyik legfontosabb elnökségi feladataként kezelte az Európai Alkotmány újjáélesztéséről folyó diskurzust, amelynek eredményeképpen a reflexiós időszakot lezáró 2007. júniusi maratoni uniós csúcson megegyezés született az EU új alapszerződésének (reformszerződésének) főbb pontjairól és a kormányközi konferencia (IGC) időpontjáról.

Az új portugál EU elnökség időszaka alatt 2007. július 23-án megnyitott reformszerződésről szóló kormányközi konferencia október 19-én végül elfogadta a Lisszaboni Szerződés szövegét, melynek aláírására a portugál fővárosban 2007. december 13-án került sor.

#### *4.2.2. A Lisszaboni szerződés és az Alapjogi Charta*

A Lisszaboni szerződés tehát nem az Unió alkotmánya, annál „alacsonyabb ranggal” is be kell érnie: olyan reformszerződésnek minősül, amely ugyan módosítja az EGK-t, és az EK-t létrehozó szerződéseket, valamint a többi elsődleges jogforrást is, de nem helyezi azokat hatályon kívül, hogy egy minőségileg is új entitást kölcsönözzön a Közösségnek.

Ahogy a Lisszaboni szerződés közjogi státusa sem sikerült olyan erősre, mint ahogy azt tervezték, úgy az Alapjogi Charta sem jutott el az alkotmányba foglalásig. Jogi kötőerejét a Lisszaboni szerződéstől nyeri, amely úgy hivatkozik rá mint az Unió jogilag kötelező erejű garanciáinak, illetve azoknak a jogoknak a gyűjteményére, melyekkel az EU megítélése szerint valamennyi európai polgárnak rendelkeznie kell. Maga a dokumentum már 2000-ben, a Nizzai Szerződés elfogadásakor létezett, de akkor még csak politikai nyilatkozatként.

Míg a Lisszaboni szerződés szervezeti kérdésekkel foglalkozik, addig az Alapjogi Charta – nomen est omen – alanyi jogokat rögzít. Ilyen módon az egyenlőség elvét is ez utóbbiban érdemes keresnünk. A Charta külön címet (III.) szentel az egyenlőségnek, azon belül pedig 7 cikkben szabályozza a legfontosabb kérdéseket:

- 20. cikk: Törvény előtti egyenlőség
- 21. cikk: Megkülönböztetés tilalma
- 22. cikk: Kulturális, vallási sokféleség
- 23. cikk: Nők és férfiak egyenlősége
- 24. cikk: Gyermek jogai
- 25. cikk: Idősek jogai
- 26. cikk: Fogyatékkal élők beilleszkedése.

A Charta tehát egyáltalán nem gazdasági, hanem egyértelműen természetjogi alapozású, nem az uniós polgárok jogairól szól, hanem az emberek jogairól, sőt azokat sem statuálja, hanem „elismeri”. Az egyenlőség cím rendelkezései közül a munka világára a legnagyobb hatást a megkülönböztetés tilalma, a nők és férfiak egyenlősége és a fogyatékkal élők beilleszkedése gyakorolja.

#### *Az egyenlőség generálklauzulája – a megkülönböztetés tilalma*

Az Alapjogi Charta 21. cikke értelmében:

„(1) Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.

(2) A Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.”

A hazai szabályozásból is ismerős módon a Charta nyílt taxációval – „különösen” fordulat használatával – deklarálja a megkülönböztetés tilalmát. Az egyenlőség közösségi generálklauzulájává avanszál, s minden más olyan szabály csak konkretizálja ezt, helyezkedjen el a jogforrási hierarchia bármely szintjén is.

Egyetlen kivételként az állampolgárságon alapuló diszkriminációt szabályozza, viszont ebben az esetben is az alapító szerződésekben szereplő mértékig van helye az eltérő bánásmódnak. Közjogi érdekesség, hogy a (2) bekezdéssel a Chartát az alapszerződések fölé helyezték, hiszen a Charta enged eltérést saját főszabályától, nem pedig azok rontják le a 21. cikk generális érvényességét.

#### *A generálklauzula konkretizálása I. – Nők és férfiak egyenlősége*

Annak ellenére, hogy a 21. cikk általánosságban is védi a férfiak és nők egyenlőségét, sőt a példálódzó felsorolásban is első helyen áll, a jogalkotó úgy ítélte meg, hogy külön cikkben még egyszer deklarálni szükséges e követelményt:

„A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.”

Ez nem egyszerűen a 21. cikk megismétlése, hanem a munka világára való konkretizálása: minden tagja az exemplifikatív felsorolásnak – „így” szócska alkalmazása – a munkavégzéshez kötődik. A cikk tartalma egyenesen levezethető lenne az egyenlőség generálklauzulájából is, így valószínűleg a közösségi jogban oly nagy múltra visszatekintő, foglalkozás körében előírt diszkriminációtilalom hagyománya előtti tiszteltetés ennek ismételt szerepeltetése a chartában.

#### *A generálklauzula konkretizálása II. – Fogyatékkal élők beilleszkedése*

A 26. cikk némileg túlmutat a 21. cikk konkretizálásánál, hiszen az esélyegyenlőség megteremtésére irányuló – megerősítő – intézkedések megalkotására jogosítja fel az unió szerveit és tagállamait:

„Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.”

*Különleges státusban: a Római Szerződés 141. (119.) cikke*

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve volt tehát az egyetlen olyan egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezés, amely az alapításkor került be a Római Szerződés szövegébe. Az ILO-égisze alatt 1951-ben elfogadott 100. számú ILO egyezmény<sup>221</sup> – melyet valamennyi EKG tagállam aláírt – fogalmazta meg először az "egyenlő értékű munkáért egyenlő bér" elvét. Ez a jogszabály adta 1957-ben az ötletet a Római Szerződés 119. cikkelyének szövegéhez. A Római Szerződés 141. [119.] cikke a következőképpen fogalmazza meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét:

(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában „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.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.

(3) A Tanács a 251. cikkben megállapított eljárásnak megfelelően és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és a nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is.

(4) Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és a nők között a munka világában, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.

*Összefoglaló gondolatok az egyenlőség elvének elsődleges forrásokban való fejlődéséről*

A közösségi jog integrációjának elmélyülésével párhuzamosan fejlődött az egyenlőség elve is: kezdetben csupán eszköz volt az alapszabadságok érvényesüléséhez, napjainkra azonban önálló értékévé vált, amelynek igazolásához nincs szükség arra, hogy más érdekekre hivatkozzunk. Ennek megfelelően a kapott helyet az Alapjogi Chartában, amely kétséget kizáróan egyetemes emberi jogként való elismerésével egyenértékű.

---

<sup>221</sup> ILO Convention No. 100., 29 June 1951.

A szinte alkotmányi szinten elhelyezkedő – igencsak velős – klauzulák deklarálása elengedhetetlen fontosságú – különösen a jogrend egységességének olyan biztosítékeként, ugyanakkor legalább ilyen jelentőségre tesznek szert a jogforrási hierarchia alsóbb szintjén elhelyezkedő szabályok is, hiszen a mindennapi jogalkalmazás ezeken alapszik. Ennek megfelelően a következőkben az egyenlőség elvét a másodlagos forrásokban való megjelenés szerint veszem górcső alá.

#### *4.2.3. Az egyenlőség elve a másodlagos jogforrásokban*

##### *A nemek közti egyenlőség megteremtésére irányuló másodlagos források rövid áttekintése*

Az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját lépésről lépésre dolgozták ki, az elsődleges források azonban elfogadásuk körülményessége miatt háttérbe szorultak, s a főszerep az Szociális Akcióprogram – s nem a 119. cikk – alapján elfogadott irányelveknek jutott. Az első, 75/117/EGK irányelv még az egyenlő bér elvének gyakorlati alkalmazhatóságát kívánta elősegíteni, de a második, 75/207/EGK irányelv már a foglalkoztatást érintő valamennyi kérdés tekintetében kötelezte a tagállamokat az egyenlő bánásmód érvényesítésére.

A munkajogi szabályok harmonizációját egy újabb jogterület, a szociális jogok “diszkriminációmentesítése” követte. A szociális biztonsági rendszerek harmonizációja érdekében két irányelvet hoztak. A 79/7/EGK irányelv az ún. állami szociális biztonsági rendszerek (statutory social security schemes) tekintetében írta elő az egyenlő bánásmód biztosítását. Ezek a rendszerek az állam által működtetett pénzalapok jogi szabályozására vonatkoztak. A hét évvel később elfogadott 86/378/EGK irányelv viszont kizárólag a munkáltatók által munkavállalóik részére létrehozott és működtetett ún. foglalkozási szociális biztonsági rendszerekre (occupational social security schemes) vonatkozott.

A 80-as években még egy irányelvet fogadtak el (86/613/EGK), amely kiterjesztette az egyenlő bánásmód elvét mindazokra, akik nem állnak munkaviszonyban, hanem önfoglalkoztatóként végeznek munkát. A 90-es években három irányelv jelzi az EU elkötelezettségét ezen a téren. A 92/85/EGK irányelv a munkavédelmi keretirányelv<sup>222</sup> alapján került elfogadásra a terhes nők, a gyermekágyas és szoptatós anyák munkahelyi egészségének és biztonságának javítására irányuló intézkedések bevezetéséről. Ez a munkavédelembe sorolható irányelv azt a közösségi felismerést tükrözi, hogy a nők helyzetének javítása bizonyos területeken különleges eszközöket, többletjogok biztosítását igényli. A 96/34/EK irányelv egy másik élethelyzetben, a gyermeknevelésben igyekszik segítséget nyújtani a nők számára, a családi kötelezettségek méltányosabb megosztásával. A szülői szabadságról szóló irányelv azért különleges a közösségi jogtörténetben, mert ez volt az első olyan irányelv, amelyet a Tanács a szociális partnerek keret-megállapodása alapján fogadott el. Az egyenlő bánásmódról hozott utolsó, 97/80/EK irányelv a jogsértettek jogérvényesítését kívánja elősegíteni a bizonyítás szabályainak megkönnyítésével, és a közvetett diszkrimináció közösségi fogalmának bevezetésével. Az itt felsorolt nyolc irányelv meglehetősen különböző, más és más jogterületeket, jogviszonyokat érintenek, és a szabályozás módja is sokszor eltérő. Egyetlen dolog közös bennük, a céljuk: a nők és férfiak jogegyenlőségének megteremtése a mindennapi életben.

##### *A 75/117/EGK irányelv – egyenlő bér elve, nemek közti egyenlőség*

<sup>222</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

A 75/117/EGK irányelv annak a felismerésnek az eredményeként született 1975-ben, hogy a közösség korábbi erőfeszítései kevés eredményt hoztak a nemek közötti megkülönböztetés terén. A hetvenes évek elején egyre inkább érezhetővé vált a Bizottságnak az a törekvése, hogy az integráció szociális dimenzióját erősítse. Ezzel összhangban az első Szociális Akcióprogramban (1974) a Tanács kinyilvánította, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesítése érdekében szükség van közösségi jogszabály elfogadására.<sup>223</sup> A Szociális Akcióprogram szellemében, az értelmezési problémák megoldása érdekében fogadta el a Tanács 1975. február 10-én a 75/117/EGK irányelvet a tagállamok által a férfiak és nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról.

A szociális dimenzió fejlesztése mellett az irányelv megalkotását motiváló másik tényező a 141. cikkely kapcsolatos értelmezési és jogharmonizációs bizonytalanságban keresendő. A Római Szerződés 141. [119.] cikkelyét a tagállamok a 70-es évek elejéig gyakorlatilag nem alkalmazták, főként az egyenlő munka fogalma körüli bizonytalanságok miatt. Nem volt ugyanis tisztázott, hogy hol húzódnak a 141. cikkely alkalmazhatóságának határai, vagyis mely munkák tekinthetők "egyenlőnek".

A 75/117/EGK irányelv a 141. cikkely gyakorlati alkalmazásának elősegítését, valamint az értelmezési bizonytalanságok megszüntetését tűzte ki célul. Az értelmezés szükségessége a 141. cikk különleges természetéből fakad. A 141. cikk ugyanis két jogforrás sajátosságait viseli magán: közvetlenül alkalmazható közösségi norma és alapelv is egyben. A közvetlenül alkalmazható jogi normával szemben az a követelmény, hogy egyértelmű, feltétel nélküli rendelkezést tartalmazzon. Ezzel ellentétben a közösségi alapelv – természetéből fakadóan – kevésbé konkrét, sokkal inkább általános célok, igények jellemzik, amelyek az Európai Bíróság ítéleteiben konkretizálódnak.

A 141. cikkely alkalmazása során számos probléma merült fel, mert annak pontatlan, homályos megfogalmazása szinte lehetetlenné tette az alkalmazást. A 75/117/EGK irányelv célja mindenekelőtt az egyenlő, illetőleg egyenlő értékű munka fogalmának tisztázása volt, amely a legnagyobb problémát jelentette a gyakorlati alkalmazás során. Mindinkább felerősödtek azok a hangok, amelyek az egyenlő bér koncepcióját túlságosan szűknek találták. Az egyenlő munka helyett az egyenlő értékű munka fogalmának bevezetésében szerepet játszott az is, hogy a tagállamok mellett mind az Európai Parlament, mind a Gazdasági és Szociális Bizottság egyre nagyobb nyomást gyakorolt a Tanácsra. Éppen ezért az irányelv – meghaladva a Római Szerződés 141. cikkének szűk megfogalmazását – az "egyenlő munkáért egyenlő bér" elvének alkalmazását a 100. számú ILO egyezményrel összhangban az "egyenlő", vagy "egyenlő értékűként elismert" munkáért nyújtott egyenlő bér fizetésének kötelezettségében határozza meg. Az "egyenlő" munka elsősorban az egymással – a munkakör megnevezése, a munkaköri leírás vagy a ténylegesen végzett munka alapján – megegyező munkakörben alkalmazott személyek munkáját jelenti.

Az irányelv 1. cikkelye meghatározza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének pontos jelentését. Eszerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve "az egyenlő munka, illetve egyenlő értékűnek elismert munka esetén a nemek közötti mindennemű hátrányos megkülönböztetés megszüntetését jelenti a bér valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában". Az irányelv kitérítette az alkalmazhatóság körét, mivel a 141. cikk szűkre szabott értelmezése helyett az 100. számú ILO egyezmény megfogalmazását vette át.

---

<sup>223</sup> Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme

Az irányelv elfogadását megelőzően az egyenlő munka kifejezésből kiindulva a tagállamok arra a meglehetősen szűkítő értelmezésre is juthattak, hogy az összehasonlítás alapjául csakis az azonos időben és helyen, pontosan ugyanazt a munkát végzők bére szolgálhat. Az ilyen összehasonlítás az erősen szegregált munkapiacokon sok esetben nehéz, illetve lehetetlen vállalkozás. Abban a tekintetben, hogy az irányelv forradalmi változást jelentett-e, vagy sem, megoszlanak a vélemények. Vannak, akik precízebb megfogalmazásként értékelik (Kollonay 1997, 15), és kétségteljesen van némi igazságtartalma ennek a megállapításnak. Figyelembe véve azonban, hogy a közösségi jog szociális rendelkezéseit a tagállamok ebben az időszakban nem mindig fogadták osztatlan lelkesedéssel, csak üdvözölni lehet az irányelv pontos, kevesebb kibúvót hagyó megfogalmazását.

Az 1. cikkely szerint különösen akkor kell a bérezési rendszernek a férfi és női munkavállalókra nézve azonos ismérveken alapulnia, ha a bér megállapításánál szakmai besorolási rendszert alkalmaznak. Ha tehát egy munkavállaló bérét a bérezési rendszerbe történő besorolása határozza meg, akkor a besorolás feltételeit úgy kell kialakítani, hogy azok kizárják a hátrányos megkülönböztetés lehetőségét. Az irányelv szövege nem véletlenül használja a "különösen" szót, hiszen ezzel jelzi a munkakörök osztályozásán alapuló bérezési rendszerek jelentőségét. Ilyen rendszerek esetén kiemelten fontosnak ítélik a nemi diszkriminációt kizáró struktúra kialakítását. A rendelkezés további érdeme, hogy segítséget nyújt a tagállamok bíróságainak az egyenlő bér elvének értelmezésében és gyakorlati alkalmazásában. Amennyiben egy rendszer nem felel meg az 1. cikkely kritériumainak, akkor egyértelműen megállapítható a diszkrimináció.

A 75/117/EGK irányelv az alábbi öt kötelezettséget fogalmazza meg a tagállamokkal szemben:

- jogszabályok megfelelő módosítása és jogrendszeri adaptáció,
- megfelelő jogorvoslati lehetőségek biztosítása,
- védelem a jogérvényesítésre válaszként érkező, megtorló munkaadói magatartással szemben,
- a munkavállalók tájékoztatása,
- a Bizottság értesítése a megtett tagállami intézkedésekről.

A jogrendszeri adaptáció, a nemzeti jogrendszer átalakításának kötelezettsége két részkötelezettséget foglal magába. Egyrészt, a tagállamok kötelesek felülvizsgálni, illetve hatályon kívül helyezni az irányelv rendelkezéseit sértő, diszkriminatív jogszabályokat és adminisztratív előírásokat. Az irányelv 3. cikkelye szerint a "tagállamok megszüntetnek minden, jogi és igazgatási rendelkezéseikből adódó, az egyenlő bér elvével összeegyeztethetetlen hátrányos megkülönböztetést a férfiak és nők között". Másrészt, a tagállamok kötelesek megalkotni az egyenlő bér elvének érvényesítéséhez, illetve az irányelv végrehajtásához szükséges törvényeket, rendeleteket és megtenni a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a kollektív szerződéseknek, bér- és fizetési táblázatoknak, illetve megállapodásoknak, valamint egyedi munkaszerződéseknek az egyenlő bér elvébe ütköző rendelkezései semmissék, illetve semmissé nyilváníthatók legyenek.

Ezeknek a fenti tagállami kötelezettségeknek a megértéséhez figyelemmel kell lenni a Római Szerződés 2. és 141. cikkelyire is. A Szerződés 2. cikkelye az életszínvonal emelését fogalmazza meg elvárásként, míg a 141. cikkelye az egyenlő munkáért egyenlő bér elérésének célját tette a közösségi szociális jog részévé.

A gyakorlatban az egyenlő munkát végző nők és férfiak között a bérek tekintetében az egyenlőség elviekben háromféleképpen biztosítható. A három megoldás közül azonban csak egy van összhangban a közösségi elsődleges és másodlagos jog előírásaival. Az első lehetséges megoldás értelmében a magasabb, általában férfiaknak fizetett bért csökkentik az általában nőknek fizetett, alacsonyabb bérszínvonalra. A bérek csökkentésével történő bérkiegyenlítés azért nem felel meg a közösségi jog követelményeinek, mert ellentétes a Római Szerződés 2. cikkelyében megfogalmazott céllal, az életszínvonal emelésével. Ugyanezen okból kell elvetni a második, "középutas" megoldási módot is, amely szerint a nők és férfiak korábbi bérei közötti összeget állapítanak meg. A 141. cikkely és az irányelv értelmezése alapján az egyetlen helyes megoldás az alacsonyabb fizetés felemelése az egyenlő munkát végző, ellenkező nemű munkavállaló magasabb bérének összegére. Ez a megoldás megfelel mind a Római Szerződés 2., mind pedig a 141. cikkelyének. A nők bérének emelése az egyenlő munkát végző férfiak bérének szintjére ugyanis egyszerre segíti elő a közös piac integráns részét képező egyenlő bér elvének érvényesítését, és az életszínvonal emelését.

A tagállamok harmonizációs kötelezettségeiknek csak akkor tesznek eleget, ha az irányelvben foglalt jogok megsértésének esetére hatékony jogorvoslatot biztosítanak a jogsérelmet szenvedőknek. Annak a polgárnak tehát, akinek megsértik az egyenlő bér elvéből fakadó jogait, lehetőséget kell kapnia igénye bírói és más jogi úton történő érvényesítésére és visszatartó erejű szankciórendszerre. Megfelelő szankciórendszer nélkül még a tilalmakat legpontosabban megfogalmazó norma is csupán *lex imperfecta* marad, s hatása alig haladja meg az ünnepélyes deklarációt.

A 2. cikkely szerint a jogorvoslati lehetőség biztosítása a tagállamok feladata. E kötelezettség alapján olyan nemzeti rendelkezéseket kell kibocsátani, amelyek lehetővé teszik, hogy "valamennyi munkavállaló, aki az azonos bérezésről szóló elv alkalmazásának mellőzését magára nézve hátrányosnak tartja, más illetékes szervek esetleges megkeresése után bírósági úton érvényesíthesse jogait". Az irányelv a bírósági útról csak "más illetékes szervek esetleges megkeresése" után beszél, tehát a bírósági út igénybevételét nem az egyetlen lehetséges megoldásnak tartja. Tekintettel arra, hogy a tagállamokban általában fejlett a peren kívüli eljárások rendszere, a bírósági út kizárólagossá tétele a tagállamok jogi kultúrájának figyelmen kívül hagyását és ezáltal visszalépést jelentett volna. Következésképpen a tagállamoktól függ, hogy megkövetelik-e egyéb jogorvoslat eljárás előzetes igénybevételét, tehát felállítanak-e egyfajta jogorvoslati hierarchiát, vagy sem. A 2. cikkely lényege tehát az, hogy bármilyen legyen a nemzeti jogorvoslati rendszer, a végső szó mindig a bíróságot illeti meg. Akár van mód más szervek előtt történő előzetes jogérvényesítésre, akár nem, a bírósági jogérvényesítést minden jogrendszerben biztosítani kell.

Az irányelv valódi egyenlőség megvalósítását, a tagállamok azt megelőző gyakorlatának hathatós átformálását tűzi ki célul: formális helyett lényegi, materiális kötelezettséget határoz meg a 6. cikkely. A szükséges intézkedések megtétele csak az első lépés, az irányelv ezen túlmenően egy kvázi "utánajárás", ellenőrzési követelményt is támaszt. A tagállamoknak ugyanis meg kell győződniük a megvalósításhoz szükséges eszközök meglétéről, az egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesüléséről. Az irányelv tehát nem csupán egyszeri jogalkotási kötelezettséget ró a tagállamokra, hanem folyamatos munkát kíván meg.

A gyakorlat azonban azt mutatja, hogy a hatékony jogorvoslati rendszer és különösen a szankciórendszer kialakítása komoly fejtörést okozott az utóbbi évtizedekben a tagállamoknak. A jogorvoslat biztosítása terén számos tagállamban az egyenlő bánásmódról

szóló különálló törvény alkotásával sikerült áttörést elérni, ugyanis ezek a törvények és az általuk létrehozott intézményrendszer rendszerint kiemelt figyelmet szentelt a jogorvoslat kérdésének. Erre példaként hozható fel az egyenlő bánásmódról szóló holland törvény<sup>224</sup>, amely a diszkrimináció valamennyi formája elleni küzdelem eszközeit tartalmazza. A törvény létrehozta az Egyenlő Bánásmód Bizottságot, amely vizsgálatot folytathat, ajánlást fogalmazhat meg, pert indíthat a diszkrimináció áldozatainak védelmében. A jogorvoslat biztosítására vonatkozó kötelezettséget az egyenlő bánásmódról szóló 76/207/EGK irányelv 6. cikkelye is előírja.

Az irányelv 5. cikkelye olyan intézkedések meghozatalára kötelezi a tagállamokat, amelyek megvédik a munkavállalókat az elbocsátásoktól, amelyekkel a munkaadó megtorolja a munkavállalónak az egyenlő bér elvének megsértése miatti fellépését. Számtalanszor előfordul ugyanis, hogy a munkáltató jogellenes elbocsátással vagy a bosszú más eszközével reagál a munkavállaló fellépésére. Az 5. cikkely alkalmazási köre meglehetősen széles. Nemcsak azok hivatkozhatnak rá, akik bérkülönbség miatt eljárást indítottak, és azért érte őket a munkáltató részéről megtorlás, hanem azok is, akik ugyanilyen okokból tett panasz miatt váltak bosszúhadjárat áldozatává.

Mindezeket a retorzió jellegű intézkedéseket, vagy egyszerűbben szólva a munkáltatói bosszút nevezik viktimizációnak, amely ellen határozott fellépést kíván meg az irányelv a tagállamoktól. Ha a tagállamok az ilyen esetekben nem lépnek fel határozottan a munkavállaló védelmében, akkor csak az mer majd pert indítani, akinek már megszűnt a munkaviszonya. A munkavállalók a lehetséges következmények – a viszony megromlása, elbocsátás veszélye – miatt félnek fellépni saját munkavállalójukkal szemben.. A diszkrimináció elleni jogi fellépésnek viszont nem lehet az a célja, hogy a hátrányos megkülönböztetés csak amiatt szűnjön meg, mert megszűnt a jogsértett személy munkaviszonya. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos perek rendkívül alacsony száma is elsősorban ezzel a félelemmel magyarázható.

A 7. cikkely által előírt tájékoztatási kötelezettség értelmében "a tagállamok gondoskodnak arról, hogy ezen irányelv alkalmazásakor kibocsátott, illetve a már idevágó rendelkezéseket minden megfelelő módon a munkavállalók tudomására hozzák". A tájékoztatás helyszínéül példaként az irányelv az üzemet hozza fel. Felmerül a kérdés, vajon "a tudomásra hozás" pontosan mire kell irányulnia. A 7. cikkely szövegéből egyértelműen kitűnik, hogy az alkalmazottak számára lehetőséget kell biztosítani, az irányelv és az irányelvet megelőző kapcsolódó joganyagok rendelkezései, valamint az azokból eredő jogaik megismerésére. A tájékoztatási kötelezettség azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatónak fel kellene hívnia munkavállalói figyelmét a jogorvoslati lehetőségekre is. Ide tartozik viszont az az esetet, amikor - az irányelv által felhozott üzemi példánál maradva - a munkaadó engedélyez egy megfelelő időtartamú "ismeretterjesztést", amikor a munkavállalók figyelmét ráirányítják az egyenlő bérezéssel kapcsolatos jogaikra.

Hiába létezik ugyanis a munkavállalói jogok kidolgozott katalógusa, ha az érintettek nem ismerik saját jogaikat. A tájékoztatási kötelezettség szorosan összefügg a végrehajthatóság problémájával. A nem vagy csak nehezen fellelhető és érthető rendelkezések nagymértékben akadályozzák a végrehajtást, ez utóbbi pedig jogbizonytalansághoz vezethet. A munkavállalók jogba vetett hitét pedig megingathatja az a tudat, hogy bár vannak jogaik, ám azok konkrét tartalmáról homályosak az ismereteik, ezért nem képesek azokat érvényesíteni.

---

<sup>224</sup> A törvény szövegét lásd: Fundamentum 1998/1-2. 125-130. o.

A 8. cikkely értelmében, a tagállamok az irányelv kihirdetésétől számított egy éven belül kötelesek életbe léptetni az irányelv megvalósításához szükséges jogi és igazgatási rendelkezéseket, majd erről haladéktalanul értesíteni a Bizottságot. A jelentésnek tartalmaznia kell az irányelv alkalmazási körében kibocsátott jogi és igazgatási rendelkezések pontos, szó szerinti szövegét. A 9. cikkely értelmében a tagállamok az egyéves határidő lejártát követő két éven belül eljuttatnak a Bizottságnak minden szükséges adatot, amelyek alapján a Bizottság a Tanácsnak beszámol az irányelv alkalmazásáról.

#### *A 76/207/EGK irányelv – az egyenlő bánásmód irányelve*

A Római Szerződéstől (1957) az első Szociális Akcióprogramig<sup>225</sup> (1974) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódon az Európai Közösségben tehát kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét értették. A Szociális Akcióprogram hozott ebben a tekintetben is áttörést, amikor – többek között – célul tűzte egy irányelv elfogadását az egyenlő bánásmód érvényesítéséről a munkához, szakképzéshez, szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek vonatkozásában. 1974-től a közösségi jogalkotás és az Európai Bíróság bírái együttes erővel igyekeztek minél szélesebbre "szabni" a diszkrimináció tilalmának közösségi fogalmát. A 70-es évek közepétől a Tanács ennek érdekében irányelveket fogadott el az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről több olyan területen, amelyen korábban nem létezett kötelező érvényű közösségi jogszabály. Ezen irányelvek közül elsőként a Tanács 1976. február 9-i, 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkához, szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról, az ún. egyenlő bánásmód irányelv született meg, amely a munkavállalással összefüggő kérdésekben igyekszik érvényesíteni az egyenlő bánásmód elvét.

Ez az irányelv elmozdulást jelentett az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének közösségi jogi szabályozásához képest, hiszen a munka világának egészére kiterjesztette az egyenlő bánásmód biztosításának a kötelezettségét. A közösségi jogalkotásnak komoly támogatást nyújtott az Európai Bíróság jogértelmező munkája is, amelynek igazi nyitányát a Defrenne-eset, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét értelmező ítélet jelentette. A közösségi jognak kevés olyan területe van, ahol mára olyan sok ítéletet hozott az Európai Bíróság, mint a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének érvényesítése. Ezen az esetjogon belül is az egyik leggyakrabban értelmezett jogszabály az egyenlő bánásmód irányelv.<sup>226</sup>

Az irányelv célját az 1. cikkely a következőképpen fogalmazza meg: "Az irányelv célja, hogy a tagállamokban megvalósuljon a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elve a munkához jutás - beleértve a szakmai előmenetelt és szakképzést -, valamint a munkafeltételek és a szociális biztonság vonatkozásában a 2. cikkelyben foglalt feltételek mellett. Ez az elv az egyenlő bánásmód elve." Az 1. cikkely tehát meghatározza azokat a szabályozási területeket, ahol a tagállamoknak érvényre kell juttatniuk az egyenlő bánásmód elvét:

- munkához jutás,
- szakmai előmenetel,
- szakképzés,
- munkafeltételek.

<sup>225</sup> Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme.

<sup>226</sup> Az Európai Bíróság esetjogának elemzését lásd: Gyulavári Tamás – Kardos Gábor: Szociális jogok az Európai Unióban, Az Európai Bíróság esetjoga. Budapest, 1999, AduPrint, p. 69-70.

Az irányelv tehát felölel minden olyan, a munkavállalással kapcsolatos élethelyzetet, ahol szükséges lehet a diszkrimináció elleni jogi védelem.

Az 1. cikkelyben felsoroltak közül a szociális biztonság a "kakukktojás". A Bizottság eredeti javaslata szerint az egyenlő bánásmód biztosításának előírása a szociális biztonsági rendszereket érintő jogszabályokra is kiterjedt volna. Az Európai Parlament azt javasolta, hogy a szociális biztonsági ellátások közül csak az anyasági juttatásokra ne terjedjen ki az irányelv hatálya. A szociális biztonság végül kimaradt az irányelv hatálya alól, és további irányelvek elfogadását határozták el ezen a területen. Az irányelv ezért csak deklarálta az egyenlő bánásmód érvényesítését a szociális biztonság terén, hozzátéve, hogy a Tanács további rendelkezésekben szabályozza majd a megvalósítás tartalmát, terjedelmét és az alkalmazás módjait. Ennek a kötelezettségének a Tanács a 79/7/EGK<sup>227</sup> és a 86/378/EGK<sup>228</sup> irányelv elfogadásával tett eleget.

Az irányelv 2. cikkely (1) bekezdése határozza meg az egyenlő bánásmód jelentését: "Az egyenlő bánásmód elve... azt jelenti, hogy a nemek között nem történhet semmiféle közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés – különösen házassági, illetve családi állapotra hivatkozva".<sup>229</sup> Az irányelv tehát tiltja a diszkrimináció valamennyi formáját, így a közvetlen és a közvetett diszkriminációt is, nem szól azonban azok pontos jelentéséről, és a két fogalom elhatárolásáról. Ezt a hiányt az Európai Bíróság esetjoga pótolta, amikor számos ítéletében foglalkozott a közvetett diszkrimináció fogalmával. Külön kiemeli viszont a házassági vagy családi állapoton alapuló diszkrimináció kifejezett tilalmát.

Az irányelv 2. cikkelye három körben enged kivételt az egyenlő bánásmód alkalmazása alól:

- meghatározott foglalkozások.
- nőket védő jogszabályok.
- meglévő egyenlőtlenségek felszámolását célzó intézkedések.

A kivételek első csoportjára az irányelv 2. cikkely (2) bekezdése ad felhatalmazást, amely szerint a tagállamok az alkalmazás köréből kizárhatják "az olyan foglalkozásokat,... amelyeknél jellegük vagy gyakorlásuk feltételei alapján a nembeli hovatartozás elengedhetetlen feltételként jelentkezik". Mivel az irányelv nem ad pontos definíciót azokra a "foglalkozási tevékenységekre", amelyek kivételt képezhetnek, így ebben tág teret enged a tagállamoknak.

A kivételek második csoportját az irányelv 2. cikkely (3) bekezdése szabályozza, amely szerint az irányelv nem tiltja a nők, különösen a terhesség és anyaság védelmét szolgáló rendelkezések elfogadását. Ezek a rendelkezések a nőket igyekeznek védeni, de sok esetben mégis diszkriminációt eredményeznek, hiszen a nők kizárását eredményezik bizonyos munkakörökből, egyes feladatok elvégzéséből. Éppen ezért indokolt folyamatosan felülvizsgálni, hogy valóban indokoltak-e ezek a rendelkezések. Az Európai Bírósághoz sok kérelem érkezett a férfiak kizárása miatt a nőket megillető, gyermekneveléshez kapcsolódó szabadságokból. A bíróság azonban kimondta, hogy az irányelvnek nem célja a családi

<sup>227</sup> A Tanács 1978. december 19-i 79/7/EGK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén való fokozatos megvalósításáról.

<sup>228</sup> A Tanács 1986. július 24-i 86/378/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkozási (szakmai) szociális biztonsági rendszerek területén való megvalósításáról.

<sup>229</sup> 76/207/EGK irányelv 2. cikkely (1) bekezdés

szervezet és belső felelősség-megosztás kialakítása, ezért rendre elutasította ezeket a férfiak által beadott kérelmeket.<sup>230</sup>

A 2. cikkely (4) bekezdése jelenti a kivételek harmadik csoportját, amely szerint az irányelv nem áll ellentétben a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget elősegítő, különösen azon fennálló egyenlőtlenségek felszámolását célzó intézkedésekkel, amelyek a nők esélyeit az 1. cikkelyben megnevezett területeken korlátozzák. Ez a cikkely a tagállamok jogalkotóinak felhatalmazást ad a pozitív diszkriminációra, azaz a nőket előnyben részesítő szabályok elfogadására. Az ilyen szabályok elfogadása tehát nem tagállami kötelezettség, hanem csak egy lehetőség a korábbi egyenlőtlen bánásmódból eredő egyenlőtlenségek megszüntetésére.

Az irányelv 2. cikkely (4) bekezdése azt a felismerést tükrözi, hogy az egyenlő bánásmód biztosítására hozott közösségi és nemzeti jogszabályok önmagukban alkalmatlanok a nők és férfiak közötti tényleges esélyegyenlőség eléréséhez. Az irányelv e rendelkezését kívánta a Tanács megerősíteni a nőket támogató pozitív intézkedésekről szóló 84/635/EGK ajánlás elfogadásával. Az ajánlás preambuluma szerint az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogi rendelkezések nem alkalmasak az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, ha a kormányok, a szociális partnerek és az egyéb érintett szervezetek nem tesznek ezzel párhuzamosan intézkedéseket a társadalmi attitűdökből, előítéletes szemléletből és magatartásból eredő, a nőket a munkavállalással kapcsolatosan ért hátrányok ellensúlyozására. Éppen ezért már 1984-ben azt ajánlották a tagállamoknak, hogy dolgozzanak ki pozitív programokból álló stratégiát a nők esélyegyenlőségének gyakorlati érvényesítése érdekében. A legtöbb tagállamban, a 90-es években vált valóra a pozitív programok stratégiája, és ekkor jelentek meg az első ún. pozitív diszkriminációt tartalmazó nemzeti jogszabályok.

Az irányelv 3. 4. és 5. cikkelye bontja ki az egyenlő bánásmód jelentését, és a tagállamok konkrét kötelezettségeit a három érintett területen. A 3. cikkely a munkához és szakmai előmenetelhez jutással összefüggésben pontosítja, hogy mit kell egyenlő bánásmódon értenie a jogalkotóknak, jogalkalmazóknak és jogérvényesítőknek. Eszerint az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése azt jelenti, hogy a tevékenységi körtől és a gazdasági ágától függetlenül tilos a hátrányos megkülönböztetés a munkához jutás terén, valamint a hivatali ranglétra bármely szintje elérésének feltételei terén. A munkahelyhez jutás során a leggyakrabban az alkalmazási feltételekben, az álláshirdetésekben, az interjú során, vagy éppenséggel az állás betöltésével kapcsolatos döntésben tapasztalható hátrányos megkülönböztetés. A 3. cikkelyben leírt egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a tagállamok az alábbi négy pont teljesítésére kötelesek:

- Ki kell iktatniuk jogrendszerükből az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogi és igazgatási szabályokat.
- Biztosítaniuk kell, hogy a kollektív szerződések, a munkaszerződések, a vállalati belső szabályzatok is hozzájáruljanak az egyenlő bánásmód érvényesüléséhez.
- Felül kell vizsgálniuk azokat az egyenlő bánásmód elvével összeegyeztethetetlen, a nőket védő jogi és igazgatási rendelkezéseket, amelyeknél már nem indokolt az a védelem, amelynek érdekében megalkották őket.
- Az előző pontban leírtakhoz hasonló kollektív szerződések vonatkozásában fel kell szólítani a munkaviszonyban lévő feleket a megkívánt ellenőrzésre [3. cikkely (2) bekezdés].

---

<sup>230</sup> Kollonay 1997, 19

A felsoroltak közül kiemelendő az utolsó pont. A kollektív szerződés ugyanis valamennyi tagállamban a feleket megillető, illetve terhelő jogok és kötelezettségek legfontosabb forrása, másképpen fogalmazva regulatív tényezővé vált. Éppen ezért jelentős az irányelv azon rendelkezése, amely kötelezi a tagállamokat az egyenlő bánásmód elvébe ütköző kollektív szerződések semmissé nyilvánítására, és azok állandó ellenőrzésére.

A 4. cikkely a szakképzéshez jutással összefüggésben pontosítja, hogy mi az egyenlő bánásmód közösségi jogi jelentése. Eszerint az egyenlő bánásmódot érvényesíteni kell a pályaválasztási tanácsadás, a szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fokozatánál és fajtájánál. A 4. cikkelyben leírt egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a tagállamok kötelesek megtenni az alábbi intézkedéseket:

- Ki kell iktatniuk jogrendszerükből az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogi és igazgatási szabályokat.
- Biztosítaniuk kell, hogy a kollektív szerződések, munkaszerződések, vállalati belső szabályzatok egyenlő bánásmódba ütköző rendelkezései semmisnek nyilváníthatók vagy megváltoztathatók legyenek.
- A pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – fenntartva a bizonyos magánképzési intézményeknek az egyes tagállamokban biztosított önállóságát – valamennyi szintje azonos feltételekkel, a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés nélkül hozzáférhető legyen.

Az 5. cikkely szerint a munkafeltételek vonatkozásában az egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy a munkavégzés során a nőknek és a férfiaknak nemre való tekintet nélkül ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani, hátrányos megkülönböztetés nélkül. Az 5. cikkelyben leírt egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a tagállamok kötelesek megtenni az alábbi intézkedéseket:

- Ki kell iktatniuk jogrendszerükből az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogi és igazgatási szabályokat.
- Biztosítaniuk kell, hogy a kollektív szerződések, munkaszerződések, vállalati belső szabályzatok egyenlő bánásmódba ütköző rendelkezései semmisnek, semmisnek nyilváníthatók vagy megváltoztathatók legyenek.
- Felül kell vizsgálniuk azokat az egyenlő bánásmód elvével összeegyeztethetetlen, a nőket védő jogi és igazgatási rendelkezéseket, amelyeknél már nem indokolt az a védelem, amely érdekében megalkották őket.
- Az előző pontban leírtakhoz hasonló kollektív szerződések vonatkozásában fel kell szólítani a munkaviszonyban lévő feleket a megkívánt ellenőrzésre [5. cikkely (2) bekezdés].

A tagállamok kötelesek biztosítani a bírói jogorvoslat lehetőségét azoknak, akik azt állítják, hogy a velük szemben alkalmazott intézkedés a 3. 4. vagy az 5. cikkely rendelkezéseibe ütközik (6. cikkely).

A 7. cikkely a viktimizáció tilalmát írja elő. Eszerint a tagállamok kötelesek meghozni a szükséges intézkedést, hogy megvédjék a munkavállalókat a megtorlásként alkalmazott elbocsátással szemben. Azt az elbocsátást tekintik az irányelvbe ütközőnek, amelyet a munkáltató azért alkalmazott, hogy ezzel “megtorolja” az érintett munkavállalónak az egyenlő bánásmód elve megsértése miatt tett vállalati panaszát, illetve keresetlevelét.

A 8. cikkely a tagállamok tájékoztatási kötelezettségét írja elő. Ugyanez a kötelezettség szerepel a 75/117/EGK irányelv 7. cikkelyében is. Nem elegendő ugyanis, ha a tagállamok elfogadják a szükséges jogszabályokat és intézkedéseket, hanem tájékoztatniuk is kell a munkavállalókat jogaikról, illetve a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségekről. Ez állami szerepvállalást igényel, ezért ennek a feladatnak az ellátására hozták létre a legtöbb tagállamban a diszkrimináció elleni jogi munka szakmai hátterét biztosító intézményeket. Ezek az intézmények tájékoztatási, tanácsadói és az egyéni jogérvényesítést segítő feladatokkal és megfelelő hatáskörrel rendelkeznek, hogy hatékonyan léphessenek fel a nemek közötti diszkrimináció ellen. Az egyéni jogérvényesítés segítségével kapcsolatos kötelezettségeik egyike a munkavállalók tájékoztatása jogaikról.

#### *A 97/80/EK irányelv – Az igényérvényesítés szabályai és a közvetett diszkrimináció*

A jogorvoslat hatékonyságát igyekeztek közösségi szinten javítani a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EK tanácsi irányelv<sup>231</sup> elfogadásával. Az irányelv címének magyar fordítása vitára adhat okot. A bizonyítási teher azért pontatlan, mert itt sokkal inkább bizonyítási kötelezettségről van szó, mintsem teherről, bár kétségtelenül az alperes munkáltatót “terheli” annak bizonyítása, hogy intézkedése nem valósított meg diszkriminációt.

Az irányelv célja, hogy elősegítse a diszkrimináció elleni hatékony fellépést a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 92/85/EGK és a 96/34/EGK irányelv által garantált jogok megsértése esetén. A szabályozás tehát arra irányult, hogy biztosítsák a sértettek hatékony jogérvényesítését, növeljék a tagállami intézkedések hatékonyságát. Ennek megfelelően az irányelv célja annak biztosítása, hogy az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében hozott tagállami intézkedések hatékonyságát növeljék, abból a célból, hogy minden, az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogsérelmet kifogásoló személy más illetékes szervek esetleges megkeresése után bírói úton érvényesíthesse jogait.

A hatékony jogorvoslat előtt álló akadályok közül a közösségi jogalkotók kettőt emeltek ki. Egyfelől meg kívánják könnyíteni a jogsérelemre hivatkozó fél perbeli helyzetét, és ezért a munkáltatóra helyezik a bizonyítás terhet. Másfelől pedig a közvetett diszkrimináció fogalmának pontos meghatározásával segítik az ilyen ügyek jogi megítélésének tisztázását. A bizonyítási teher megfordításáról szóló irányelv címe tehát kissé megtévesztő, hiszen nem egy, hanem az alábbi két eljárási problémát igyekeznek kezelni egyazon irányelvvel:

- a bizonyítási teher megfordítása a nemek alapján történő megkülönböztetés esetén,
- a közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása.

Az irányelvet a 3. cikkely szerint a következő jogszabályok tekintetében kell alkalmazni:

1. A Római Szerződés 141. (119.) cikkelye.
2. A Tanács 1975. február 10-i, 75/117/EGK irányelve a tagállamok által a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról.
3. A Tanács 1976. február 9-i, 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők egyenlő elbírálásáról szóló elvnek a munkához szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról.

---

<sup>231</sup> Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

4. A Tanács 1992. október 19-i, 92/85/EGK irányelve a terhes nők, a gyermekágyas és szoptató anyák munkahelyi biztonságának és egészségének javítására irányuló intézkedések bevezetéséről.

5. A Tanács 1996. június 3-i, 96/34/EGK irányelve az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásról.

#### *A bizonyítási teher megfordítása*

A bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban az alperest – azaz a munkaadót – terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a felperes munkavállalóval szemben, nem pedig a sérelmet szenvedett felperest, a munkavállalót terheli a diszkrimináció bizonyítása. Az eljárásjogokban ugyanis az általános szabály szerint mindig annak kell bizonyítania a jogi szempontból jelentős tény, aki arra a peres eljárás során hivatkozott. Ha tehát az általános szabályok szerint járnának el a diszkriminációs ügyekben is, akkor a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak kellene bizonyítania, hogy munkáltató megsértette jogait.

Azért szükséges és indokolt megfordítani a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos perekben a bizonyítási terhet, mert a diszkrimináció körülményeiről túlnyomórészt csak az alperes munkaadó rendelkezik szóbeli vagy írásbeli bizonyítékokkal, ami lehetetlenné teszi a felperesi bizonyítást. A bizonyítási teher megfordítása rákényszeríti, és “érdekeltté teszi” a munkaadót, hogy minden rendelkezésére álló adatot, tény, körülményt feltárjon, hiszen csak így mentesülhet a felelősség alól.

Az irányelv azt a kötelezettséget rója a tagállamokra, hogy nemzeti jogrendszerükkel összhangban hozzák meg a szükséges intézkedéseket az olyan helyzetekre, amikor az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogsérelmet kifogásoló személy bíróság, illetve más illetékes hatóság előtt olyan tényeket ad elő, amelyekből közvetlen vagy közvetett diszkriminációt lehet feltételezni. Az ilyen esetekben az alperesnek, azaz a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Az irányelv azonban nem akadályozza meg azt, hogy a tagállamok a bizonyítási eljárásra vonatkozóan a felperes számára még kedvezőbb szabályozást vezessenek be. A tagállamoknak azonban nem kell alkalmazniuk ezeket a szabályokat az olyan eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóságra tartozik az esetre vonatkozó tények kivizsgálása.

#### *A közvetett diszkrimináció közösségi jogi fogalma*

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve azt követeli meg, hogy az azonos helyzeteket azonos módon, míg az eltérő helyzeteket különbözőképpen kell kezelni. A közösségi jogban a hátrányos megkülönböztetés akkor minősül közvetlen, más néven nyílt megkülönböztetésnek, ha a jogsértő fél a munkavállalók között nemük alapján tett különbséget. Ez az elv persze nem csak a nemek közötti megkülönböztetést érinti, de a közösségi jog egészen az Amszterdami Szerződés elfogadásáig nem foglalkozott a faj, vallás, fogyatékoság stb. alapján történő különbségtétel tilalmával. Éppen ezért a közösségi jog, illetve az Európai Bíróság eddig a közvetett diszkrimináció fogalmát is csak a nemek közötti megkülönböztetés vonatkozásában szabályozta és értelmezte.

Mi tehát a különbség a közvetlen és a közvetett diszkrimináció között? A közvetlen, más néven nyílt diszkrimináció a nem alapján történő különbségtétel, amelynek “alapesete” az, amikor egy női és egy férfi munkavállaló egyenlő értékű munkájáért nem egyenlő bért kap

(Gyulavári-Kardos 1999, 66). Ezzel szemben a diszkrimináció akkor közvetett, illetve rejtett, ha annak megállapítása látszólag független az érintett munkavállalók nemétől, ám mégis az egyik nemhez tartozókat sújtja aránytalanul nagyobb mértékben. A közvetett diszkriminációra minden tagországból és hazánkból is számtalan példa hozható. Hollandiában a közvetett diszkrimináció fogalmát nem kizárólag a nemek közötti megkülönböztetés eseteiben alkalmazzák, hanem közvetett diszkriminációnak minősül az is, ha virághagyma-hámozáshoz egy álláshirdetés folyékony holland nyelvtudás kíván meg (Fundamentum 1998, 126). Közvetett diszkrimináció leggyakrabban a részmunkaidőben dolgozókkal szemben, a pályázati feltételeknél, a munkavégzés feltételeiben, a munkaidő szervezésében, illetve a terhes nőkkel szemben jelentkezik.

Az irányelv alkalmazása során az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy a nemen alapuló, akár közvetlen, akár közvetett diszkrimináció tilos. Az irányelv közvetett diszkriminációra vonatkozó definíciója pedig a következő elemekből áll:

- egy rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat mindkét nemhez tartozó személyekre ugyanolyan szabályokat tartalmaz;
- az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozók aránytalanul nagyobb hányadára nézve hátrányos;
- kivéve, ha az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat helyénvaló és szükséges, valamint a nemtől független tényezőkkel objektíve indokolható.

A fenti definícióban szereplő rendelkezés kifejezésen jogszabályi rendelkezést, kritériumon munkáltatói intézkedést, gyakorlaton pedig a munkáltató bevett gyakorlatát értik.

#### 4.2.4. A 2000/43/EK irányelv – faji diszkrimináció

##### *Az irányelv születése és célja*

Az egyenlő bánásmódról szóló közösségi jog legújabb eleme a 2000/43/EK irányelv, amely az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól függetlenül végrehajtásáról szól.<sup>232</sup> Ez az irányelv több évtized közösségi jogfejlődésének az eredménye. Az Európai Unió már ennek az irányelvnek az elfogadását megelőzően is számtalanszor kinyilvánította, hogy az EU a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és alapvető szabadságok tiszteletben tartásának elvein alapul.<sup>233</sup>

A diszkrimináció elleni védelemhez való jog olyan alapvető emberi jog, amely a tagállamok közös alkotmányos hagyományainak fontos eleme. Ezt a jogot a tagállamok alkotmányai mellett olyan nemzetközi egyezmények is megerősítik, mint Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata, az Egyesült Nemzeteknek A nőkkel szembeni diszkrimináció minden formájának megszüntetéséről szóló egyezménye, A faji diszkrimináció minden formájának megszüntetéséről szóló nemzetközi egyezménye, A polgári és politikai jogokról, illetve A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, vagy Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény.

<sup>232</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

<sup>233</sup> Ez az elv többek között megjelent az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikkében, amely szerint az Unió köteles a közösségi jog alapelveként tiszteletben tartani azokat az alapvető emberi jogokat, amelyeket az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény biztosít, és amelyek a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból erednek.

Az irányelv előzményeihez tartozik az, hogy a közösségi intézmények tevékenysége megélénkült ezen a téren a 90-es években. A Európai Parlament a diszkrimináció elleni harc jegyében a 90-es években számos határozatot fogadott el a fajgyűlölet elleni küzdelem folytatásáról.<sup>234</sup> Az Európai Bizottság 1995 decemberében közleményt adott ki a faj-, és idegengyűlöletről, illetve az antiszemitizmusról.<sup>235</sup> A Tanács 1996. július 15-én közös akciót fogadott el a faj-, és idegengyűlölettel kapcsolatban, amelyben a tagországok kötelezettséget vállaltak arra, hogy hatékony jogi együttműködést tanúsítanak minden faj-, és idegengyűlöletből táplálkozó jogsértéssel szemben.<sup>236</sup> A faji diszkrimináció elleni közösségi fellépés további jele, hogy 1997 lett a rasszizmus elleni európai év, amelynek tiszteletére megalapították a Rasszizmust és Idegengyűlöletet Figyelő Európai Központot.

Az irányelv elfogadása azonban mindmáig álom volna az Amszterdami Szerződés 13. cikkelyének elfogadása nélkül. Az elsődleges jog felhatalmazása nélkül a közösségi intézmények csak kötelező erővel nem rendelkező dokumentumokat fogadhattak el.<sup>237</sup> Az Európai Tanács az Amszterdami Szerződés 13. cikkelyének elfogadását követően több alkalommal foglalkozott a faji diszkrimináció elleni közösségi intézkedések ügyével. A Tanács 1999. október 15–16-i, tamperei ülésén felkérte az Európai Bizottságot, hogy minél előbb terjesszen elő javaslatokat az 13. cikkelyben a faji megkülönböztetés és az idegengyűlölet elleni küzdelemre vonatkozó részének végrehajtására. Amint arra az előző fejezetben utaltunk, a Bizottság 1999. november 29-én kiadott Közleményében antidiszkriminációs csomagot fogadott el, amely többek között ennek az irányelvnek a javaslatát tartalmazta, amelyet a Tanács 2000. június 29-én fogadott el.

Az irányelv 1. cikkelyében deklarált cél a faji és etnikai hovatartozáson alapuló diszkrimináció elleni közösségi szintű küzdelem jogi keretének kialakítása. Az Európai Unió ugyanis elutasítja az olyan elméleteket, amelyek különböző emberi fajok létezését állítják. Bár az irányelv szövege számos ponton használja a “faji eredet” fogalmát, de ez nem jelenti az ilyen elméletek elfogadását.

#### *Az irányelv tartalma*

*Az irányelv első része – 1–6. cikkelyei – az általános rendelkezéseket tartalmazza.*

A 2. cikkely határozza meg a diszkrimináció fogalmát. Az irányelv értelmében az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy nem történhet semmiféle közvetlen vagy közvetett diszkrimináció a faji vagy etnikai hovatartozás alapján. Ez a megfogalmazás, a házassági és családi állapotra való utalás kivételével, szó szerint megismétli az egyenlő bánásmódról szóló 76/207/EGK irányelv 2. cikkelyében szereplő definíciót.

Az irányelv – tanulva a nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó jogfejlődés tapasztalataiból – megkülönbözteti egymástól és pontosan meg is határozza a közvetlen és a közvetett diszkrimináció fogalmát. Az irányelv alkalmazása során közvetlen diszkriminációnak minősül, ha egy személy faji vagy etnikai hovatartozása alapján egy

<sup>234</sup> Ezek között említhető: Council Resolution on the Fight Against Racism and Xenophobia [1990] OJ C312/1.

<sup>235</sup> Resolution 95/110 of 5 October 1995 on the fight against racism and xenophobia, in the fields of employment and social affairs, by the Council and the representatives of the Member States’ governments [1995] OJ C296/13.

<sup>236</sup> 2000/43/EK irányelv preambuluma (11) bekezdése.

<sup>237</sup> A korábban említettek mellett: Joint Declaration on Racism and Xenophobia of 11 June 1986 [1986] OJ C176/162, An Action Plan against Racism COM(98)183.

összehasonlítható helyzetben kevésbé kedvező bánásmódban részesül, részesült, vagy részesülne, mint egy másik személy. Ez a meghatározás tulajdonképpen összefoglalja az Európai Bíróságnak a nemek közötti egyenlő bánásmód tekintetében hozott ítéletei lényegét. Az irányelv alkalmazása során közvetett diszkriminációnak kell minősíteni azt az esetet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat egy bizonyos fajhoz vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyeket különösen hátrányosan érinthet, kivéve ha az adott előírás, követelmény vagy gyakorlat jogszerű célokkal objektíve indokolható, és az ennek a célnak az eléréséhez az alkalmazott intézkedések arányosak és szükségesek. Ez a meghatározás a bizonyítási teherről szóló 97/80/EGK irányelv 2. cikkely (2) bekezdésének elemeire épül. A nemek közötti egyenlő bánásmód terén kidolgozott közvetett diszkrimináció fogalmát a faji diszkrimináció terén annyiban pontosítják, hogy a Bilka-Kaufhaus-esetben hozott ítélet szempontjait is beépítették a szövegbe.

A diszkrimináció fogalmát két új rendelkezéssel bővítették. Az első új szabállyal bevezették a közösségi kötelező érvényű szabályok közé a zaklatás fogalmát. A zaklatásról az EU ugyanis korábban csak a nőkkel kapcsolatos szexuális zaklatás kapcsán fogadott el a puha jogba tartozó dokumentumokat. Az irányelv ebben a tekintetben is előrelépést jelent. A 2000/43/EK irányelv alkalmazása során zaklatásnak minősül az a nemkívánatos viselkedés, amely a faji vagy etnikai hovatartozással függ össze, és célja vagy hatása egy személy emberi méltóságának megsértése, valamint megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő és sértő környezet létrehozása. Ebben az összefüggésben a tagállamok a zaklatás fogalmát nemzeti jogi előírásaiknak és joggyakorlatuknak megfelelően alkalmazhatják. A másik új rendelkezés értelmében diszkriminációnak minősül, ha valaki más személyek ellen faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló diszkriminációra utasítást ad.

Az irányelv hatályáról szóló 3. cikkely szerint az irányelv személyi hatálya mindenkire kiterjed, mind a köz-, mind pedig a magánszférában, a köztestületeket is beleértve. Az irányelv tárgyi hatálya alá az alábbi területek tartoznak:

- a foglalkoztatáshoz, az önfoglalkoztatáshoz és a szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is beleértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és átképzés, valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben, vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozáscsoporthoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott szolgáltatásokat;
- szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást;
- szociális kedvezmények;
- oktatás;
- a köz számára elérhető és biztosított áruk és szolgáltatások igénybevétele, beleértve a lakhatást.

Az irányelv nem terjed ki az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmára. Nem érinti a harmadik országok polgárainak és a hontalanoknak a tagállamok területére való belépésére és tartózkodására vonatkozó előírásokat, valamint az ő jogállásukkal összefüggő bánásmódot.

Nem minden megkülönböztetés minősül azonban automatikusan jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek, azaz bizonyos körülmények között mentesülni lehet a jogkövetkezmények alól. A tagállamok ugyanis nem kötelesek diszkriminációnak minősíteni a faji és etnikai hovatartozással összefüggő eltérő bánásmódot, ha a vitatott intézkedés tekintetében az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei lényeges és meghatározó foglalkoztatási követelménynek bizonyulnak. Az intézkedés célja azonban nem lehet jogellenes, és annak arányosnak kell lennie az elérendő céllal.

A diszkrimináció tilalma azonban nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a tagállamok olyan pozitív diszkriminációs rendelkezéseket és programokat fogadjanak el, amelyek megakadályozzák vagy kiegyenlítik a faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést. A tagállamok pozitív diszkriminációs gyakorlatának jogi alapja a Római Szerződés 141. cikkely (4) bekezdése, tehát nem sérti az egyenlő bánásmód közösségi elvét. A konkrét esetek megítéléséhez segítséget nyújt az Európai Bíróság által a Kalanke-, Marschall-, Badeck- és Abrahamsson-esetekben kifejtett álláspontja.

Az irányelv 6. cikkelye azt hangsúlyozza, hogy csak minimális előírásokat tartalmaz, amelyektől “felfelé” el lehet, sőt kívánatos is eltérni, csak “lefelé” nem. A tagállamok ezeknél kedvezőbb intézkedéseket hozhatnak, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelmét hatékonyabban biztosítják, mint az irányelvben foglalt követelmények. Az irányelv végrehajtása azonban semmilyen körülmények között nem ad alapot arra, hogy a tagállamok csökkentsék a diszkrimináció elleni védelem színvonalát az irányelvben felölelt területeken.

Az irányelv II. része – 7–12. cikkelyei – a jogorvoslatról és az irányelv végrehajtásáról szól.

A 7. cikkely a jogvédelmet szabályozza. A tagállamoknak minden jogsértett személy számára biztosítaniuk kell azt a jogot, hogy az irányelv alapján támasztott igényeiket érvényesíteni tudják jogi és/vagy adminisztrációs eljárásokban. Emellett a tagállamok azt is biztosítják, hogy az érdekvédelmi szervezetek, a sértett személy beleegyezésével, annak védelmében, az irányelvben az igények érvényesítésére előírányzott jogi és/vagy adminisztrációs eljárásokban részt vehessenek. Ez a jog nem nevesíti ugyan, de egybeesik a magyar jogvédők által régóta szorgalmazott közérdekű keresetindítás (actio popularis) jogával. A 7. cikkely ugyanis csak általában mondja ki a jogvédők jogát az ilyen eljárásokban való részvételre, de nem mondja ki expressis verbis a perindításhoz való jogukat. Ennek az az oka, hogy a tagállamok eljárásjoga meglehetősen sokszínű képet mutat, ezért – egy irányelvre jellemző módon – csak a célt jelöli ki, és a megvalósítás módját a tagállamokra bízta.

Így például a tagállamok szabadon határozhatják meg az ilyen igények elévülési idejét. Az irányelv nem érinti ugyanis azokat a nemzeti jogszabályokat, amelyek az egyenlő bánásmód elvét érintő jogi eljárások megindítására nyitva álló időt határozzák meg.

A 8. cikkely a 97/80/EK irányelv címadó rendelkezését, a bizonyítási teher megfordításának jogi megoldását is átveszi. Amikor valaki bíróság előtt arra hivatkozik, hogy faji, etnikai származása miatt hátrányos megkülönböztetés érte, akkor az alperes kötelessége bebizonyítani, hogy ő nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Ez a rendelkezés a jogsértettek helyzetét igyekszik javítani.

A 9. cikkely a viktimizációt tiltó szabályokat tartalmazza. A tagállamok kötelesek olyan intézkedéseket hozni, amelyek megvédik az egyént minden olyan megtorló jellegű intézkedéssel szemben, amely őt az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt emelt

panasza és/vagy jogi eljárás megindítása miatt érheti. A hatékony jogérvényesítés egyik feltétele ugyanis az, hogy a sérelmet szenvedett polgár ne féljen fellépni jogai védelmében. További feltétel azonban, hogy ismerje is jogait, a rendelkezésre álló eljárásokat, jogorvoslati lehetőségeket. A 10. cikkely ezért a tagállamok kötelezettségévé teszi, hogy a releváns szabályokat az érintettek tudomására hozzák.

Az irányelv végrehajtásában közreműködnek a szociális partnerek is. A 11. cikkely szerint a tagállamoknak elő kell segíteniük a munkáltatók és a munkavállalók közötti szociális párbeszédet, beleértve a munkahelyi gyakorlat, a kollektív szerződések, a magatartási szabályzatok, a kutatási munkák felülvizsgálatát, valamint a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjét. A kívánatos cél az, hogy a munkavállalók és munkáltatók képviselői megállapodásban rögzítsék a munkahelyi diszkrimináció elleni intézkedéseket. A munkáltatók és munkavállalók közötti szociális párbeszéd mellett ugyanilyen fontos az állami intézmények és a nemkormányzati szervezetek közötti párbeszéd.

Az irányelv III. része – a 13 cikkely – az egyenlő bánásmód elősegítésével foglalkozó testületekről szól. A tagállamok kötelesek létrehozni olyan intézményeket, amelyek célja a faji vagy etnikai diszkrimináció csökkentése. Ennek nem kell feltétlenül önálló intézménynek lennie, hanem működhet az emberi jogok védelmére létrehozott nemzeti intézményrendszer részeként, egységeként is. A jogállásánál fontosabb a hatásköre, ami kiterjed arra, hogy:

- segíti a diszkrimináció áldozatait, jogérvényesítését,
- a diszkriminációval kapcsolatos vizsgálatokat végez,
- független jelentéseket hoz nyilvánosságra, ajánlásokat tesz a diszkriminációt érintő kérdésekkel kapcsolatban.

Az irányelv IV. része – 14–19. cikkelye – a záró rendelkezéseket tartalmazza.

A 14. cikkely szerint az irányelv az alábbi kötelezettségeket rója a tagállamokra

- hatályon kívül kell helyezni az egyenlő bánásmód elvét sértő jogszabályokat;
- az egyenlő bánásmód elvébe ütköző rendelkezés semmis, semmissé nyilvánítható, vagy módosításra kerül. Rendelkezésnek minősül: egyéni vagy kollektív szerződés, illetve megállapodás, munkahelyi belső szabályzat, profitorientált vagy nonprofit szervezetekre, szellemi szabadfoglalkozásúakra, munkavállalói és munkáltatói érdekvédelmi szervezetekre vonatkozó szabályzat.

A 15. cikkely értelmében a tagállamok meghatározzák azokat a szankciókat, amelyek az irányelv alapján meghozott nemzeti előírások megsértése esetén alkalmazhatók. A közösségi jog tehát nem hozott létre szankciókat, hanem a tagállamokra bízta, hogy alkossák meg a jogi tradícióiknak leginkább megfelelő szabályokat. Ez lehet már létező jogintézmény alkalmazása, vagy új jogintézmény bevezetése. A szankciórendszerrel szembeni közösségi jogi követelményeket az Európai Bíróság a korábban elemzett Von Colson-esetben tisztázta. Ezeket ismétli meg az irányelv, amikor kimondja, hogy a rendelkezésre álló szankciók legyenek hatékonyak, arányosak és visszatartó hatásúak.

A 16. cikkely rögzíti a jelentéstételi kötelezettség szabályait. Eszerint a tagállamok legkésőbb 2003. július 19-ig kötelesek elfogadni az irányelvnek megfelelő rendelkezéseket. Ennek alternatívájaként a szociális partnerekre bízhatják, azok közös kérelmére, az irányelvnek a kollektív szerződések körébe eső rendelkezéseinek a végrehajtását. Ebben az esetben a tagállam felel azért, hogy a szociális partnerek a kívánt határidőig, 2003. július 19-ig tényleg bevezetik a szükséges intézkedéseket. A tagállamok ezekről az intézkedésekről is késedelem

nélkül értesítik a Bizottságot. Ha a tagállamok elfogadják, majd nyilvánosságra hozzák ezeket a rendelkezéseket, azoknak tartalmazniuk vagy mellékelniük kell hivatkozást az irányelvre. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

A 17. cikkely értelmében a tagállamok 2005. július 19-ig és azután ötévenként jelentésben számolnak be a Bizottságnak az irányelv végrehajtásáról. A Bizottság ennek alapján beszámolót készít el a Tanács számára az irányelv alkalmazásának tapasztalatairól. A Bizottság beszámolójának elkészítése során "a megfelelő módon" figyelembe veszi a Rasszizmust és Idegengyűlöletet Figyelő Európai Központ véleményét, valamint a szociális partnerek és az érintett nem kormányzati szervezetek álláspontját is. A beszámoló külön értékeli az intézkedések nőket és férfiakat érintő hatásait. A beszámoló szükség esetén javaslatokat is tehet az irányelv módosítására is.

#### *4.2.5. A 2000/78/EK általános keretirányelv – egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban*

##### *Az irányelv célja és születése*

A 2000/78/EK irányelv volt a második olyan kötelező érvényű közösségi jogszabály, amelyet az Amszterdami Szerződés 13. cikkelye alapján fogadott el a Tanács. Természetesen a Bizottság és a Tanács korábban több puha jogba tartozó dokumentumot fogadott el, amelyek felhívták a figyelmet az időskorúakkal, fogyatékkal élőkkel szembeni diszkriminációra, a közösségi cselekvés fontosságára.

Mindezeknek a törekvéseknek az eredménye a 2000. november 27-én elfogadott általános keretirányelv az egyenlő bánásmód biztosításáról a foglalkoztatás és a munkavállalás (employment and occupation) terén. Az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban. A 13. cikkely alapján 2000-ben elfogadott két irányelv koncepciója között két különbség van.

Az első különbség az, hogy míg a 2000/43/EK irányelv csak a faji és etnikai származás alapján biztosítja az egyenlő bánásmódot, addig a 2000/78/EK irányelv a vallás, meggyőződés, fogyatékonyság, életkor vagy szexuális orientáció alapján teszi ugyanezt. A 13. cikkelyben felsorolt körülmények közül tehát csak a másik irányelv által szabályozott faji és etnikai származás, valamint a nemek közötti megkülönböztetés maradt ki. Ennyiben tehát a 2000/78/EK irányelv által lefedett diszkriminációs kör szélesebb, mint a 2000/43/EK irányelvé. A vallás, meggyőződés, fogyatékonyság, életkor vagy szexuális orientáció alapján történő diszkrimináció akadályozza az Európai Közösség alapító szerződésében foglalt célok elérését, különösen a foglalkoztatás és a szociális védelem magas szintjének elérését, az életszínvonal és az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohézió, a szolidaritás, és a személyek szabad mozgásának megvalósítását. A nemek közötti megkülönböztetés tehát nem tartozik közvetlenül az irányelv hatálya alá. A nemek közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölésére irányuló politikából viszont az következik, hogy közvetett módon a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét ennek az irányelvnek az alkalmazása során is érvényre kell juttatni. A szexuális orientáció (sexual orientation) fogalmával kapcsolatosan hangsúlyozni kell, hogy az nem esik egybe a szexuális viselkedéssel (sexual behaviour), ami ugyanis kívül esik az irányelv hatályán.

A másik különbség a két irányelv között az irányelvek eltérő tárgyi hatálya. A faji diszkriminációt érintő irányelv ugyanis a foglalkoztatás mellett az élet legkülönbözőbb területeit fedi le. Ezzel szemben az általános keretirányelv kizárólag a foglalkoztatással és munkavállalással összefüggő kérdéseket érinti. Ez az irányelv ezért nem vonatkozik azokra a szociális biztonsági és szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem felelnek meg a 141. cikkelyben meghatározott bér fogalmának, valamint semminemű olyan állami juttatásra, amelynek célja a foglalkoztatáshoz való hozzájutás elősegítése vagy a foglalkoztatás fenntartása. Az irányelv tárgyi hatálya nem terjed ki a nyugdíjkorhatárra, illetve a családi állapotra és az ettől függő jövedelmekre vonatkozó nemzeti jogszabályokra. Ennek a koncepciónak az az oka, hogy a foglalkoztatás és a munka kulcsfontosságú az egyenlő esélyek biztosítása szempontjából, mivel hozzájárul a polgárok gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételéhez és személyes kibontakozásához, ezért ezekre az összefüggésekre koncentrálnak.

Az általános keretirányelv ugyanazokra az elvekre – szabadság, demokrácia, az emberi és alapvető szabadságok tiszteletben tartása – és nemzetközi egyezményekre épül, mint a faji diszkriminációról szóló irányelv. Mindezek alapján a közösségen belül meg kell tiltani az ebben az irányelvben felölelt területeken mindenfajta, valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron és szexuális orientáción alapuló, közvetlen és közvetett diszkriminációt. Az általános keretirányelv előzménye a 76/207/EGK irányelv, amely a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének megvalósításáról szól, a munkához, a szakképzéshez és az előmenetelhez való jogra, valamint a munkakörülményekre vonatkozóan. Az Európai Unió ma már fontos feladatának tekinti, hogy a közösségi jog ne csak a nemek közötti megkülönböztetés terén érvényesítse a 76/207/EGK irányelv előírásait, hanem a 13. cikkelyben felsorolt valamennyi csoporttal összefüggésben.

A két irányelvnek azonban van egy olyan közös vonása, ami viszont újszerű a közösségi jogban. A 2000/43/EK irányelvvel együtt az általános keretirányelv is szakított a közösségi jog Amszterdami Szerződés előtt uralkodó koncepciójával, amely szerint a közösségi antidiszkriminációs jog csak az uniós polgároknak adhat jogokat, a közösségen kívüli államok, az un. harmadik országok állampolgárainak viszont nem. Az új koncepció értelmében mindkét irányelv kiterjed a harmadik országok polgáira is, de nem terjed ki az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmára, illetve nem érinti a harmadik országok polgárainak beutazására és tartózkodására vonatkozó előírásokat, illetve e személyek foglalkoztatáshoz és szakmához való hozzájutását.

#### *Az irányelv tartalma*

Az általános keretirányelv négy részből áll. Az irányelv sok rendelkezése csupán a 2000/43/EK irányelv ismételése, hiszen szó szerint átvették annak alábbi cikkelyeit:

Az I. rész – 1– 8. cikkely – az általános rendelkezéseket tartalmazza. Az 1. cikkely szerint az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban, az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati megvalósítása érdekében.

A diszkrimináció meghatározásáról szóló 2. cikkely szövege szó szerint megegyezik a 2000/43/EK irányelv 2. cikkelyének szövegével. Ezek szerint tilos mind a közvetlen, mind pedig a közvetett diszkrimináció, csak azt – amint arra korábban utaltunk – nem szűkíti le a faji és etnikai származásra, hanem kiterjeszti az 1. cikkelyben felsorolt szempontokra. A

közvetett diszkrimináció megállapításánál a statisztikai adatokat bizonyítékként kell figyelembe venni. A két irányelv szövege között ebben a tekintetben csak annyi a különbség, hogy az általános keretirányelv a fogyatékossgal élőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés szabályait az 5. cikkelyben külön szabályozza.

A faji és etnikai diszkriminációról szóló irányelv előírását átvéve a tagállamok nem kötelesek diszkriminációnak minősíteni az 1. cikkelyben felsorolt bármely szemponttal összefüggő eltérő bánásmódot, ha az adott foglalkozási tevékenység természete, vagy gyakorlásának körülményei lényeges és meghatározó foglalkoztatási követelménynek bizonyulnak, feltéve, ha jogszerű célról van szó, és a követelmények arányosak az elérendő céllal. Erősen korlátozott helyzetekben tehát megengedhető a megkülönböztetés a bánásmód terén. Például egy különleges sajátosság, amely a vallással, meggyőződéssel, életkorral vagy szexuális orientációval függ össze, lényeges és döntő előfeltétel lehet a foglalkoztatás szempontjából. Ezekről a körülményekről a tagállamoknak számot kell adniuk a Bizottság számára készített beszámolójukban.

A 3. cikkely szerint az irányelv tárgyi hatálya kizárólag a foglalkoztatással összefüggő kérdésekre terjed ki:

- foglalkoztatáshoz, önfoglalkoztatáshoz és szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is beleértve;
- pályaválasztási tanácsadás, szakképzés, szakmai továbbképzés és átképzés, valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- tagság és részvétel a munkavállalói illetve munkáltatói szervezetekben, vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozási csoporthoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott juttatásokat.

Az irányelv hatálya nem terjed ki az állami vagy ehhez hasonló rendszerek bármilyen kifizetéseire, beleértve az állami szociális biztonsági és szociális védelmi rendszereket.

A tagállamok számára nyitva áll egy korlátozási lehetőség. A nemzeti jogalkotásra bízták annak eldöntését, hogy az életkor és fogyatékossg alapján történő diszkrimináció tekintetében alkalmazták-e az irányelv előírásait a fegyveres erőkre. Ez a lehetőség az EU azon törekvését jelzi, hogy igyekeznek megtalálni az egyensúlyt a diszkrimináció elleni küzdelem és a fegyveres erők hatékonysága között.

Az I. rész a valláson, a meggyőződésen, a fogyatékossgon és az életkoron alapuló diszkrimináció eseteiről külön-külön is szól.

A 4. cikkely a valláson és meggyőződésen alapuló diszkriminációval kapcsolatosan tartalmaz speciális rendelkezéseket. A 4. cikkely alapját az Amszterdami Szerződéshez csatolt 11. számú nyilatkozat képezi. A nyilatkozat kifejezetten kimondta, hogy az EU tiszteletben tartja, és nem érinti az egyházak és vallási szövetségek nemzeti jogszabályokban meghatározott státusát. Ebből következően, a tagállamok különleges intézkedéseket hozhatnak a vallásos tevékenység folytatására vonatkozó valódi, jogszerű és indokolt foglalkoztatási feltételekről. Éppen ezért az irányelv nem érinti az egyházakon és vallásos szervezeteken belüli munkavégzés olyan nemzeti szabályait, amelyek szerint nem minősül diszkriminációnak a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód. Ennek feltétele csak az, hogy a

szervezet szellemisége alapján az adott foglalkozási tevékenység természete, vagy gyakorlásának körülményei tényleges, jogszerű és indokolt foglalkoztatási követelmények. Az egyházak és a vallásos szervezetek így megkövetelhetik dolgozóiktól a szervezet szellemiségének megfelelő lojálisit. Az ilyen megkülönböztető bánásmód azonban nem sértheti a tagállamok alkotmányjogi szabályait, valamint a közösségi jog általános alapelveit.

Az 5. cikkely a fogyatékossgal élőkre vonatkozó különleges rendelkezéseket tartalmazza. Az általános kötelezettség az, hogy a fogyatékossgal élők számára a foglalkoztatásban ésszerű feltételeket (reasonable accommodation) kell biztosítani. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók kötelesek meghozni azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják a fogyatékossgal élők számára a munkához jutás, a munkában való részvétel, a szakmai előmenetel vagy képzésben való részvétel lehetőségét. A munkahelyek fogyatékossgal élők számára való átalakítása érdekében megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedések szükségesek, például az épület és az eszközök megfelelő kialakítására, a munkaidő-beosztásra, a feladatok megosztására, a képzési, illetve a beolgozási feltételekre vonatkozóan. A munkahelyi feltételek biztosítása fontos szerepet játszik a fogyatékossgon alapuló diszkrimináció elleni küzdelemben. A fő cél ugyanis a fogyatékossgal élők integrációja, aminek elengedhetetlen eszköze a diszkrimináció felszámolása.

Az irányelv igyekszik itt is figyelembe venni a tagállamok és a munkáltatók gazdasági szempontjait, teherbíró képességét, valamint a szervezetek működőképességének megőrzéséhez fűződő érdekeit. Ennek megfelelően akkor nem kell biztosítani az ésszerű feltételeket, ha az a munkáltatóra aránytalanul nagy terhet róna. Annak megállapításához, hogy a kérdéses intézkedések aránytalanul nagy teherterelt jelentenek-e, figyelembe kell venni különösen az anyagi és egyéb ráfordítást, a szervezet vagy vállalkozás anyagi forrásainak mértékét, valamint a közpénzek és egyéb számításba vehető támogatások lehetőségét. A nemzeti kormányok kötelessége és felelőssége, hogy a fogyatékossgal élőkre irányuló politikájuk keretében megfelelően ellensúlyozzák a munkáltatók ilyen terheit.

Az irányelv nem követeli meg a fogyatékossgal élők foglalkoztatását, szakmai előmenetelének biztosítását, munkaviszonyának fenntartását, képzésben vagy továbbképzésben való részvétel biztosításának kötelezettségét, ha az a lényeges munkahelyi funkciók betöltésére vagy egy bizonyos képzés elvégzésére nem alkalmas, illetve nem áll rendelkezésre. Ez különösen igaz a fegyveres erőknél, a rendőrségnél, a börtönökben és a mentőszolgálatoknál. A tagállamok fegyveres erők harcképességének biztosítása érdekében dönthetnek amellett, hogy az irányelv fogyatékossga és életkorra vonatkozó rendelkezéseit fegyveres erőikre részben vagy egyáltalán nem alkalmazzák. Az ilyen döntést hozó tagállamoknak azonban pontosan meg kell határozniuk a korlátozás alkalmazási területét.

A 6. cikkely az életkor alapján történő megkülönböztetéssel foglalkozik. Az életkor alapján történő diszkrimináció tilalma fontos szerepet játszik a közösségi foglalkoztatáspolitikában. Ugyanakkor az életkorral kapcsolatban bizonyos körülmények között indokolt lehet eltérő bánásmód alkalmazása, különösen a foglalkoztatáspolitikai jogszerű céljai miatt. Éppen ezért fontos különbséget tenni a megengedhető különbségtétel és a jogellenes diszkrimináció között. Ebben nyújt segítséget az irányelv 6. cikkelye, amely alaposan kidolgozott szempontokat ad a tagállamoknak a jogszerű és a jogellenes megkülönböztetés elhatárolásához.

A tagállamok nem kötelesek jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősíteni az életkorral összefüggő eltérő bánásmódot, ha az adott foglalkozási tevékenység természete,

vagy gyakorlásának körülményei lényeges és meghatározó foglalkoztatási követelménynek bizonyulnak. Ennek azonban az a feltétele, hogy jogszerű célról legyen szó, és az követelmények arányosak legyenek az elérendő céllal. Az irányelv három ilyen helyzetet nevesített:

- pozitív diszkrimináció alkalmazása: különleges körülmények kialakítása fiatalok, idősök és gondozásra szoruló személyek számára;
- az életkorra, a szakmai gyakorlatra vagy a szakmában eltöltött évek számára vonatkozó minimális feltételek kikötése: a munkához jutás vagy a munkaviszonyhoz kapcsolódó bizonyos előnyök szempontjából;
- felső korhatár kikötése: a felvételnél, amely a kérdéses pozíció betöltéséhez szükséges szakképzettségen vagy azon a munkáltatói érdeken alapul, hogy a munkavállaló a nyugdíjazás előtt még ésszerű ideig álljon munkaviszonyban.

A 7. cikkely – az egyenlőség elvének gyakorlati érvényesítése érdekében – lehetőséget ad a tagállamoknak pozitív diszkriminációs intézkedések alkalmazására. Az egyenlő bánásmód elve nem gátolja a tagállamokat abban, hogy olyan különleges intézkedéseket fogadjanak el, amelyek a hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. Az irányelv külön szól az egyik ilyen lehetőségről. A fogyatékossgal élők tekintetében meg is nevezték azokat a területeket, ahol a tagállamok ilyen intézkedéseket fogadhatnak el: munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkahelyi beilleszkedés elősegítése.

Az irányelvek egyik általános jellegzetessége, hogy csak a védelem minimális szintjének biztosítására irányulnak. Éppen ezért a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy kedvezőbb szabályozásokat vezessenek be, és az egyenlő bánásmód elvének védelmét hatékonyabban biztosítják, mint az irányelvben foglalt követelmények. Az irányelv végrehajtása nem jogosítja fel a tagállamokat az általuk biztosított védelem színvonalának csökkentésére.

Az irányelv II. része megismétli a 2000/78/EK irányelv jogorvoslatról és a végrehajtásról szóló előírásait. Az általános keretirányelv 9–14. cikkelyei szó szerint megfelelnek a 2000/43/EK irányelv 7–12. cikkelyeiben olvasható következő rendelkezéseknek:

- jogvédelem,
- bizonyítási teher megfordítása,
- viktimizáció tilalma,
- tájékoztatási kötelezettség,
- szociális párbeszéd,
- nem-kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd.

Az általános keretirányelv III. része, a 15. cikkely, a csak Észak-Írországot érintő különleges intézkedéseket tartalmazza. Észak-Írországból számos szakmában és ágazatban – így különösen a rendőri szervezetben és a tanárok között – nem azonos arányban képviseltetik magukat a két nagy vallási közösség tagjai. Ezt az aránytalanságot, amelynek történelmi, politikai okai vannak, hosszabb távon fel kell számolni. Ennek érdekében indokolt lehet a megkülönböztető bánásmód a rendőri szervezetben és az iskolákban betöltött állásokra való felvételnél, beleértve a kiszolgáló-személyzetet is. Ennek a megkülönböztető bánásmódnak azonban a pozitív diszkriminációt részletesen szabályozó nemzeti jogszabályokon kell nyugodnia. A pozitív diszkrimináció célja a két főbb vallási közösség között fennálló történelmi ellentétek enyhítése.

Az általános keretirányelv záró rendelkezéseket tartalmazó IV. része – 16–20. cikkelye – megismétli a 2000/43/EK irányelv végrehajtásról, szankciókról szóló rendelkezéseit. A

tagállamok 2003. december 2-ig kötelesek harmonizálni az irányelvet. Ez a határidő azért lényeges, mert ez a határidő – előreláthatólag – még a magyar csatlakozás hatályba lépése előtt lejár. Ebből következően ezt az irányelvet Magyarországnak is a fenti határidőig, még a magyar csatlakozás előtt harmonizálnia kell. Az irányelv végrehajtására vonatkozó első jelentést hazánknak is 2005. december 2-ig és azután ötévenként kell eljuttatnia a Bizottsághoz, amely a Bizottságnak az Európai Parlament és a Tanács számára készül, az irányelv alkalmazásával kapcsolatos beszámolójához szükséges.

### **4.3. Az Európai Bíróság gyakorlata**

#### *Az Európai Bíróság szerepe a közösségi antidiszkriminációs jog alkalmazásában*

Az Európai Bíróság (továbbiakban: Bíróság) fontos szerepet játszik az egyenlő bánásmód elvének érvényesítésében. A Bíróság eddig a következő közösségi szabályokkal kapcsolatban hozott az egyenlő bánásmód elvét érintő ítéleteket:

- A Római Szerződés 141. [119.] cikke
- A Tanács 1975. február 10-i, 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- A Tanács 1976. február 9-i, 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
- A Tanács 1978. december 19-i, 79/7/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén való fokozatos megvalósításáról
- A Tanács 1992. október 19-i, 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítására irányuló intézkedések bevezetéséről

E jogszabályok egy részének bemutatásánál már utaltam röviden a bírósági gyakorlatra, így a következőkben csak azokkal a területekkel foglalkozom, amik részletesebb kifejtést igényelnek.

#### *4.3.1. Az előnyben részesítés az Európai Bíróság esetjogában*

Az Európai Bíróság jelentős terjedelmű esetjogot munkált ki ezzel az irányelvvel kapcsolatban. Az irányelv nem áll ellentétben a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget elősegítő, különösen azon fennálló egyenlőtlenségek felszámolását célzó intézkedésekkel, amelyek a nők esélyeit az 1. cikkben megnevezett területeken korlátozzák. Ez a tagállamok jogalkotóinak felhatalmazást ad a pozitív diszkriminációra, azaz a nőket előnyben részesítő szabályok elfogadására (positive actions). Az ilyen szabályok elfogadása tehát nem tagállami kötelezettség, hanem csak egy lehetőség a létező egyenlőtlenségek megszüntetésére. A nők többletjogait biztosító szabályozás korlátait az Európai Bíróság a 90-es években – időbeli sorrendben – a következő négy, nagy hatású ítéletében pontosította: Kalanke–, Marschall–, Badeck– és Abrahamsson-eset. Ebből is látszik, hogy az irányelv 2. cikk (4) bekezdésének értelmezése, – amely a tagállamok számára lehetővé tette pozitív diszkriminációt alkalmazó jogszabályok elfogadását – az esetjog fontos eleme.

A Kalanke<sup>238</sup> és a Marschall-esetben<sup>239</sup> látszólag azonos helyzetben két év eltéréssel két, első pillantásra ellentétes ítéletet hoztak. A Kalanke-esetben az alábbi tartományi jogszabályi rendelkezés képezte a vita tárgyát: „...azoknak a nőknek, akik ugyanolyan képzettséggel rendelkeznek, mint az ugyanarra a tisztségre jelentkező férfiak, elsőbbséget kell biztosítani azokon a területeken, ahol a nők aránya alacsonyabb.” A nők arányát a megtámadt jogszabály értelmében akkor kellett alacsonyabbnak tekinteni, ha a nők nem tették ki az egyes illetményi kategóriákba tartozó személyeknek legalább a felét. A brémai parkosítási osztály vezetői tisztségének betöltésénél robbant ki a vita, mert erre a szabályra hivatkozva neveztek ki Kalanke úr helyett egy hölgyet. A nemzeti bíróság – elutasítva Kalanke úr kérelmét – azzal érvelt, hogy ez a kvóta-rendszer segíthet leküzdeni a jövőben azokat a hátrányokat, amelyekkel a nők jelenleg szembesülnek, mivel hozzászoktatja az embereket ahhoz, hogy a nők is betölthetnek vezető állásokat. Bizonyos feladatoknak hagyományosan a nőkre osztása és az alacsonyabb jövedelmű állásokba történő szegregációja ellentétes az egyenlő bánásmód elvével.

A Bíróság szerint az irányelv olyan pozitív diszkriminációt enged meg, amely bár látszatra megkülönböztető jellegű, de valójában a társadalmi életben létező esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul. Így olyan lépéseket tesz lehetővé, amelyek különleges előnyt biztosítanak a nőknek annak érdekében, hogy javítsák versenyképességüket a munkaerőpiacon, és a férfiakkal egyenlő eséllyel építhessék karrierjüket. Az olyan nemzeti szabályok azonban, amelyek a nőknek „abszolút és feltétlen elsőbbséget” biztosítanak a kinevezés és az előléptetés terén, túlmennek ezen a célon, ezért ellentétesek az irányelv és a közösségi jog céljaival.

A Marschall-eset tárgyát a Kalanke-esetben hivatkozott jogszabállyal látszólag azonos rendelkezés képezte: „Amennyiben... egy besorolási osztályban a férfiaknál kisebb a nők száma, azonos alkalmasság, hozzáértés és szakmai teljesítmény esetén a nőknek kell elsőbbséget adni az előléptetésnél, kivéve, ha egy adott férfi jelölttel kapcsolatos indokok az ő irányába mozdítják a mérleg nyelvét.” Az Európai Bíróság szerint csak látszólag azonos a két szabály. A Marschall esetben ugyanis a törvényhozó a rendszer szükséges rugalmassága érdekében szándékosan választott egy „gumiszabályt”. Ezzel az volt a szándéka, hogy mozgásteret hagyjon a férfi jelölését támogató szempontok figyelembevételére. Következésképpen bármikor előnyben lehet részesíteni egy férfijelöltet is az előléptetési feltételek alapján. A bíróság szerint a Kalanke-esettel szemben ez a szabály éppen ezért nem lépi túl a közösségi jog korlátait, azaz nem biztosít automatikus és feltétel nélküli elsőbbséget a nőknek a férfiakkal szemben. Emellett azt is biztosítani kell, hogy a női jelölttel azonos mértékben alkalmas férfi biztosítékot kapjon rá, hogy az értékelés tárgyilagos lesz. Az értékelés során a döntéshozónak az összes körülményt meg kell vizsgálnia. Az értékelésnél esetlegesen a férfi javára figyelembe vett feltételek azonban nem lehetnek diszkriminatívak a női jelöltekkel szemben. Mindezekre tekintettel a Bíróság zöld utat adott a nőket előnyben részesítő fenti szabályoknak.

A Bíróság Kalanke– és Marschall-esetekben kifejtett álláspontja szerint a nőknek elsőbbséget biztosító rendelkezések abban az esetben vannak összhangban a közösségi joggal, ha

- nem automatikusan és feltétel nélkül biztosítanak elsőbbséget a nőknek abban az esetben, ha az érintett nők és férfiak képzettsége megegyezik,
- a jelölteket objektív módon értékeli, amely során figyelembe veszik valamennyi jelölt speciális egyéni körülményeit.

<sup>238</sup> 450/93. Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [1995] ECR I-3051

<sup>239</sup> 409/95. Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I-6363

A Badeck-esetben<sup>240</sup> olyan törvény volt a vita tárgya, amely a nőkkel szembeni diszkrimináció csökkentése érdekében a nők előbbre jutását segítő program kidolgozására kötelezte az állami intézményeket. Minden állami intézménynek programot kell elfogadnia, amelyben számszerűsített célokat határoznak meg a nők arányának növelése érdekében, ha a nők aránya a férfiaknál alacsonyabb. Ezt a megoldást „eredménykvótának” nevezik, amely számszerű célokat és azok eléréséhez menetrendet határoz meg annak érdekében, hogy meghatározott foglalkozási csoportokban növekedjen a nők aránya. A Bíróság megerősítette a Kalanke– és a Marschall-esetekben kidolgozott tesztet, amely az objektivitás és a rugalmasság követelményeit állította a pozitív diszkriminációs rendelkezésekkel szemben. A törvény által bevezetett „eredménykvóta” rugalmas, biztosítja a munkáltató mérlegelési lehetőségét, és a pályázók objektív értékelését, ezért nem sérti a 76/207/EGK irányelv szabályait.

Az Abrahamsson-esetben<sup>241</sup> egyetemi oktatói állásra írtak ki pályázatot, feltüntetve a kiírásban, hogy a kiválasztásnál fontos szempont a nemek közötti egyenlőség és ennek érdekében pozitív diszkriminációt alkalmazhatnak. Az állást egy nő kapta meg, aki alacsonyabb kvalifikációval rendelkezett, mint a férfi pályázó. A döntésnél alkalmazott svéd jogszabály azonban lehetővé teszi, hogy az alulrepräsentált nemhez tartozó, alacsonyabb, de az állás betöltéséhez megfelelő alkalmassággal rendelkező pályázót vegyék fel a másik nemhez tartozó azon jelölttel szemben, aki előnyben részesítés nélkül megnyerné az állásért folytatott versenyt, feltéve ha a ketjük közötti alkalmasságbeli különbség nem olyan nagy, ami már megkérdőjelezné a kinevezés objektivitását. A Kalanke–, a Marschall– és a Badeck-esetekkel szemben itt a pozitív diszkriminációnak egy még radikálisabb technikájáról kellett ítélni. A Bíróság szerint ezzel a megoldással az a baj, hogy automatikusan biztosít elsőbbséget az alulrepräsentált nemhez tartozóknak, ezért nem állja ki a pozitív diszkriminációs teszt próbáját. Ha az intézkedés alkalmazási körét korlátozzák, attól az még mindig aránytalan és automatikus marad, és az sem releváns, hogy vezetői állásról vagy alacsonyabb szintű munkaköréről van szó.

A tagállamok kötelesek biztosítani a bírói jogorvoslat lehetőségét azoknak, akik azt állítják, hogy a velük szemben alkalmazott intézkedés az egyenlő bánásmód elvébe, és az irányelvbe ütközik (6. cikk). Az Európai Bíróság a jogorvoslattal kapcsolatos kérdéseket a Von Colson-esetben<sup>242</sup> járta körül. Von Colson és Kamann asszony egy német tartományi börtönben szeretett volna szociális munkásként dolgozni, ám a munkáltató nemük miatt utasította el jelentkezésüket, és helyettük inkább alacsonyabb képzettségű férfiakat vett fel. A két szociális munkásnak emiatt csak a jelentkezés postai feladása során felmerült utazási költségét térítették meg. A nemzeti bíróság azt a kérdést tette fel az Európai Bíróságnak, hogy a 76/207/EGK irányelv megköveteli-e a tagállamoktól, hogy az ilyen esetekben munkaviszony létesítésére kötelezzék a munkáltatót a diszkrimináció miatt elutasított jelentkezővel. Az is felmerült, hogy ennek a kérdésnek az eldöntését befolyásolja-e az a tény, hogy az elutasított nő magasabb, vagy alacsonyabb képzettségű, mint előnyben részesített férfi vetélytársa. A nemzeti bíróság végül azt a kérdést tette fel, hogy milyen további szankció alkalmazható az ilyen diszkriminációs ügyekben.

A Bíróság szerint a 76/207/EGK irányelvből az a kötelezettség következik, hogy a tagállamok „valódi és hatékony jogvédelmet” biztosítsanak mindenkinek, aki úgy érzi, neme miatt hátrányos megkülönböztetés érte. Lehetetlen ugyanis elérni a nők és férfiak közötti tényleges

<sup>240</sup> 158/97. Georg Badeck and others v. Hessischer Ministerpräsident és Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen [2000] ECR I-1875

<sup>241</sup> 407/98. Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist [2000] ECR I-5539

<sup>242</sup> 14/83. Sabine von Colson és Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891

esélyegyenlőséget, ha a nemzeti jogokban nincs megfelelő szankció. Az irányelv csak azt követeli meg, hogy hatékony szankciórendszer álljon a jogsérelmet szenvedők rendelkezésére, a konkrét jogi megoldások kiválasztása viszont a tagállamok jogalkotóinak joga. A nemzeti bíróságok kötelesek – a közösségi jog előírásaival összhangban – alkalmazni azt a jogszabályt, amellyel a tagállam az irányelvet harmonizálta. Akkor is így kell eljárniuk, ha a jogalkotó más, nem kielégítő szankció alkalmazását írta elő, illetőleg egyáltalán nem rendelkezett a szankcionálásról. Arra azonban nem kötelezhetők a tagállamok, hogy az ilyen esetekben létrehozzák a munkaviszonyt, ez ugyanis nem következik az irányelv szövegéből. Így annak sincs jelentősége, hogy milyen volt a felek képzettsége. Ha viszont egy tagállam úgy dönt, hogy diszkrimináció esetén kártérítést lehet kérni, akkor annak hatékonynak és „visszatartó hatásúnak” kell lennie. Ezért a megítélhető kártérítés nem lehet névleges összeg, mint például a jelentkezéssel kapcsolatban felmerült költség megtérítése.

A Marshall ítélet<sup>243</sup> szerint az irányelv 6. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a diszkriminatív elbocsátás eredményeként sérelmet szenvedett személy kárának megtérítését nem lehet egy felső összeghatárral, vagy az olyan kamat megítélésének kizárásával korlátozni, amely megtérítené a kártérítés kedvezményezettje által az idő múlása miatt elszenvedett veszteséget. Aki diszkriminatív elbocsátás eredményeként sérelmet szenvedett, hivatkozhat az irányelv 6. cikkének rendelkezéseire az állam munkáltatói minőségben eljáró hatósága ellen ahhoz, hogy eltöröljék azt a nemzeti rendelkezést, amely korlátozza a megítélhető kártérítés összegét.

#### *4.3.2. Az Európai Bíróság esetjoga a közvetett diszkriminációról*

Az Európai Bíróság ítéletei elsősorban a közvetett diszkrimináció fogalmát és a munkáltató kimentési lehetőségét érintették. A Jenkins v Kingsgate-esetben (96/80. [1981] ECR 911.) a keresetet a Kingsgate brit ruházati termékeket előállító vállalat ellen az egyik részmunkaidőben foglalkoztatott nő alkalmazottja indította. Jenkins asszony azt kifogásolta, hogy a Kingsgate vállalat ugyanazért a munkáért fajlagosan magasabb órabért fizet az egyik teljes munkaidőben dolgozó férfi alkalmazotjának, mint a részmunkaidőben dolgozóknak – akik túlnyomó többségben nők voltak. Jenkins asszony szerint ez sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. Bár a bérkülönbség itt elvileg nem a nők és a férfiak között volt, hanem a teljes, illetve a részmunkaidőben dolgozók között, ám ez a gyakorlatban nemek közötti különbségtételt jelentett.

A Bíróság itt azt vizsgálta, hogy jogellenes megkülönböztetést jelent-e a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozók közötti bérkülönbség akkor, ha részmunkaidőben kizárólag vagy túlnyomórészt nők dolgoznak. Ez közvetett és rejtett diszkrimináció lehet, hiszen nem férfiak és nők között tettek különbséget, ám az eredményét tekintve mégis a nőket sújtotta. A vállalat azzal érvelt, hogy – tisztán gazdasági megfontolásból - csak arra kívánta ösztönözni a munkavállalóit, hogy inkább teljes munkaidőben dolgozzanak. A bíróság leszögezte, hogy az ilyen különbségtétel csak akkor nem jelenti a 119. cikkelyben foglalt elv sérelmét, ha az intézkedés – itt a bérkülönbség – „objektíve indokolható”, és nem fedezhető fel semmiféle oksági kapcsolat az intézkedés és a nemek alapján történő megkülönböztetés között. Tehát pusztán az a tény, miszerint egy bizonyos intézkedés által sújtott csoport tagjai mindkét nemből valók, még nem teszi lehetetlenné a közvetett diszkrimináció megállapítását. Ugyanakkor az érintett vállalat a

---

<sup>243</sup> 271/91. M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority [1993] ECR I-4367.

bíróság szerint megfelelő, objektív okát adta a dolgozók két kategóriája közötti eltérő munkabérnek (Gyulavári-Kardos 1999, 66).

A bíróság a Bilka Kaufhaus-esetben (170/84. [1986] ECR 1607.) pontosította a megkülönböztetés objektíve indokolhatóságára vonatkozó koncepcióját. A Bilka német áruházlánc szakmai kiegészítő nyugdíjalapot hozott létre több ezer alkalmazottja részére, amely keretében nyújtott juttatások a munkaszerződés szerves részét képezték. A szakmai nyugdíjalap 1973. október 26. után érvényes szabályai szerint a részmunkaidősök közül csak azok jogosultak az alap juttatásaira, akik a megelőző 20 évből legalább 15 évet teljes munkaidőben dolgoztak. Weber asszony 1961 és 1976 között dolgozott a Bilkánál eladóként, eleinte teljes, majd 1972. október elsejétől 1976-ig részmunkaidőben. Mivel az ő esetében nem volt meg az előírt 15 év, ezért a vállalat azzal érvelt, hogy neki nem jár az alapból a kiegészítő nyugellátás. Weber asszony szerint ez a szabály a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvébe, illetve a Római Szerződés 119. cikkelyébe ütközik, mert a nőket aránytalanul hátrányosabban érinti, mint a férfiakat. A vállalat álláspontja viszont az volt, hogy a részmunkaidősök kizárása a rendszerből azért nem diszkriminatív, mert ez az intézkedés tisztán gazdasági érdekekkel objektíve indokolható.<sup>244</sup> a teljes munkaidősök esetében alacsonyabbak a járulékos költségek és a nyitvatartási időben folyamatosan rendelkezésre állnak.

A bíróság ítélete szerint az ilyen munkáltatói intézkedés sérti a Római Szerződés 119. cikkelyét, mivel a részmunkaidősök kizárása az alap juttatásaiból aránytalanul hátrányosabban érinti a nőket. A Bíróság szerint azonban a munkáltató kimentheti magát a felelősség alól, ha sikerül bizonyítania, hogy:

- a cél elérését szolgáló intézkedés megfelel a vállalat tényleges igényeinek,
- az intézkedés alkalmas a vállalat által kitűzött célok elérésére, és
- a megkülönböztetés valóban szükséges a cél érdekében.

A munkáltató objektív indoka nem alapítható olyan feltételezésekre, amelyek csupán általánosítások. A Nimz-esetben (184/89. [1991] ECR I-297.) Hamburg városa megtagadta Nimz asszony magasabb fizetési fokozatba való besorolását. A szövetségi alkalmazottak kollektív szerződése szerint csak a rendes munkaidő legalább háromnegyedében dolgozók jogosultak automatikusan a hatéves szolgálati idő elteltével a magasabb fizetési osztályba sorolásra, Nimz asszony viszont részmunkaidőben dolgozott. Ezért az a kérdés merült fel, hogy az érintett kollektív szerződés közvetett diszkriminációt valósít-e meg, és elfogadható-e a munkáltató indoka? Hamburg városa úgy érvelt, hogy a teljes munkaidőben dolgozók általában sokkal gyorsabban szerzik meg a munkájukkal kapcsolatos képességeket és szakmai tudást, mint a részmunkaidősök. A Bíróság szerint “e megállapítások, amennyiben nem többek, mint a dolgozók meghatározott csoportjairól tett általánosítások, úgy nem teszik lehetővé olyan érv azonosítását, amely egyszerre volna objektív és független a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formájától”.<sup>245</sup> Éppen ezért a munkáltató indoka elfogadhatatlan, ezért a kollektív szerződés érintett rendelkezése közvetett diszkriminációt valósít meg.

A Bíróság a közvetett diszkrimináció fogalmát tovább pontosította a Rinner-Kuehn- (171/88. [1989] ECR 2713.), a Kowalska- (33/89. [1990] ECR I-2591.), a Danfoss- (109/88. [1989] ECR 3199.), valamint a Ruzius-Wilbrink- (102/88. [1989] ECR 4311.) esetekben.

<sup>244</sup> “objectively justified economic grounds”

<sup>245</sup> 184/89 Nimz v Hamburg [1991] ECR I-297 para 14 In: Gyulavári Tamás – Kardos Gábor: Szociális jogok az Európai Unióban, Az Európai Bíróság esetjoga. Budapest, 1999, Aduprint, 103. o.

## 4.4. Egyes tagállami rendszerek

### 4.4.1. Tagállami jogok bemutatása

#### *Miért pont Anglia...?*

Az egyenlőség elve – nem csupán a közösségi jog harmonizációs szerepe miatt – minden uniós tagállam jogát áthatja. Ahogyan azt az egyenlő bánásmód alkotmányos alapjai c. részben is bemutattam, az egyenlőség elvének legfőbb forrása az alaptörvény. Mivel valamennyi tagállam e területre vonatkozó törvényeinek és más jogforrásainak, valamint bírói gyakorlatának bemutatása meghaladná e tanulmány keretét, csak egy, markáns példát szeretnék részletesebben megvizsgálni: az Egyesült Királyság egyenlő bánásmódra vonatkozó fontosabb szabályait. Ezt három körülmény is indokolja: egyrészt érdekfeszítő az, hogy egy, a common law jogcsaládjába tartozó jogrendszer milyen jogtechnikai megoldásokat használ, másrészt Európa egyik legnagyobb hagyományokkal rendelkező országáról van szó az egyenlőség elvének viszonylatában – gondoljunk csak az 1215-ös Magna Charta Libertatumra, az 1689-es Bill of Rights-ra, amelyek az általános jogegyenlőség megvalósítása felé tett első lépéseknek tekinthetők még világviszonylatban is. Hasonló sikereket könyvelhetett el az ország a nemek közti egyenlőség megvalósításában a XX. első évtizedeiben a választójog kiterjesztéséért küzdő szüfrazsett mozgalmakkal is. A munka világában is kifejezetten aktív szerepet töltött be Anglia, hiszen az ipari forradalom embertelen munkafeltételei elleni küzdelemben itt szerveződtek a legelső szakszervezetek. A harmadik indok, ami az Egyesült Királyság jogának bemutatása mellett szólt, az az, hogy 2010-ben törvényt fogadtak el az egyenlő bánásmódról, tehát teljesen aktuális kérdésről is van szó.

A kontinentális jogcsalád törvényeihez szokott kutatói szemnek maga a jogszabály szerkesztése is furcsaságokat rejt: az elején tartalomjegyzék található, ráadásul rendkívül kazuisztikus szabályozási mód jellemzi. Így például külön rész szól az akadálymentesítésen belül a taxik akadálymentesítéséről, a munka világában pedig elkülönítették a foglalkoztatottakra vonatkozó szabályokat, az ügyvédi kamarára vonatkozó előírásoktól, vagy éppen a rendőrségen belül alkalmazandó normáktól. A két jogcsalád közti közelítést jelzi a törvényben való szabályozás, s nem az esetjog döntéseiből kivilágló ratio decidendi alapján való bíráskodás. Ennek ellenére a fentebb bemutatott szabályozási koncepció közti óriási különbségek miatt a magyar és az angol jog e területének összehasonlítása továbbra sem egyszerű feladat.

#### *Hasonlóságok és különbségek a védett tulajdonságok körében*

Az angol jogszabály a védett tulajdonságok között az alábbiakat nevesíti:

- életkor (part 2, ch. 1, 5)
- fogyatékoság (part 2, ch. 1, 6)
- házasság, vagy élettársi közösségben élés (civil partnership) (part 2, ch. 1, 8)
- terhesség és anyaság (part 2, ch. 1, 17-18)
- faji hovatartozás (part 2, ch. 1, 9)
- vallási és világnézeti meggyőződés (part 2, ch. 1, 10)
- nemi hovatartozás (part 2, ch. 1, 11)

- nem megváltoztatása (part 2, ch. 1, 7)
- szexuális irányultság (part 2, ch. 1, 12).

A fenti – a 2010. évi egyenlőség törvény szerint nem exemplifikatív – felsorolás jóval kevesebb védett tulajdonságot tartalmaz, mint az Ebktv. Külön érdekesség, hogy a nemi hovatartozás megváltoztatásának, a transzszexualitásnak külön pontot szánt a jogalkotó. A legnagyobb különbség a magyar és az angol törvény között abban áll, hogy a magyar nyílt taxációt alkalmaz, addig az angol zártat. Az egyéb helyzeten alapuló diszkrimináció megállapításával kapcsolatos magyar gyakorlat bemutatása után akár bölcsnek is tűnhet, hogy az angol egyenlőség-törvényben nem szerepel ez a lehetőség, azonban ne feledjünk, előfordulhat, hogy pont az egyéb helyzetre való hivatkozás lehetősége az, amellyel valakinek védelmet tud képes biztosítani a jogrendszer. Árnyalja a kontinentális jogi gondolkodású kutató fenti megállapítását, ha hozzávesszük a fenti tételhez az angol bíróságok gyakorlatát. A „case law”-logikája és hagyománya enged annyi rugalmasságot a szigetország bírának, hogy akár jelentős mértékben is kiterjesszék egy-egy védett tulajdonság alkalmazási körét. Mivel a törvény 2010-es, alkalmazásával, így a védett tulajdonságok értelmezésével kapcsolatos joggyakorlatról még nem számolhatok be.

### *Tiltott magatartások*

Az Ebktv.-hez hasonlóan az angol párja is az egyenlő bánásmód megsértéseként definiál néhány magatartást:

- közvetlen diszkrimináció (part 2, ch. 1, 13)
- közvetett diszkrimináció (part 2, ch. 1, 19)
- zaklatás (part 2, ch. 1, 26)
- megtorlás (part 2, ch. 1, 27)
- akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása (part 2, ch. 1, 20).

A törvény részleteibe menően szabályozza az egyes tiltott magatartások tényállásait. Sokkal hosszabban ír le egy-egy tényállást, mint az Ebktv., mégsem találunk érdemi különbséget a fogalmak tartalmi között. Az azonosságot jól mutatja a megtorlás angol szabályozása:

- (1) Megtorlásnak minősül, ha „A” azért okoz valamilyen hátrányt „B”-nek, mert
  - (a) „B” védett cselekményt hajt végre, vagy
  - (b) azt hiszi, hogy „B” védett cselekményt hajtott végre, vagy akar/fog végrehajtani.
- (2) A következők minősülnek védett cselekménynek:
  - (a) eljárás kezdeményezése e törvény alapján
  - (b) Bizonyíték szolgáltatása vagy információ adása olyan eljárás során, amely e törvény alapján folyik
  - (c) bármilyen egyéb cselekmény, amely e törvénnyel kapcsolatos
  - (d) annak állítása, hogy valaki megszegi e törvényt.
- (3) Hamis vagy hamisított bizonyíték szolgáltatása, téves felvilágosítás, vagy téves állítás nem minősül védett cselekménynek, ha e cselekmények kifejtésére rosszhiszeműen került sor.
- (4) E szakasz csak akkor alkalmazandó, ha a megtorlás áldozata individuum (azaz nem csoport).

(5) Valamely egyenlőségi klauzula vagy szabály megsértésére való hivatkozás minősül e törvényre való hivatkozásnak.

### *Speciális rendelkezések a munka világára*

Az Ebktv.-hez hasonlóan az angol egyenlőség-törvény is kiemel néhány olyan területet, amelyeken az egyenlő bánásmód megtartására kifejezetten ügyelni kell. Az egyik legfontosabb ilyen terület a munka világa, amely egyben a legterjedelmesebb is (a törvény 5. része foglalkozik ezzel).

Érdekes megoldása az angol törvénynek, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó részben megismétli a tiltott magatartásokat, némileg konkretizálva azok tényállásait a munka világára. Így külön szól a hátrányos megkülönböztetésről, az akadálymentesítésről, a zaklatásról és a megtorlásról.

Mivel kritikával illettem a zaklatás Ebktv.-beli szabályozását, érdemes a többenél kicsit részletesebb vizsgálni ezt az angol jogszabályban is.

Elsőként a munkáltató általi zaklatást tilalmazza, legyen annak áldozata már a munkáltató alkalmazottja, vagy még csak munkára jelentkező.

A fenti szabály hatálya alá tartozik az olyan eset is, ha harmadik személy részéről éri zaklatás a munkavállalót, feltéve, hogy az a munkaviszony során történt, s a munkáltató nem tett meg minden olyan ésszerű intézkedést, amely megelőzhette volna a harmadik személytől eredő zaklatást.

Az is szükséges még a munkáltató felelősségének megállapításához, hogy tudjon arról, hogy legalább két alkalommal érte zaklatás munkavállalóját – függetlenül attól, hogy a különböző alkalmakkor ugyanazon személy volt-e a zaklató.

Harmadik személynek az minősül, aki nem a foglalkoztató, s nem is valamelyik munkavállalója.

A hasonlóságok ezzel kimerültek a két törvény között, hiszen az angol a továbbiakban olyan előírásokat tartalmaz, amelyek a rendőrségi szolgálati jogviszonyra vonatkoznak, vagy éppen egy cég partnereire. Azaz a munka világába emelte a szigetországi jogalkotó az üzleti kapcsolatokat is. Az üzleti kapcsolatokhoz sorolható az ügyvéd (barrister és advocat) és ügyfelei közötti kapcsolat anti-diszkriminációs szempontú szabályozása is. E területeket követik a törvényben a „hivatal-viselők”, a közhivatalokra vonatkozó rendelkezések, majd pedig a kvalifikációs testületek számára irányadó szabályok.

A munkaerő-piaci szolgáltatókat is a törvény hatálya alá vonták, s a különös rendelkezések közötti szerepeltetésük is nyomatékosítja ezt. E szolgáltatók közé tartozik az, aki szakmai továbbképzéseket szervez, foglalkoztatási tanácsadást végez, vagy „fejvadászként” dolgozik, azaz a munkaerő-közvetítésben vesz részt. Hasonlóan fontos a szakszervezetek szabályozása, amelyek szabályozása elsősorban a tagság létesítésére, annak feltételrendszerére irányul. A rész végén a munkaerő-toborzás szabályai állnak, melyek középpontjában az állásinterjún feltehető kérdések szerepelnek. Ezek szerint általánosan tilalmazott az egészségi állapot és a fogyatékosagra irányuló kérdés-feltétel.

### *Eljárások az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén*

Az egyenlőség-törvény értelmében az alábbi eljárásokat lehet indítani azzal szemben, aki a törvény előírásait megsértette:

- bírósági eljárás
- az immigrációs törvény szerinti eljárások
- az 1997-es speciális immigrációs fellebbviteli bizottsági törvény szerinti eljárások, valamint
- Skóciában a Court of Session felülvizsgálati eljárása.

### *Pozitív intézkedések*

Az egyenlőség-törvény az Ebktv.-nél részletesebben szabályozza a megerősítő intézkedéseket. Az általános rendelkezések között azonban a magyarhoz hasonló rendelkezést találunk. A feltételrendszer a következő:

- csak védett tulajdonság miatt hátrányos helyzetben lévő személy javára
- csak arányos mértékben

lehet élni ezen eszközzel. A munkaerő-toborzásnál további követelményeknek is meg kell felelni, így például csak azonos képesítésű munkavállalók között van helye a hátrányos helyzetű előnyben részesítésének.

### *Összefoglalás*

A várakozásaimnak megfelelően az angol jogszabály követte a szigetország tradícióit az esetjogi szempontú szabályozással, s a generálklauzulák, s az elvontabb szabályok mellőzésével. Ennek ellenére elmondható, hogy a törvény tartalmát illetően ugyan némileg különbözik az Ebktv.-től – így például a védett tulajdonságok köre is eltérő – ugyanakkor a két törvény egymáshoz nagyon hasonló védelemben részesíti a diszkrimináció áldozatait, úgy általánosságban, mint a munka világában.

#### *4.4.2. Legjobb gyakorlatok átültethetősége*

Nincs olyan jogrendszer Európában – de sehol máshol a világon – ahol ne lehetne még javítanivalót találni az egyenlő bánásmód valamely területén. Erre tekintettel az EU számos olyan projektet támogat, amelyek célja az egyenlő bánásmód aktuális helyzetének megismerése az adott tagállam(ok)ban, az antidiszkriminációs jogról való ismeretek terjesztése/bővítése, stb. A projektek legtöbbje az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, a nemek közötti egyenlőség valamint a család és hivatás összeegyeztetésének növelése körül szerveződött. A projektek által felhalmozott ismeretek és tapasztalatok elég értékesek ahhoz, hogy a közösség gondoskodjon arról, hogy a legjobb eredményeket felmutató projektek megismerhetővé váljanak az unió egész területén. Ennek érdekében az ezekről szóló rövid összefoglalókat olyan kiadványokba szerkesztik, amelyek egységes szerkezetben, összehasonlítható módon tartalmazzák az egyes projektek céljait, módszereit, eredményeit. E kiadványok közül a következőkben a nemek közti egyenlőséggel, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével, valamint a család és hivatás összeegyeztetésével foglalkozókat tekintem át, hogy meggyőződjünk arról, hogy melyek azok a legjobb gyakorlatok, amelyek meghonosítása hazánkban is megfontolandó.

*A nők számának növelése a munkahelyeken – Egyesült Királyság*

A projekt célja egy olyan kézikönyv elkészítése volt, amely hasznos információkat tartalmaz a munkáltatók és a szakszervezetek számára. A kutatás kiterjedt a munkaerő-toborzástól kezdve a továbbképzésekhez való hozzáféréseken át a sztereotípiák felszámolásának módjaiig. A megoldást a flexibilis munkavégzési formákban, valamint a nőket támogató, szervezeten belüli hálózatokban látták. A projekt egy háromnapos konferenciával zárult.

*Kommunikáció szakos hallgatók továbbképzése – Spanyolország*

E projekt alapja az a felismerés volt, hogy a média közvetíti a legtöbb olyan sztereotípiát, amely a nők és férfiak társadalomban betöltött szerepét meghatározzák. Az egyenlő bér elvének megvalósulásához először a „fejekben” kell változást elérni, ez azonban lehetetlen anélkül, hogy a mindenfelől ránk zúduló média nem változtat a nemekről kialakított képén. A projekt segített a hallgatóknak abban, hogy felismerjék azokat a képi, verbális és írott fordulatokat, kifejezési eszközöket, amelyek az előítéleteket természetüknél fogva közvetítik. A projekt egy európai szemináriummal zárult, amin a tagállamokból érkezett résztvevőkkel ismertették az eredményeket, valamint megosztották ezzel kapcsolatos ismereteiket.

*„Hogy szuperál a céged az egyenlő bér frontján?” – Svédország*

A projekt arra épült, hogy egy internetes kérdőív összeállításával és mintegy 10.000 munkáltatóhoz való eljuttatásával segíteni lehet azt, hogy a kérdőívet kitöltők megismerkedhessenek azokkal a jó gyakorlatokkal, amelyek elősegítik a munkavállalók helyes teljesítményértékelését, és ezzel hozzájárul az egyenlő bér elvének megvalósulásához.

*A nők helyzetének javítása az agrárszférában – Franciaország*

Köztudott tény, hogy a nők helyzete az agrárszférában még rosszabb, mint városban élő társaiké. E megállapítás igaz Európa valamennyi jelentős agrárországára Franciaországtól Görögorszáig. Az úton az egyenlőséghez-akció keretében a lehető legtöbb érintett tájegység döntéshozóit hívták vitára, s próbálták megismertetni velük azokat a leghelyesebb gyakorlatokat, amelyek a nemi alapú diszkrimináció visszaszorításában eredményesek lehetnek.

*Kulturális akadályok – Németország*

A kulturális szféra a gazdaság egyik legdinamikusabban fejlődő ága, amelybe a többi ágazathoz képest sok nő tud betörni. Ez a megállapítás azonban nem állja meg a helyét. A statisztikák és interjúk alapján kiderült, hogy a kulturális élet legfontosabb pozícióit szinte kivétel nélkül férfiak uralják, legyen szó akár zenekarok vezetőiről, akár fesztiválszervezőkről. Tipikus, hogy státusukat informális csatornákon keresztül, sokszor politikai megfontolásokból nyerik el. Ebből levont következtetések szerint nagyobb hangsúlyt kell fektetni a kiválasztási eljárások transzparenciájára, valamint arra, hogy a művészképzésben több nő jusson szerephez. Ugyancsak segítene a nők kulturális életbeli szerepének erősödésében, ha a kormányzat gondoskodna olyan flexibilis szociális hálóról,

<sup>246</sup> A rész az *Equal pay Exchange of good practices* c. kiadvány alapján készült. (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.)

amely képes alkalmazkodni a kulturális szférában dolgozók igényeihez: az éjszakai munkavégzéshez, a turnézáshoz. Amíg ugyanis a gyermekek felügyelete nem megoldott, a nők eleve hátrányosabb helyzetből indulnak a férfiakhoz képest, hiszen a társadalom elsősorban a gyengébb nemtől várja el az utódokról való gondoskodást, még akkor is, ha ez karrierjük feláldozásával jár.

#### *Dow Jane/a feminim Dow Jones – Franciaország*

A pénzügyi szektorban elhelyezkedő, vagy elhelyezkedni kívánó nők is érzik a férfi kenyérkereső-modell hátrányait: hiszen e területen 25-27%-os a „nemi szakadék”. A bérek tekintetében is érvényesül ez a negatív hatás, általánosan megállapítható, hogy a nők bérezése elmarad a férfiakétól. A projekt megpróbált jó gyakorlatokat bemutatni a munkáltatóknak, interaktív és játékos formában felhívni a figyelmüket e problémára. Emellett készült egy információs CD-lemez is, amely statisztikákat tartalmaz a bérezés különbségeiről, összehasonlítja néhány ország egyenlő bérezésre vonatkozó szabályait, hivatalos szerveik és bíróságai joggyakorlatát, valamint olvasható rajta számos interjú is. Más projektekhez hasonlóan ebben is szerepet kaptak szemináriumok és konferenciák, melyeken ismeretterjesztő csomagokat is terjesztettek.

#### *Egyenlő bér és a kollektív alkuk – Spanyolország*

A projekt célja az volt, hogy felderítse, vajon a kollektív szerződések mekkora hangsúlyt fektetnek a női és férfi munkavállalók egyenlő bérezésére. Spanyol, német, holland, olasz és görög kollektív szerződéseket vizsgálva arra jutottak a kutatók, hogy a kollektív alkuk során fel sem merült ez a kérdés, a munkavállalókat egyenlően kezelték/képviselték – tekintet nélkül arra, hogy közel sem voltak azonos helyzetben. A megoldás kulcs abban rejlik, hogy a munkavállalói oldal tárgyalóit megfelelően tájékoztatni kell a problémáról, ennek érdekében a lehető legtöbbjükhez eljuttattak egy kiadványt, amely a jó gyakorlat minimumkövetelményeit tartalmazza, úgy mint:

- a kollektív szerződések szenteljének külön részt a bérek egyenlőségének
- a munkáltatók és a szakszervezetek ellenőrizzék ezek megvalósulását, eltérés esetén tegyenek megfelelő lépéseket
- egy külső szervezet értékelje e szempontból a kollektív szerződéseket, amelyek jóváhagyás nélkül nem léphetnének hatályba
- a női tárgyalók számát emelni kell
- a tárgyalókat továbbképzésekre kell küldeni, stb.

#### *Belépés a helyi politikába – Spanyolország, Granada*

A granadai tartományi tanács női ügyek osztálya által vezetett projekt célja az volt, hogy növelje a nők számát a helyi politikai döntéshozó testületekben. A projektet az olaszországi Torino és Salerno, valamint a görögországi Patrasz tartományaira is kiterjesztették. Ahogy a célzott területek elhelyezkedéséből is látszik, elsősorban az agrár környékekre összpontosítottak. A projekt egy olyan tréning program tervével állt elő, amely a döntéshozó szervezetek szemének felnyitására szolgál a nemen alapuló diszkrimináció tekintetében. A továbbképzés első része információk átadását szolgálta a diszkrimináció jelenségéről, és a diszkrimináció okairól, valamint az anti-diszkriminációs joganyagról. A másik rész olyan „eszközök” átadását valósította meg, amellyel a résztvevők saját testületeik és gyakorlatuk nem diszkriminációs mutatóit tudják meghatározni. A projekt végén kibocsátásra került egy

stratégiák a nemi megkülönböztetés visszaszorítására a helyi közügyek intézése során című kézikönyv, amely a projekt során feltárt legjobb gyakorlatokat összegzi.

*A legjobb gyakorlatok a nemek közti egyenlőség megteremtésében*<sup>247</sup>

*A „telemunka” segít a nőknek a munkába való visszatérésben – Belgium*

A projekt azon alapult, hogy a nők munkaerő-piaci számának növelésének egyik megoldása a távmunka. A projektbe szociális intézményeket, politikai döntéshozókat és női érdekvédelmi szervezeteket is bevontak. Számos érdekelt személlyel készült interjú, illetőleg az e-kutatás miatt Belgiumon kívüli munkáltatók és munkavállalók távmunkával kapcsolatos tapasztalataihoz is hozzáfértek. A távmunka mellett és ellen szóló érvek összegzésére is lehetőséget biztosított az extenzív adatgyűjtés. A tapasztalatok azt mutatták, hogy Dél-Európában – így például Görögországban - alacsony a távmunkában foglalkoztatott nők száma. Meglepő módon ebben az országban kevesebb nő támogatta a munkavégzés e fajtáját, mint férfi. A munkáltatók ellenérzései elsősorban annak köszönhetőek, hogy elvesztik a személyes kapcsolatot a munkavállalókkal, így az ellenőrzés lehetőségét is. Ennek ellenére a legtöbb szervezet alkalmazhatónak találta ezt a munkavégzési formát. A projekt végén egy nemzetközi konferenciát is tartottak, amelyen a tapasztalt legjobb gyakorlatokat vitatták meg. Ennek összegzéseként elmondható, hogy a távmunka ellen szóló érvek ellenére pozitív és támogatandó jelenség a távmunka, és alkalmazásának terjesztésére egy jövőbeli európai fórumot (platformot) is létre kéne hozni.

*A nemek közötti egyenlőség és a klíma-politika – Németország*

Komprehezív klíma-politikát csak úgy lehet alkotni, ha a társadalom minden csoportjával számolunk. Egyelőre a környezeti területeket, úgy mint az energia, a szállítás és az építőipar tradicionálisan férfiak uralják. Történik mindez annak ellenére, hogy számos kutatás kimutatta, hogy a nők sokkal inkább érzékenyebbek a klímaváltozás iránt, és jobban megértik az életstílus és az emberek magatartásának sürgető megváltoztatásának szükségességét. Ennek megfelelően a projekt célja az volt, hogy növelje a nők részvételét a klíma védelemhez kapcsolódó döntésekben, illetőleg a környezeti szektor szervezeteinek vezetői között. E projektben is részt vettek külföldi partnerek, és a klíma-politika helyi szintjére koncentráltak. A projekt záró szemináriumának eredményeképpen az abban részt vevő partnerek javaslatot dolgoztak ki, amelynek neve „Klíma szövetség” (climate alliance), amelyben mind a nemzeti kormányzatok, mind az Európai Bizottság, mind pedig az ENSZ klímaügyi titkársága és más környezeti hálózatokat is bevontak.

*A „celluloidszakadás” vége – Németország*

Annak ellenére, hogy a nők egyre jobb eredményeket érnek el a kulturális szektor különböző területein, a filmkészítésben egyre jobban lemaradnak. Az 1996 és 2003 közötti időszakban készült európai filmek csupán 3%-át rendezte nő. A program természetesen azzal kezdődött, hogy pontos és megbízható adatokat gyűjtsenek a szektorban tapasztalható nemek közti diszkrimináció helyzetéről. A következtetéseként megállapították azt, hogy a sztereotípiák és a nők bevonása iránti figyelem teljes hiánya okozza a terület ijesztő mértékű diszkriminációs mutatóit. A javaslatok szerint az állaspályázatok elbírálásának átláthatóságát illetőleg a kiválasztás állandó ellenőrzését megvalósítva rövid időn belül több filmet rendezhetne nő

<sup>247</sup> A kiadvány a **Decision-making: Exchange of good practices**. c. kiadvány alapján készült. (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.)

Európában. E projekt végén is kézikönyv készült, amely nemcsak a jó, hanem a rossz gyakorlatokat is bemutatják.

### *Nők a szakszervezetben – Spanyolország*

A szakszervezetek régóta erős férfi befolyás alatt állnak. Ez főként annak köszönhető, hogy „a munkások erős karjaként” gondolt mindenki a szervezetekre, és a szakszervezeti vezetők közötti nemi egyenlőség gondolata háttérbe szorult. Ez különösen azért érdekes, mert a szakaszervezetek a szociális igazságosság, szolidaritás, és az egyenlőség elveit hirdetik, és a tapasztalatok szerint roppant érzéketlenek a női egyenjogúság iránt. Ez a projekt is széles körű adatfelvétellel kezdődött, majd pedig a felvett adatok alapján vitákat szerveztek. Nemzetközi konferenciákat tartottak Amszterdamban, Oxfordban és Berlinben, valamint emellett két párhuzamos találkozó is volt Madridban. Mintegy 40 000 példányt készítettek jó gyakorlatok kézikönyvéből, amely azt igyekezett hangsúlyozni, hogy alapvető fontossága van a nők szakszervezetben való részvételének.

### *Az egyenlőség az igazságnál kezdődik – Olaszország*

A nemek közti egyenlőtlenség nem csupán az üzleti és a politikai élet jelensége, hanem ugyanúgy jellemzi Európa igazságszolgáltatási rendszereit is. A projekt központja Olaszország volt, francia, spanyol és román partnerek is részt vettek benne. A projekt során összehasonlították a férfiak és a nők igazságszolgáltatási karrierjeit, az adatfelvétel hagyományos papír alapon, internetes és telefonos interjúkkal történt. Mintegy 4000 válasz érkezett. Az adatok alapján konferenciát szerveztek 150 résztvevővel. Ezen ajánlásokat fogalmaztak meg a döntéshozó szervek számára, amely mint nyomtatott formában, mind CD-ken terjesztésre került. A projekt nagy előnye volt, hogy egyedülálló és részletes képet festett az igazságszolgáltatás diszkriminációs helyzetéről, valamint hogy az objektív adatok és a szubjektív tapasztalatok összehasonlítását is elvégezte.

### *Legjobb gyakorlatok a szakmai és a magánélet összeegyeztetése terén*<sup>248</sup>

#### *Aktív apukák – Olaszország, Luxemburg*

Annak ellenére, hogy a közösségi jog biztosítja bármelyik szülő számára a szülői szabadság jogát, az apák használják ki ezt. A projekt célja az volt, hogy az apák figyelmét felhívják a jogukra, és elérjék, hogy minél többen éljenek is vele. Ugyan a fiatal apukák közül egyre több kihasználná az új lehetőséget, azonban munkaadójuk általában elzárkózó magatartást tanúsít. Sok vállalat – jellemzően a kis- és középvállalkozások – nem megfelelően tájékozottak a szabadságtípus részletszabályairól. Ennek keretében információs csomagokat állítottak össze, kampányokat szerveztek, konferenciákat és tréningeket tartottak annak érdekében, hogy letörjék a konzervatív attitűdöket a munkahelyeken és az apákat informálják jogaikról. Az aktív apák projekt tapasztalatai mutatják, hogy a munkáltatók annak ellenére elzárkóznak az új lehetőség elől, hogy abból ők is profitálhatnának. Ahogy azt a Férfiak és Nők Közti Egyenlőség Intézetének tanácsadója is mondta, azok a fiatal apák, akik kihasználhatták szülői szabadságukat, munkába való visszatérésük után sokkal motiváltabbak és sokkal hatékonyabbak voltak.

### *Gondoskodás a nemek közti egyenlőségről – Olaszország*

<sup>248</sup> A rész a *Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices*. c. kiadvány alapján készült. (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.)

A megfelelő gyermekkor biztosítását minden szülő roppant fontosnak tartja igaz ugyan, hogy közülük a nők azok, akik otthon maradnak a gyermekkel. A gyermekgondozás hozzáférhetősége korlátozott, a nők azonban gyakran kénytelenek csökkenteni munkaidejüket, vagy akár ki is lépni a munkapiacról. A projekt célja, annak kiderítése volt, hogy hogyan lehetne fejleszteni a gyermekgondozás színvonalát, amely különösen az alacsony jövedelmű családoknak jelentene nagy segítséget. Végző soron a bölcsődei és óvodai hálózat fejlesztésével a nők munka világában való egyenlőségét segítenék elő közvetve. E szolgáltatásokkal a családi és a szakmai élet összehangolását segítenék, és hozzájárulnának a nők foglalkoztatottsági arányának növeléséhez. A kutatás eredménye meglepő volt. Annak ellenére, hogy az olasz, dán, görög, német és osztrák bölcsődék és óvodák kevesebb mint 10%-át sorolták az inadekvát, nem megfelelő kategóriába, a maradék 90% nagy részét az épphogy megfelelő csoportba helyezték el. A projekt törekvései ezzel ki is rajzolódtak, a szolgáltatások színvonalának növelése nélkül elképzelhetetlen a nők aktivitásának növelése. A projektben kézikönyv, információs csomagok disszeminációjáról is gondoskodtak.

## **5. A civil szervezetek és szakszervezetek helye az egyenlő bánásmód érvényesítésében**

### **5.1. A civil szervezetek szerepe a diszkrimináció elleni küzdelemben és az esélyegyenlőség előmozdításában**

A civil szervezetek három csoportba sorolhatók: jogvédő szervezetek, szakszervezetek, valamint az egyes társadalmi csoportok esélyegyenlőségét szolgáló civil szervezetek. Jelenleg néhány olyan professzionális, szakosodott jogvédő szervezet van, amelyek sikerrel visznek diszkriminációs ügyeket a bíróságon és az EBH előtt. A jogvédő szervezetek különösen a roma személyekkel szembeni diszkrimináció terén értek el sikereket. Ezek a jogi eljárások nagyon fontos szerepet játszanak a jogi szabályozás fejlesztésében, és a médián keresztül a közvélemény érzékenyítésében. Alapvető érdek, hogy növekedjen a diszkrimináció ellen indított peres és közigazgatási eljárások száma. Ennek hatékony eszköze lehet, ha a sikeresen működő jogvédő szervezetek átadhatják az elmúlt években szerzett jogi, szakmai tapasztalataikat olyan más civil szervezeteknek, amelyek vállalják ilyen ügyek képviseletét.

A szakszervezetek elsősorban a női munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása terén aktívak. A szakszervezeti konföderációk női tagozatai komoly tapasztalatokat szereztek a nők esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzések, konferenciák, tájékoztató kampányok szervezésében. Az Ebktv. szerint az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv és többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaság köteles a szakszervezet bevonásával esélyegyenlőségi tervet készíteni, amely a munkahelyi esélyegyenlőség biztosításának fontos eszköze lehet. Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a hátrányos helyzetű munkavállalók, különösen a nők, negyven évnél idősebb munkavállalók, romák, fogyatékos személyek foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljait és eszközeit. Sajnos eddig sok arra kötelezett munkáltató nem készített esélyegyenlőségi tervet, de 2007-től az EBH pénzbírsággal büntetheti őket. A munkáltatók és a szakszervezetek azonban kevés információval rendelkeznek arról, hogy milyen eszközökkel lehetne a rendelkezésre álló forrásokból a leghatékonyabban javítani a munkavállalók esélyegyenlőségét.

Országsszerte több száz olyan alapítvány, egyesület működik, amelyek aktívak a különböző társadalmi csoportok esélyegyenlőségének erősítése terén. Különösen sok civil szervezet segíti a fogyatékosággal élők, a romák és a nők esélyegyenlőségének érvényesítését. Az utóbbi években számos képzési program szolgálta ezeknek a civil szervezeteknek a szakmai támogatását, részben uniós forrásokból. A civil szervezetek által, illetve a részükre szervezett képzések gyakori problémája, hogy azok sok esetben általános témákat érintettek, nem kapcsolódtak a tényleges gyakorlati tevékenységükhöz, valamint esetleges volt a résztvevők kiválasztása. Éppen ezért a képzéseket azokra a témakörökre kellene koncentrálni, amelyek valóban hatékonyan segítik a civil szervezeteket az esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogi és szakmai problémák megoldásában. Emellett nagyobb hangsúlyt kell fektetni az érintettek elérésére, a résztvevők megfelelő kiválasztására.

## **5.2. A civil szervezetek és a szakszervezetek jogorvoslati lehetősége: közérdekű igényérvényesítés**

### *5.2.1. A közérdekű igényérvényesítés szabályai és bírói gyakorlata*

A közérdekű igényérvényesítés intézményét két Európai Uniósi irányelv (43/2000, 78/2000) alapján vezette be az Ebtv. az egyenlő bánásmód területén. Az Európai Unió fenti két irányelve írta elő ugyanis a tagállamok részére, hogy bizonyos hátrányos megkülönböztetés megállapítása iránt indított eljárásokban a bizonyítási szabályok könnyítését kell a nemzeti jogrendszerekbe illeszteni. Az Európai Unió Tanácsának a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK Irányelve preambuluma 19. bekezdése szerint a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés áldozatainak megfelelő jogi védelemmel kell rendelkezniük. A hatékonyabb védelem nyújtása érdekében az egyesületeket vagy egyéb jogi személyeket is fel kell hatalmazni, hogy – a bíróságok előtti képviseletre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárási szabályok sérelme nélkül – a tagállamok által meghatározott módon bármilyen áldozat nevében, illetve támogatójaként eljárásokban részt vegyenek.

A 7. cikk (2) bekezdése értelmében a tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jog által szabályozott kritériumokkal összhangban törvényes érdekükben áll az ebben az irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek. A tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve, annak jóváhagyásával.

Az Európai Unió Tanácsának a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK Irányelv 9. cikkének (2) bekezdése akként fogalmaz, hogy a tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve – ez utóbbi jóváhagyásával.

Az irányelvek idézett cikkelyei egyértelmű kötelezettséget róttak a tagállamokra abban a tekintetben is, hogy az átültetésre előírt határidőre, azaz 2003. december 2. napjáig az irányelv hatálya alá tartozó jogviszonyok esetén az igényérvényesítési eljárásokban ezeket a szabályokat át kell ültetni. A magyar jogalkotó a 2004. január 27. napján hatályba lépett, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

megalkotásával igyekezett eleget tenni a közösségi jog által előírt átültetési kötelezettségének.<sup>249</sup>

A hatályos magyar szabály szerint az ügyész, az EBH, valamint a társadalmi és érdekképviseleti szervezetek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthatnak<sup>250</sup>. A jogosultak akkor élhetnek a közérdekű igényérvényesítés jogával, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapul, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti (Ebkvt. 20. § (1) bek.). A perben a bíróság által megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság a központi költségvetés bevétele. Az Alkotmánybíróság eddig a vallási vagy más világnézeti meggyőződést, illetve a nemzetiségi vagy etnikai hovatartozást tekintette a személyiség ilyen lényegi vonásának, ez azonban nem akadályozza annak, hogy a jogalkalmazók egyéb tulajdonságot is a személyiség lényegéhez közel állónak minősítsenek.<sup>251</sup>

Az Ebkvt. 2006. évi módosítása kiterjesztette a közérdekű igényérvényesítés jogát az EBH eljárására is, amely a diszkriminatív álláshirdetésekkkel szemben például hatásos jogorvoslat lehet, mivel gyorsabb, olcsóbb és egyszerűbb a peres eljárásnál. Az Ebkvt. ennek megfelelően 2007 január 1-e óta az EBH előtti eljárásban is biztosítja a közérdekű igényérvényesítést az egyenlő bánásmód megsértése esetén, amikor úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, továbbá a társadalmi és érdekképviseleti szervezet, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Közérdekű igény érvényesítésére azonban kizárólag az a társadalmi szervezet vagy alapítvány jogosult, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet. Habár az Ebkvt. lehetőséget ad az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak és az ügyésznek is ilyen jellegű perek megindítására, ez idáig ilyen eljárásokra nem került még sor.

A Háttér Társaság kontra Károli Egyetem ügy volt az első közérdekű igényérvényesítési per, amely annak ideáltípusát jeleníti meg: a kvázi-norma jellegű diszkriminációt, általános érvényű szabályzat megjelentetését.<sup>252</sup> A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a felperes a homoszexuálisok által alkotott társadalmi csoport érdekképviseletét ellátó szervezetként indított keresetet az alperessel szemben. Mivel „az ember személyiségének lényegi vonását jelentő tulajdonság a szexuális orientáció és ez a tulajdonság a felperes által képviselt társadalmi csoport tagjainál is meghatározó jelentőségű, ezért a felperest megillette a

<sup>249</sup> Kárpáti József: *A közérdekű igényérvényesítés egyes kérdései*. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

<sup>250</sup> Egyrészt az a társadalmi szervezet vagy alapítvány jogosult erre, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a célok között szerepel a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel. Másrészt az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat. Harmadrészt a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet.

<sup>251</sup> Lásd az Ebkvt. miniszteri indoklásában.

<sup>252</sup> Kárpáti József: Az utolsó próbatétel. Ítélet a Háttér Társaság kontra Károli Egyetem ügyben. *Fundamentum* 2005/3. 108. o.

közérdekű igényérvényesítés joga”<sup>253</sup>. Kárpáti szerint<sup>254</sup> ebből az ítéletből következően a közérdekű igényérvényesítés jogosultjának a diszkrimináció bekövetkezésének lehetőségére való hivatkozása önmagában megalapozza a perbeli legitimációt. A közérdekű igényérvényesítésre akkor is van lehetőség, ha annak jogosultja absztrakt diszkriminációs tényállást állít, sőt, a jogsértés bekövetkezésének állandó, elvont fenyegetése akár a diszkrimináció bírói megállapítására is okot adhat. A bíróság lényegében figyelmen kívül hagyta a 20. §-nak azt a megfogalmazását, amely szerint csak tényleges jogsértés bekövetkezése esetén van lehetőség közérdekű igényérvényesítésre. A bírói gyakorlat lényegében kijavította ezt a jogalkotási hibát, amelyet végül a Módosítás orvosolt. A 20. § módosított szövege szerint nem csak az egyenlő bánásmód megsértése esetén van lehetőség közérdekű igényérvényesítésre, hanem annak „közvetlen veszélye” esetén is. Ennek megfelelően módosultak a bizonyítási szabályok is, mert a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak azt kell valószínűsítania, hogy hátrány érte, vagy „ennek közvetlen veszélye fenyeget”. A jogalkotó tehát nem elégszik meg a diszkrimináció bekövetkezésének lehetőségére való hivatkozással, hanem megkívánja annak közvetlen veszélyét (állandó, elvont fenyegetését). Hangsúlyozni kell azonban, hogy csak a közérdekű igényérvényesítésnél elegendő a hátrány közvetlen veszélye, a többi jogsértésnél (pl. közvetett diszkrimináció) továbbra is szükséges a hátrány bekövetkezése, ami a közösségi jog szempontjából továbbra is problematikus<sup>255</sup>.

A miskolci szegregációs ítélet<sup>256</sup> szerint a felperest a közérdekű igényérvényesítés joga nem illeti meg „az általában hátrányos helyzetűnek jelölt gyermekek vonatkozásában”, mert közérdekű igényérvényesítés esetén definiálni kell a külön nem nevesített hátrányos helyzetet. A felperes a nem roma származású gyermekek esetében nem jelölt meg egyértelműen olyan tulajdonságot, amelyből következtetni lehetne a sérelmezett intézkedés előtt is fenntartott hátrányos helyzetre. Az ítélet szerint tehát nem sértett törvényt az elsőfokú bíróság, amikor kizárólag a roma származású gyermekek tekintetében bocsátkozott a kereset érdemi vizsgálatába.

### 5.2.2 A közérdekű igényérvényesítés az EBH gyakorlatában

A hatóság megalapítását követő kezdeti években a közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások nem voltak jellemzőek, ám ebben az utóbbi években észrevehető változás következett be. A 2008-as év folyamán ugyanis már 15, 2009-ben pedig 19 ilyen eljárás is indult, és ez a tendencia a 2010-es évben is folytatódott, amikor 7 jogsértést megállapító határozatot, 3 elutasító határozatot, 3 egyezséget, valamint négy megszüntető végzést eredményezett közérdekű igényérvényesítés. Az elmarasztaló határozatok között 2 foglalkoztatási, három áruk-szolgáltatások területére eső, két oktatási területet érintő ügy volt. Az említett 7 jogsértést megállapító ügyben összesen 5 esetben a nemzeti-etnikai hovatartozás volt az eljárás alapjául szolgáló védett tulajdonság.

Széleskörű tájékoztató kampány lenne szükséges ahhoz, hogy a közvetett diszkrimináció – sokszor még jogászok számára is nehezen felismerhető – eseteit az érintettek nagyobb eséllyel

<sup>253</sup> EBH 2005/1216.

<sup>254</sup> Kárpáti József: Az utolsó próbatétel. Ítélet a Háttér Társaság kontra Károli Egyetem ügyben. *Fundamentum* 2005/3. 108. o.

<sup>255</sup> A 2000/78/EK 2. cikk (2) bekezdése szerint a hátrány bekövetkezésének lehetősége esetén is meg lehet állapítani a közvetett hátrányos megkülönböztetést.

<sup>256</sup> Pf. .20.683/2005/7 (www.cfcf.hu).

vegyék észre, illetve a társadalmi és érdekképviselői szervek jelentős szerepet játszhatnak az ilyen, jellemzően szélesebb kört érintő jogsértések esetén közérdekű igényérvényesítési jogukkal élve. 2008-ban az elutasító határozatok mindössze 6%-a indult közérdekű igényérvényesítésre, azonban ezek között sem volt közvetett hátrányos megkülönböztetést sérelmező beadvány.<sup>257</sup>

Az EBH gyakran találkozik civil szervezetekkel, amikor megvitatják az érdekképviselői szervek által felvetett problémákat, konkrét jogeseteket. E találkozások legfőbb célja, hogy ösztönözze e szervezeteket arra, hogy éljenek a törvényben biztosított képviselői, közérdekű igényérvényesítési jogosultságukkal.<sup>258</sup> A hatóság vezetői és munkatársai 2006-ban 73, 2007-ben 179, 2008-ban 171 esetben vettek részt konferenciákon, illetve tartottak előadásokat. 2007 az Egyenlő Esélyek Éve volt az Európai Unióban, s az ország minden területén számos rendezvényre került sor, amelyekre a hatóság rendre meghívást, felkérést kapott. A hatóság 108 civil szervezettel tart folyamatosan kapcsolatot.<sup>259</sup> Az érdekérvényesítő tevékenységet folytató szervezetek tájékoztatására a jogtudatosság növelése érdekében a jövőben is nagy hangsúlyt kell helyezni.

Az alábbiakban ismertetjük az EBH néhány közérdekű igényérvényesítés alapján hozott határozatát.

Egy szakszervezet alapszervezete közérdekű igényérvényesítés iránti kérelmében előadta, hogy az érintett cég két gyáranak kvótavisszaadásáról döntött, aminek következtében az egyes gyárakkal aláírt megállapodások tartalmukat tekintve előnyösebb feltételeket tartalmaztak az észak-magyarországi régió két telephelyén dolgozók számára, mint az észak-alföldi régió tekintetében. A két megállapodásban a dolgozók átlagosan 4 hónappal hosszabb időszakra vonatkozó kártérítésben részesültek úgy, hogy részükre a tanulóiévek is beszámításra kerültek az összeg megállapításánál. A szakszervezet álláspontja szerint az eljárás alá vont az észak-alföldi régiót az észak-magyarországi régióval szemben úgy tekintette, mint amely a foglalkoztatás, a munkahelyteremtés és az ingatlanárak vonatkozásában kedvezőbb helyzetben van, ezért az ottani dolgozók kártérítése elmaradt az észak-magyarországi régió telephelyein dolgozókéétól. A munkáltató előadta, hogy a megállapodások megkötésekor nem kívántak regionális munkaerő-piaci különbségeket tenni, és a kollektív szerződésben egyébként rögzített juttatásokat mindhárom telephely érintett dolgozói megkapták, de az e fölötti kártalanítási részben már voltak különbségek a telephelyek között.

A hatóság a kérelmezők közérdekű igényérvényesítés iránt előterjesztett igényét megalapozottnak találta, így megállapította a regionalitás, mint egyéb helyzet alapján alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, mivel nem találta megfelelően alátámasztottnak a különbségtétel indokait. A hatóság a céget kötelezte a jogsértő állapot megszüntetésére azzal,

---

<sup>257</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), p. 38.

<sup>258</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2007. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), p. 58.

<sup>259</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), p. 48.

hogy a megállapodásokban azonos elbánást alkalmazzon a két régió telephelyein foglalkoztatott munkavállalók csoportjaival szemben.<sup>260</sup>

Egy cégen belül működő szakszervezet fordult a hatósághoz a dolgozók érdekében, mert a cég vezetése nyilvánosan közzétette azoknak a dolgozóknak a nevét, akik az előző évben táppénzes állományban voltak. A munkáltató intézkedése a dolgozóknak nagy felháborodást keltett, a szakszervezeti vezető ezért felszólította a munkahelyi vezetőt a lista eltávolítására, azonban kérését elutasították. A hatóság az ügyet közérdekű igényérvényesítés keretében vizsgálta. A tanúként meghallgatott dolgozók azt állították, hogy a lista közzététele megalázó volt számukra, a cég vezetője ezzel szemben azzal érvelt, hogy hazai és nemzetközi gyakorlat alapján döntött a lista nyilvánosságra hozataláról, és a közzététel figyelemfelhívás célját is szolgálta, tényadatokat közölt, ugyanis a dolgozóktól több alkalommal kapott olyan jelzéseket, melyek szerint egyes munkavállalók jogosulatlanul veszik igénybe a táppénzt. A vizsgálat eredményeként a hatóság megállapította, hogy a munkáltató egészségi állapottal összefüggésben zaklatást alkalmazott a dolgozókkal szemben, és a munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától, valamint a határozat közzétételét rendelte el.<sup>261</sup>

Egy szakszervezet azt sérelmezte, hogy a végzős tanulók a képzés befejezését követően tanulmányi eredményük függvényében választhatnak, vagy nem választhatnak maguknak első szolgálati helyet (egyéb helyzet). Ez a kikötés azonban a tanulókkal kötött szerződésben nem szerepelt, így arról tanulmányaik legnagyobb része során nem is tudhattak. Álláspontja szerint e kikötés olyan fontosságú, hogy annak utólagos meghatározásával, illetve bevezetésével az iskola megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a másodéves tanulókkal szemben. A hatóságnak jelen ügyben azt kellett vizsgálnia, hogy az eljárás az egyenlő bánásmód egyéb helyzet miatti sérelmére hivatkozással lefolytatható-e. A törvény 8.§ t) pontja szerinti egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző ugyanakkor nem értelmezhető ilyen kiterjesztően, ugyanis védett tulajdonságnak csak a sérelmet szenvedett személy olyan tulajdonsága tekinthető, mely méltóságával szorosan összefügg, illetve amelynek sérelme sérti az illető emberi méltósága tiszteletben tartásához fűződő alapvető jogát. A kérelmező egy olyan, a sérelemmel összefüggő körülményt jelölt meg a beadványban – hogy a sérelmet szenvedett tanulók a második, míg a velük egyéb tekintetben összehasonlítható helyzetben lévők az első évfolyamra járnak – amely nem minősül a személyiség lényegi vonásának, ezért nem értékelhető a 8.§ t) pont szerinti egyéb helyzetnek.

Egy cselekvőképességét kizáró gondnokság alatt álló személy (fogyatékoság) képviselőjében fordult a hatósághoz egy jogvédő tevékenységet folytató alapítvány. A beadvány szerint a gondnokolt, aki egy alapítványi lakóotthon lakója, munkavállalási szándékát jelezte az alapítványnak, mely kapcsán megkeresett szakértői bizottság őt az ún. fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre alkalmasnak találta. Az őt vizsgáló orvos korlátozásként folyamatos felügyeletet, balesetmentes környezetet, könnyű fizikai munkát jelölt meg számára. Az alapítvány a gondnokoltat fentieknek megfelelően kívánta foglalkoztatni, hivatásos gondnoka és törvényes képviselője azonban az illetékes miskolci gyámhivatal azon álláspontjára hivatkozva nem írta alá a gondnokolt nevében a munkaszerződést, hogy cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt álló személyek

<sup>260</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), p. 13-14.

<sup>261</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), p. 17-18.

munkaviszonyt nem létesíthetnek. Kérelmező szerint a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek fogyatékoságuk és cselekvőképtelenségük, mint a fogyatékoságuk mértékéhez kapcsolódó speciális helyzetük alapján hátrányos megkülönböztetésben részesülnek, a jogsértés pedig – ugyan egy konkrét panasz kapcsán jutott Kérelmező tudomására – személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Kérelmező szerint a magyar jog nem zárja ki a cselekvőképtelen gondnokoltak munkaviszonyban való foglalkoztatását, a cselekvőképtelen személyek a Ptk. általános szabályainak megfelelően létesíthetnek munkaviszonyt, azaz a szükséges jognyilatkozatokat helyettük a gondnoknak kell megtennie, de fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásuknak jogszabályi akadálya nincs. Kérelmező szerint a gyámhivatal azon gyakorlata, mely az egyedi körülmények mérlegelése nélkül, általános jelleggel kizárja a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezettéket a foglalkoztatás lehetőségéből, sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A lefolytatott bizonyítás alapján a hatóság a közérdekű igényérvényesítés feltételeit megvalósulni látta. Mivel foglalkoztatás területén történt megkülönböztetésről van szó, fenti jogszabályi rendelkezések értelmében az eljárás alá vont szervek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól csak annak bizonyításával menthették ki magukat, hogy a foglalkoztatás lehetőségéből való kizárás a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek minősül. A Hatóság értelmezése szerint ugyanakkor sem az Ebktv-vel, sem az Irányelvvel, sem pedig a Munka Törvénykönyvének szellemével nem ellentétes az a gyakorlat, mely a jogszabály által (szociális törvény) konkrétan nem szabályozott fenti kérdésben úgy foglal állást, hogy a cselekvőképtelen személyek Mt. szerinti munkaviszonyban való foglalkoztatásának a munkaviszony természete alapján indokolt akadálya van, mely alapján alkalmazott megkülönböztetés arányos és jogszerű. A Hatóság egyetértett azzal, hogy a cselekvőképességet kizáró személyek belátási képessége tartósan, teljes mértékben hiányzik, ezért az Mt. szerinti munkaviszony, mint kétoldalú tartós jogviszony által megkövetelt jognyilatkozatok megtételében, a munkaviszonnyal járó, jogilag minősíthető cselekedetek mérlegelésében, valamint a munkáltatói utasítások gondos, szakszerű és felelős teljesítésében akadályozottnak tekintendők. Fenti értelmezést kívánja meg a cselekvőképességet kizáró gondnokság, mint jogintézmény célja és rendeltetése is, mely egyszerre jelölhető meg a gondnokság alá helyezett személy védelmében, anyagi és más természetű károsodástól való megóvásában, valamint környezete biztosításában afelől, hogy a belátási képességgel egyáltalán nem rendelkező személy ne tehessen jogi relevanciával bíró nyilatkozatot, illetve ne fejthessen ki a saját maga, valamint mások életére is kihatással bíró, tehát személyes felelősségvállalást igénylő magatartást.<sup>262</sup> A Fővárosi Bíróság időközben hatályon kívül helyezte az EBH határozatát és új eljárás lefolytatására kötelezte.<sup>263</sup>

### 5.2.3 Az álláshirdetésekkel kapcsolatos jogalkalmazási kérdések az EBH gyakorlatában

Az EBH előtt az elmúlt időszakban több esetben közérdekű igényérvényesítés keretében kezdeményeztek eljárást társadalmi szervezetek diszkriminatív álláshirdetések, illetőleg az álláshirdetésekre - tesztelés keretében - történő jelentkezések vizsgálatára.<sup>264</sup>

<sup>262</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól.  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu).

<sup>263</sup> [http://www.kezenfogva.hu/doc/gondnoksag\\_fov\\_bir\\_itelet.pdf](http://www.kezenfogva.hu/doc/gondnoksag_fov_bir_itelet.pdf)

<sup>264</sup> A fejezetben szereplő ügyek leírásának forrása az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Az egyik ügyben a kérelmező szervezet az Expressz hirdetési újságban megjelent, véletlenszerűen kiválasztott és a közigazgatási iratokhoz csatolt hirdetésre történő jelentkezés volt a kérelem tárgya. A kérelmező beadványában megnevezte a tesztelést végzőket, valamint azt a védett tulajdonságot is, melyet az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8.§-a konkrétan nevesít, így az életkort, és az etnikai kisebbséghez való tartozást. A kérelmező csatolta a tesztelők által kitöltött kérdőíveket, amelyen az álláshirdetést feladónak sem a neve, sem a címe nem szerepelt, a csatolt hirdetési újságban ezen adatok ugyancsak hiányoztak, csupán egy mobil telefon száma volt a hirdetés mellett. A tesztelés eredményeként a hirdetést feladó munkáltató nem volt megállapítható. A hatóság kérelmező jogi képviselőjét hiánypótlás keretében a munkáltató konkrét megnevezésére hívta fel, egyidejűleg arról tájékoztatta a kérelmezőt, hogy sem a Ket., sem pedig az Ebktv. nem teszi lehetővé a hatóság számára un. „előzetes nyomozati cselekmények” foganatosítását, ezen belül a hirdetési újság alkalmazottainak tanúkénti meghallgatását, így az eljárás megindításához nélkülözhetetlen adatok beszerzése kérelmező feladata.

Kérelmező szervezet egy másik ügyben beadványában az elektronikus hirdetésekről szóló 2001. évi CVIII. törvény 14/A §-ára hivatkozva vitatta a hatóságnak a hiánypótlási felhívásban részletezett álláspontját és kérte, hogy a hatóság az Expressz hirdetési újság képviselőjét tanúként hallgassa meg. A hivatkozott jogszabály alapján ugyanis az elektronikus hirdető az igénybevevő számára köteles tájékoztatást adni a hirdetés feladójának személyéről, és e hirdetés az újság internetes oldalán is feltehetően megjelent. Kérelmező válaszában bejelentette, hogy nem áll módjában sem a munkáltató pontos nevét és címét bejelenteni, és azt sem tudja közölni, hogy kikkel beszéltek a tesztelők. Javasolta, hogy a hatóság kérje be a hirdetést feladó adatait az Expressz hirdetési újságtól, mivel álláspontja szerint ez irányú megkeresésére úgysem válaszolnának.

A hatóság az eljárást a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 31.§ (2) bekezdése alapján megszüntette, mivel az ügyfél a kérelmére indult eljárásban a hiánypótlásra való felhívásnak nem tett eleget, és nyilatkozattételének elmaradása megakadályozta a tényállás tisztázását. Hatósági eljárás indítására kizárólag akkor van lehetőség, amennyiben a kérelmező védett tulajdonságán, konkrét sérelemén, vagy annak közvetlen veszélyének meglétén kívül az eljárás alá vonandó személyt (jelen esetben a munkáltatót) is konkrétan megjelöli. A hatóság álláspontja szerint ugyanis a hirdetést közzétevő cég a hatóság eljárásában nem minősül ügyfélnek, eljárás alá nem vonható, így az Ebktv. 15/B (2) bekezdése alapján adatszolgáltatásra kötelezni nem lehet. A hirdetést közzétevő tanúmehallgatására sincs lehetőség a tanú-vallomástétel objektív akadályaira tekintettel (Ket. 53§ (3) b) pontja). (nem hallgatható meg védett adatra az, aki nem kapott a titokgazdától felmentést.)

Ugyanígy a hatóság abban az esetben is megszüntette az eljárást, amikor a kérelmező a hirdetést feladó természetes személy nevét közölte a hatósággal, mivel kizárólag az eljárás alá vont tartozik a hatósággal szemben adatszolgáltatási kötelezettséggel. A hatóság döntésének bírósági felülvizsgálata iránti perben a bíróság a keresetet elutasította. Álláspontja szerint a tényállás tisztázása az eljárás megindulását megelőzően fogalmilag kizárt, ennek megfelelően az eljárás alá vonandó személy beazonosítása kérelmező kötelezettsége. Ezen kötelezettségének kérelmező akkor tesz eleget, amennyiben kérelme az eljárás megindításához szükséges valamennyi adatot (különös tekintettel az eljárás alá vonandó személyre) tartalmazza.

Az egyik panasz szerint a munkáltató hirdetési újságban közzétett diszkriminatív állásajánlatban sörözőjébe fiatal pultos hölgyeket keresett (nemi hovatartozás). Az eljárás alá vont arra hivatkozott, miszerint a hölgyek kedvesebbek, növelik a forgalmat, valamint ehhez a munkához erős fizikum, és állóképesség szükséges. A hatóság megállapította, hogy ezen kimentési okok a munka jellegével, természetével összhangban nincsenek, így eltiltotta a munkáltatót a jogsértés jövőbeni folytatásától, valamint határozata nyilvánosságra hozásáról rendelkezett.

Összefoglalva, a hatóság kizárólag az eljárás alá vonható személy ismeretében, azzal szemben indítja meg az eljárást. Az eljárás alá vonható személy kilétének megállapítására irányulóan más, kívülálló személyt adatszolgáltatásra nem kötelezhet, kivéve más közigazgatási szerv jogsegély keretében történő megkeresését, ez esetben ugyanis más hatóságtól szerezhető be adat, tény, irat, vagy bizonyíték.

### **5.3. A hátrányos helyzetű csoportok védelmét szolgáló testületek**

#### *Országos Fogyatékosügyi Tanács*

Az Országos Fogyatékosügyi Tanács a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény alapján jött létre, azzal a céllal, hogy segítse a Kormányt a fogyatékosüggyel kapcsolatos feladatainak ellátásában. A Tanács 1999. január 19-én alakult meg. Feladatai:

- véleményezze a fogyatékos személyeket érintő jogszabályok tervezeteit,
- javaslatot tegyen e csoportra vonatkozó döntésekre, programokra, jogi szabályozásra,
- részt vegyen az ügyeiket érintő tevékenységek koordinálásában,
- tájékoztassa a Kormányt a fogyatékos személyek élethelyzetének alakulásáról,
- kidolgozza az Országos Fogyatékosügyi Programot, és kísérelje figyelemmel annak végrehajtását.

A Tanács leglényegesebb feladata az Országos Fogyatékosügyi Program megalkotása. A Programot a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges intézkedések megalapozása érdekében hozza létre az Országgyűlés. A Program célja, hogy bemutassa a fogyatékossgal élő népesség helyzetét, meghatározza a rehabilitációjukkal kapcsolatos feladatokat, a társadalmi szemlélet megváltoztatásához szükséges tennivalókat, a fogyatékos személyek életminősége javításának feltételrendszerét, segítse a társadalmi életben való aktív részvételüket, megszabja a közlekedés, oktatás, foglalkoztatás területén a társadalmilag elismert igényekhez igazított, célállapotban elérendő indokolt mértéket, mindezen célok eléréséhez szükséges tárgyi és pénzügyi feltételeket, forrásokat. A Program végrehajtásához Intézkedési Terv készül, amely ütemezi és konkrétan megfogalmazza a teljesítendő feladatokat és felelősöket.<sup>265</sup>

#### *Időügyi Tanács*

Az Időügyi Tanács működéséről és a működésével összefüggő kérdésekről a 1138/2002. (VIII. 9.) Korm. határozat rendelkezik. A Tanács a Kormány mellett működő konzultatív, véleményező, javaslattevő, a feladatok meghatározott körében koordináló testület, amelynek

---

<sup>265</sup> [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu)

feladatai:

- az idősök életkörülményeit közvetlenül érintő jogszabályok, illetve más kormányzati döntések előkészítésének szakaszában állásfoglalás kialakítása, javaslatétel a tervezett intézkedéssel kapcsolatban, konzultáció kezdeményezése a végrehajtás tapasztalatairól;
- az időskorúak érdekeinek védelme, az e korosztályra jellemző szükségletek kielégítését végző nem kormányzati szervek javaslatainak, véleményének közvetítése a Kormány felé;
- közreműködés az Idősek Világnapjával összefüggő kormányzati felkészülésben, illetve programokban;
- az Idősügyi Tanács munkájáról szóló éves jelentés összeállítása.<sup>266</sup>

### *Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács*

A Kormány annak érdekében, hogy a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét megvalósítani kívánó szemlélet a jogalkotás, illetőleg a cselekvési programok kidolgozása során fokozottabban érvényre juthasson, Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanácsot (a továbbiakban: Tanács) működtet.<sup>267</sup> A Tanács a Kormány döntéseit előkészítő konzultatív, véleményező, javaslattevő testület. E feladatkörében

- véleményt nyilvánít a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét érintő szabályozási javaslatokról, illetőleg a hazai és nemzetközi jelentésekről, tájékoztatókról és beszámolókról;
- közreműködik a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének javítását szolgáló hazai, illetve nemzetközi támogatással megvalósuló programok kidolgozásában, a tárgyban készült jelentések, beszámolók elkészítésében;
- a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítását elősegítő jogszabály-módosításokat, egyéb kormányzati döntéseket, új programokat kezdeményezhet;
- javaslatot tehet konkrét intézkedésekre a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósítása érdekében, az Új Magyarország Fejlesztési Terv és az Új Magyarország Vidékfejlesztési Stratégia Terv vonatkozásában.

A Tanács tagjai:

- a minisztériumok, illetőleg a Miniszterelnöki Hivatal egy-egy - a szerv vezetője által kijelölt - vezető besorolású képviselője;
- a társadalmi esélyegyenlőség előmozdításáért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) által felkért, a nők és férfiak társadalmi egyenlősége tárgyában kiemelkedő tudományos, érdekképviselői, illetve gyakorlati tevékenységet végző 11 személy;
- a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét képviselő civil szervezetek által delegált 8 személy (a továbbiakban: delegált tagok).

---

<sup>266</sup> [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu)

<sup>267</sup> 1008/2009. (I. 28.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács működtetéséről.

## 6. Összefoglalás, javaslatétel

A diszkrimináció nagy tömegeket érintő társadalmi és gazdasági probléma ma Magyarországon, amely kifejezetten olyan hátrányos helyzetű társadalmi csoportokat sújt, mint a romák, a fogyatékkal élők, a nők és az idős munkavállalók. Más Európai Unió országokhoz hasonlóan a diszkrimináció az élet majd minden területét áthatja, és különösen tetten érhető a munkaerőpiacon, az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, valamint a szolgáltatásokhoz való hozzáférésben. A legfontosabb diszkriminációs problémák a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásból való kirekesztése, az akadálymentesítés hiánya és a roma gyermekek oktatási szegregációja.

A foglalkoztatási diszkrimináció okozza talán a legnagyobb problémát, mivel alapjaiban korlátozza valamennyi hátrányos helyzetű csoport társadalmi és gazdasági lehetőségeit. A foglalkoztatás terén megnyilvánuló diszkrimináció tehető nagyrészt felelőssé a romák, fogyatékossgal élők, nők, valamint fiatal és idősebb munkavállalók riasztóan alacsony foglalkoztatottságáért. Továbbá, ha van is hol dolgozniuk a fent említett csoportoknak, az általuk elérhető munka-jövedelmek, munkakörülmények és jogi biztonság lényegesen rosszabb az átlagnál. Kiszolgáltatottságuk miatt nagy a valószínűsége annak, hogy a hátrányos csoporthoz tartozó munkavállaló rosszul fizetett munkát végez bejelentés nélkül „feketén”, színlelt szerződéssel, kölcsönzött munkavállalóként, de a legjobb esetben is csak határozott idejű munkaszerződéssel. Az elbocsátásoknál is felülreprezentáltak az érintett csoportok, így a foglalkoztatás teljes „ciklusát” áthatják a diszkriminatív viselkedési minták, technikák. Az egye csoportokat hátrányait illetően lehetnek azonban különbségek, hiszen a romák és fogyatékossgal élők már a jogviszony létesítésénél fennakadnak a „szűrőn”, a nőket nagy tömegben érik hátrányok a munkafeltételeket, bérezést illetően, míg az idősebb munkavállalók nagy eséllyel veszítik el munkájukat.

Ezeknek a csoportoknak a kilátástalan munkaerő-piaci helyzete nagy eséllyel nehéz társadalmi és gazdasági helyzetet eredményez (kisgyermekes anyák, idős és fiatal munkavállalók), vagy éppen szegregációhoz vezet az élet minden területén (romák). Következésképpen a romák, a fogyatékossgal élők, a kisgyermeket egyedül nevelő nők, az 50 év feletti munkavállalók döntő többsége a társadalom legszegényebb harmadába tartozik. Társadalmi kirekesztettségük viszont jelentősen csökkenti esélyeiket arra, hogy a munkaerőpiac aktív tagjai legyenek, és integrálásuk nehezen és csak hosszútávon megvalósítható. Példának okáért, a munkanélküli romák rendszeres jövedelem híján nagy szegénységben élnek, de már gyerekeiknek sincs esélyük a tisztességes munkához jutáshoz a szüleik rossz szociális helyzete és persze etnikai származásuk miatt. Ez a diszkrimináció „22-es csapdája”.

Mindezek alapján az állam alkotmányos kötelezettsége és jól felfogott érdeke, hogy változtasson ezen a helyzeten, hatékony jogi szabályozással, megelőző eszközökkel, a tudatosság növelésével, esélyegyenlőséget erősítő programokkal tegyen a munkaerő-piaci diszkrimináció ellen. Ezt a törekvést erősíti az Európai Unió sokszor deklarált politikai elkötelezettsége, a kötelező érvényű közösségi jogszabályok harmonizációs követelményrendszere, valamint az uniótól származó és általa közvetett módon kontrollált pénzalapok.

A diszkrimináció elleni fellépés fontos és az EU által megkövetelt eszköze a hatékony jogorvoslati rendszer, melynek alapvető szabályai 2003 születtek meg. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény előtti joganyaggal szemben a legfőbb kritika az volt, hogy a diszkrimináció széles körben létező jelenség, még sincsenek az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos jogviták. Az Ebktv. nem titkolt célja a diszkriminációval kapcsolatos - peres és nem peres - eljárások számának növelése volt.

Az eljárások számának és persze hatásának értékelését az intézményrendszer felől érdemes kezdeni, mert a szabályozás hatékonysága szempontjából kulcsfontosságú kérdés, hogy milyen eljárás keretében érvényesíthetők az abban foglaltak. Változatlan formában megmaradtak a 2004 előtti antidiszkriminációs intézmények, amelyek egy szakosodott hatósággal (EBH) egészültek ki. Az intézményrendszeren belül ki kell emelni a polgári és a munkaügyi bíróságokat, mert kiemelkedő szerepük van a joggyakorlat kialakításában. Az antidiszkriminációs perek száma nőtt, de ugrásszerű növekedésről nem lehet beszélni, még ha a perek száma folyamatosan növekvő tendenciát is mutat. Ráadásul a pereket túlnyomórészt jogvédő szervezetek indítják, elsősorban a közérdekű igényérvényesítés jogával élve, ugyanakkor ritkaságnak számít az „egyéni” peres jogérvényesítés, ezért fontos cél az ilyen perek számának növekedése. Az EBH határozatainak bírósági felülvizsgálatára kizárólagos illetékességgel rendelkező Fővárosi Bíróság ítélezési gyakorlata lehet még meghatározó az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult ügyekben.

Az EBH létrehozása jelentette az egyetlen érdemi változást az intézményrendszerben, ami azért lényeges, mert a szabályozás a hatósághoz „tereli” a panaszosokat. A közérdekű igényérvényesítés kiterjesztése az EBH eljárására tovább növelte a hatóság érdemi ügyeinek számát. Sajnos érdemi eljárásra és határozatra csak a panaszok mintegy felében kerül sor, és viszonylag alacsony a jogsértést megállapító határozatok száma: körülbelül minden huszadik panasz alapján állapították meg a jogsértést. Mindezek ellenére az EBH létrehozása pozitív fejlemény, mert a szakosodott hatóságnál kialakuló „szaktudás” elősegíti a hatékony jogorvoslatot. Az EBH eljárásának hátránya a represszív szankciórendszere, amely nem biztosítja a sérelmet szenvedett személy kompenzációját. Éppen ezért fontos a kisebbségi ombudsman szerepe, amely jól egészíti ki a fenti intézmények munkáját, valamint az EBH-val való együttműködése számos ügyben eredményes lehet. Ki kell még emelni a kisebbségi biztos úttörő kezdeményezését, az amicus curiae alkalmazását, illetve az etnikai diszkrimináció hazai helyzetét bemutató jelentéseit, amelyeket az EBH eljárásaiban hasznosítani tud.

Sok vagy kevés diszkriminációs eljárás indult az Ebktv. hatályba lépése és az EBH létrehozása óta? Ha azt nézzük, hogy hány diszkriminációs per és hatósági eljárás volt 2004 előtt, akkor elégedettek lehetünk, mert érezhetően nőtt a hatósági eljárások száma, és ez a megállítás - mérsékeltebben ugyan, de - igaz a peres eljárásokra. Ha viszont azt nézzük, hogy az Ebktv. legfontosabb célja az eljárások számának növelése, akkor kevésbé lehetünk elégedettek.

Az Ebktv. arra törekszik, hogy pontosan meghatározza a hatályát, a jogellenes magatartásokat és az eljárási szabályokat, valamint eleget tegyen a jogharmonizációs kötelezettségeknek. Ebből viszont egy részletes, bonyolult szabályozás következik, ami elvileg segíteni hivatott a jogalkalmazást és a hatékony jogorvoslatot. A panaszosok és a jogalkalmazók azonban nehezen igazodnak ki az antidiszkriminációs szabályokon. A hatály meglehetősen bonyolult, és a közösségi joghoz képest korlátozott, ami egyes jogsértéseknél már eddig is jogalkalmazási problémákat okozott (pl akadálymentesítés, természetes személyek felelőssége zaklatásnál). A fogalmakkal kapcsolatos jogalkalmazási nehézségeket és jogharmonizációs hibákat tükrözi a 2006. évi módosítás, amely több lényeges ponton pontosította és ezzel együtt tovább bonyolította a definíciókat (pl. közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés). Különösen igaz ez a megállapítás a kimentési szabályokra, amelyek a törvény legkevésbé stabil szabályai. Több jogorvoslati fórum közül lehet választani, de csak nagyon kevés ügyben állapítják meg a tényleges jogsértést, amelyek nagyrészt közvetlen diszkriminációs ügyek, míg a többi fogalmat alig használják. A rendszer tehát működik, de nem elég hatékonyan.

Úgy tűnik, hogy az „ördög” ezúttal nem a részletekben, hanem a rendszer egészében rejlik. A részletes szabályozás jó stratégiának bizonyult, mert pontosan elhatárolható a jogellenes és jogszerű megkülönböztetés. Ugyanakkor meg kellene „szabadítani” a törvényt a fenti koncepcióból szükségszerűen nem következő, feleslegesen bonyolult megoldásoktól. Különösen igaz ez a kimentési lehetőségek komplex rendszerére, amelyek együtt értelmezendő szabályai négy paragrafusba vannak elszórva. Indokolt volna ezeket a törvényben egy helyen, átgondolt rendszerben, akár külön címben szabályozni. Az Ebktv. és az antidiszkriminációs közigazgatási eljárás egyszerűsítését szolgálná a munkaügyi és a fogyasztóvédelmi hatóságok antidiszkriminációs hatáskörének megszüntetése, és ezzel párhuzamosan az EBH működési feltételeinek javítása. Felesleges a szakosodott hatóság mellett további hatósági jogorvoslat, mert nincs érzékelhető szerepük a diszkrimináció elleni fellépésben, és ágazati - hatósági ellenőrzési - feladataiktól idegen az ellenérdekű ügyfelekkel zajló, emberi jogi ismereteket igénylő eljárások lefolytatása. Ezzel ki lehetne iktatni a párhuzamos hatósági eljárások összetett szabályait is. Itt csak néhány példát hozunk, de a jogalkalmazás tapasztalatai alapján át kell tekinteni az egyszerűsítés további lehetőségeit. Az egyszerűsítés mellett az is segítené az Ebktv. hatékonyabb alkalmazását, ha a diszkriminációs eljárások szereplői több információval rendelkeznének a magyar antidiszkriminációs jog „rejtelméről”. Különösen igaz ez a bíróság és az EBH közötti fórumválasztás lehetőségére és párhuzamos eljárásuk szabályaira.

Az Ebktv. 2006. évi módosításával az antidiszkriminációs szabályozás reformjának első időszaka lezárult. A jogharmonizációt azért nem tekinthetjük bejezettnek, mert a jogalkalmazási tapasztalatok újabb és újabb ellentmondásokat hoznak felszínre, és a közösségi jog is állandóan változik, finomodik. Mindezek alapján a következő évek feladata a rendszer „finomhangolása”, a joganyag (fogalmak, kimentési és eljárási szabályok) további csiszolása és egyszerűsítése, annak érdekében, hogy az Ebktv. valóban meg tudjon felelni deklarált céljainak és a vele szembeni elvárásoknak. Összességében az antidiszkriminációs joganyag és intézményrendszer reformját sikeresnek ítéljük meg, ezért semmi nem indokolja a rendszer alapjainak megváltoztatását.

Pozitív fejlemény az is, hogy a média egyre több diszkriminációs esetre hívja fel a figyelmet, valamint egyre többen fordulnak diszkrimináció miatt a bíróságokhoz és az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Ez a változás mindenekelőtt az állampolgárok nagyobb

tudatosságának és érzékenységének köszönhető. Mindazonáltal sok teendő van még annak érdekében, hogy mindezek az eszközök érzékelhető hatást fejtsenek ki a mindennapi életben a munkahelyeken.

Végül nem lehet megkerülni azt a kérdést, hogy milyen hatást fejtett ki eddig, illetve milyen hatása lehet a közeli és távolabbi jövőben az antidiszkriminációs jogorvoslati rendszernek és politikának. Az egyik fontos megállapítás a munkaerőpiacra kapcsolatban az, hogy nincs lényeges különbség a versenyszféra és a közszféra foglalkoztatási viszonyai között a diszkriminatív gyakorlatok tekintetében, tehát nagyjából egységes egészként szemlélhetjük a munkavállalók, közalkalmazottak, köztisztviselők összességét. Ugyanakkor a 3.800 ezer munkát végzőt közül csak az a kevesebb mint 3 millió személy támaszkodhat és él valójában az antidiszkriminációs jogorvoslati lehetőségekkel, akik munkaviszonyban, közalkalmazotti, köztisztviselői, szolgálati stb. jogviszonyokban dolgoznak. A tágabb értelemben vett munkajogviszonyokon kívül az antidiszkriminációs szabályoknak lényegében nincs érzékelhető hatása, amit jól mutat az EBH és a bíróságok esetjoga.

Ha tehát kizárólag a munkaviszonyokra fordítjuk a figyelmünket, akkor mégis külön kell kezelnünk a közszférában dolgozókat, mivel az államnak mint munkáltatónak példamutató, normateremtő szerepe van. Sajnos az állami szférában a foglalkoztatást - az EBH és kutatások tapasztalatai szerint - legalább olyan erős antidiszkriminációs minták, gyakorlatok jellemzik, mint a magánszférát. A legfontosabb feladat tehát az állami foglalkoztatás diszkrimináció-mentesítés, amelynek lehetséges eszközei az előnyben részesítés, belső szabályzatok, etikai kódexek esélyegyenlőségi tervek készítése, esélyegyenlőségi panaszrendszer kialakítása és működtetése, képzések, tájékoztató kampányok finanszírozása.

A magánszférában a foglalkoztatás – némi leegyszerűsítéssel persze – két nagyobb részre tagolható, a sok munkavállalót alkalmazó nagymunkáltatókra és a néhány alkalmazottal működő mikro-, kis- és középvállalkozásokra. A rendelkezésre álló adatok és tapasztalatok alapján arra lehet következtetni, hogy elsősorban az első csoportba tartozó nagyvállalatok működésére, gyakorlatára lehet hatása az antidiszkriminációs joganyagban. A kis- és mikrovállalkozások jogkövető hajlandósága persze nem csupán az antidiszkriminációs szabályok, hanem általában a munkajogi szabályok tekintetében is meglehetősen korlátozott. Ez persze nagyban függ az érintett ágazattól, a munkaügyi ellenőrzések gyakoriságától és számos más tényezőtől is.

A várható hatást tovább korlátozza a perek és közigazgatási eljárások alacsony száma, amely minimálisra csökkenti annak az esélyét, hogy a munkáltató valóban megüti a bokáját diszkriminatív intézkedése miatt. A nagyobb cégek nem is ettől félnek elsősorban, hanem a sajtótól, a cég jó hírnevének csorbulásától. Évente ugyanis a panaszok számának felfutása ellenére is 1-2 ezer eljárás indul, amelyből csak néhány tucat végződik elmarasztalással. Ha folytatódik a panaszok számának enyhe emelkedése, akkor 10 éves távlatban néhány tízezer közigazgatási eljárásra és néhány száz perre lehet számítani, ami a munkaügyi ellenőrzések évi majd félmillió munkavállalót érintő gyakorlatához viszonyítva elhanyagolhatónak minősül. Érdemi változást tehát önmagában a jogi eljárásoktól botorság volna várni, ahhoz sokkal komplexebb eszközrendszer alkalmazásra van szükség, amelynek persze egyik alapvető eleme a jogorvoslati rendszer.

## Bibliográfia

Ambrus, Mónika: *A bizonyítási teher megosztása a diszkriminációs panaszok elbírálásakor.* Fundamentum, 2/2007: 78-86.

Bársony, János: *Vélemény a szabályozás [egyenlő bánásmódról szóló törvény] elveiről.* Fundamentum, 2/2003: 137-139.

Bányai, Gábor: *Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében.* Európai Jog, 4/2006: 17-23.

Barnard, Catherine - Deakin, S. F. - Morris, Gillian S. - Hepple, B. A. (editors): *The Future Of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple Qc.* Irish Academic Press, 2005.

Bercusson, Brian: *European Labour Law.* Cambridge University Press, 2nd edition, 2007.

Berke, Gyula – Kiss, György: *Tizenharmadik vagy nulladik. A tárgyilagos mérlegelésen alapuló ésszerűség és ésszerűtlenség.* Fundamentum, 4/2005: 97-109.

Bitskey, Botond: *Antidiszkrimináció és egyházi autonómia.* Fundamentum, 2/2004: 71-79.

Bitskey, Botond – Gyulavári, Tamás 2003: *Kell-e anti-diszkriminációs törvény?* Jogtudományi Közlöny, 1/2003: 1-8.

Bitskey, Botond - Gyulavári, Tamás 2004: *Az anti-diszkriminációs jog reformja.* Acta Humana 4/2004: 13-40.

Blanpain, Roger: *European Labour Law.* Aspen Publishers; 10th Rev edition, 2006.

Bokorné Szegő, Hanna – Környei, Ágnes: *A diszkrimináció tilalmának modern felfogása.* Acta Humana 2001/43: 5-30.

Bragyova, András: *Egyenlőség és alkotmány. Az alkotmányos egyenlőségi szabály jelentése és alkalmazása.* Peschka-émlékkönyv, 1999: 21-66.

Davies, A. C. L.: *Perspectives on Labour Law.* Cambridge University Press, 2004.

Davidov, Guy - Langille, Brian (editors): *Boundaries And Frontiers of Labour Law: Goals And Means in the Regulation of Work.* Hart Publishing, 2006.

Davies, Paul - Lyon-Caen, Antoine - Sciarra, Silvana - Simitis, Spiros (editors): *European Community Labour Law: Principles and Perspectives: Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton.* Oxford University Press, USA, 2005.

Deakin, S. F. - Morris, Gillian S.: *Labour Law.* Hart Publishing, 4th edition, 2005.

Demeter, Judit 2006: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében*. Acta Humana, 17. évf. 1. sz. 49-66.

Dömők Csilla: *A kisebbségtől a népcsoportig*. Európai Tükör 4/2010. 67-81.

Emberi Jogi Információs és Dokumentációs Központ: *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig. A jog lehetőségei és korlátai*. Budapest, 1998, AduPrint.

Farkas, Lilla: *A hátrányos megkülönböztetés és a rendeltetésellenes joggyakorlás elhatárolása az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Fővárosi Munkaügyi Bíróság gyakorlatában: az egyéb helyzet korlátossága*. Kézirat, 2010.

Farkas, Lilla - Kádár, András Kristóf - Kárpáti, József: *Néhány megjegyzés az egyenlő bánásmódról szóló törvény koncepciójához*. Fundamentum, 2/2003:121-130.

Fitzpatrick: *Effective Enforcement of Ec Labour Law*. Kluwer Law International, 2003

Gellérné Lukács Éva, *A szebbik... A női munkavállalók védelme a munkajogban*, Humán Szaldó folyóirat, 2009/5. szám (140-143. oldal) – 1. rész; 2009/6. szám (172-174. oldal) – 2. rész; 2009/7-8. szám (210-214. oldal) – 3. rész.

Gellérné Lukács Éva (szerk.), *A harmadik országbeli állampolgárok szociális jogai*, Tullius Kiadó, Budapest 2009.

Gellérné Lukács Éva, *Lesz-e nyugdíjunk 2020-ban?* Előadás, Visegrád, Magyar Munkajogi Konferencia, 2009. október 13.

Giubboni, Stefano: *Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Labour Law Perspective*. Cambridge University Press, 2006.

Györfi, Tamás: *A diszkrimináció tilalma: egy különleges státuszú jog*. Jogtudományi Közlöny 7-8/96: 275-293.

Gyulavári Tamás - Kardos Gábor (szerk.): *A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az európai közösségi és a magyar jogban. Jogharmonizációs javaslat*. Budapest, 2000, INDOK

Gyulavári Tamás - Lehoczky Kollonay Csilla - Aáry-Tamás Lajos - Szira Judit - Farkas Lilla - Ladányi János: *Előnyben részesítés*. Fundamentum, 4/2006. 67-99.

Halmai, Gábor 1998: *Az alkotmány mint norma a bírói jogalkalmazásban*. Fundamentum, 3/1998.

Halmai, Gábor 2000: *Hátrányos passzivizmus*. Fundamentum, 2000/4: 70-74.

Halmai, Gábor 2001: *Szükség van-e antidiszkriminációs törvényre Magyarországon?* Bihari Ottó-émlékkönyv, 2001: 179-190.

Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi Jogok*. Osiris Kiadó Budapest, 2003.

Hős Nikolett, Az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel az arányossági teszt alkalmazására, Európai Tükör, 2010/3., 57-76. oldal.

Juhász Tímea, Családbarát munka-erőpiaci megoldások az Európai Unióban, Európai Tükör, 2009/11., 41-55. oldal.

Kardos, Gábor 1998: *Alkalmi tűnődés fontos dolgokról*. Fundamentum, 1-2/1998: 105-107.

Kádár, András Kristóf 2004: *Diszkriminációellenes törvény: új intézmények a magyar jogrendszerben*. Belügyi Szemle, 2-3/2004: 51-69.

Kádár, András Kristóf 2006: *A bizonyítási teher megosztásának kérdései*. Fundamentum, 4/2006: 115-124.

Kádár, András Kristóf – Farkas, Lilla: *Report on measures to combat discrimination in Hungary*. Budapest, 2005, NEKI ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com))

Kárpáti, József: *Az utolsó próbatétel. Ítélet a Háttér Társaság kontra Károli Egyetem ügyben*. Fundamentum, 2005, 9. évf. 3. sz. 105-108.

Kárpáti, József – Bihary, László – Kádár, András Kristóf – Farkas, Lilla: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*. Budapest, 2006, NEKI ([www.neki.hu](http://www.neki.hu))

Kárpáti József: *A közérdekű igényérvényesítés egyes kérdései*. [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

Kiss, György 2002: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*. Jura, 1/2002: 48-61.

Kiss, György 2006: *Az egyenlő megítélés követelménye a foglalkoztatásban - néhány gondolat az egységes antidiszkriminációs törvényhez*. Piacgazdaság-jogállam-jogalkotás, 2006: 103-140.

Kovács, Kriszta: *Az igazságos kvóta*. Fundamentum, 4/2006: 5-16.

Kovács, Virág: *A szexuális irányultság mint a diszkrimináció egyik fajtája és annak jogi értékelése a magyar és uniós joggyakorlatban*. Magyar Jog, 8/2003: 484-491.

Környei, Ágnes: *A diszkrimináció tilalmának kiteljesedése az Európai Unióban*. Acta Humana, 1-2/2003: 86-103.

Kőváriné Ignáth, Éva: *A diszkrimináció tilalma fogalmának új elemei: az életkor, a fogyatékoság és a szexuális orientáció szerinti diszkrimináció*. Acta Humana, 1-2/2003: 120-132.

Gellérné Lukács, Éva: *A női munkavállalók munkavédelme*. Humán SALDO

Lehoczkyné Kollonay, Csilla 1997: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában*. 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.

Lehoczkyné Kollonay, Csilla 1998: *Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában*. Fundamentum, 4/1998: 91-95.

Lévai, Katalin: *Európai romapolitika*. Európai Tükör 1/2009. 29-32.

Menyhárd, Attila: *Diszkrimináció-tilalom és polgári jog*. Polgári Jogi Kodifikáció, 3/2006: 8-15.

Nemeskéri, Gyula - Csizmadia, Péter 2000: *Nőkkel szembeni diszkrimináció a munkakörök értékelésén alapuló személyzeti rendszerekben*. Munkaügyi Szemle, 4. sz, 37-49. old.

*Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások I-III*. FMM, 2003, Budapest.

Noszkai, Gábor: *Miért nem lehetséges jelenleg jogalkotással esélyegyenlőséget teremteni?* Fundamentum, 1-2/98: 108-112.

Prugberger, Tamás: *Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció, "megreformált" rendezése az európai és a magyar munkajogban*. Hágelmayer Istvánné-jubileum. 2005, 2. köt. 144-154.

Radnay, József: *A korral összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére*. Gazdaság és Jog, 5/2007:17-19.

Román, László: *A jogegyenlőség természete és főbb rendellenességeinek sajátos "előfordulása" a munkajogban*. Veres-émlékkönyv, 1999: 287-306.

Rosenfeld, Michel (interjú): *„A megerősítő intézkedések sikeresek.”* Fundamentum, 4/2006. 57-64.

Sándor, Bea: *Diszkrimináció a munkahelyeken, az Európai Unió, az alapvető emberi jogok, a 2000/78/EK munkaügyi irányelv és a magyarországi jogi szabályozás*. Fundamentum, 3-4/2002: 154-162.

Sáry János – Somody Bernadette: *Alapjogok. Alkotmánytan II*. Osiris Kiadó Budapest, 2008.

Sólyom László: *Az alkotmánybíraskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris Kiadó Budapest, 2001.

Somodi, Istvánné dr.: *A rajttól a Startig – Új programok bővülő személyi körre*. Humán Saldo IV. évfolyam, 2007/5. szám 210-215.

Syrpis, Phil: *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford University Press, USA, 2007.

Szajbély, Katalin 2004a: *A pozitív intézkedések fogalma és alkalmazásuk lehetősége a faji diszkrimináció elleni küzdelemben az Európai Unió tagállamaiban*. Jogelméleti Szemle, 3/2004.

Szajbély, Katalin 2004b: *A magyar antidiszkriminációs szabályozás szankciórendszere a közösségi követelmények tükrében*. Európai Tükör, 7/2004: 89-98.

Szajbély, Katalin 2004c: *A francia diszkrimináció-ellenes szabályozás, különös tekintettel a 2000/43/EK Irányelvre*. Publicationes doctorandorum juridicorum, 15/2004: 481-510.

Szajbély, Katalin 2005: *A faji diszkrimináció elleni küzdelem az Európai Unióban és az uniós szabályozás átültetése Nagy-Britanniában*. Budapest, Európai műhelytanulmányok, 102. sz.

Szenczi Erika, Harmadik országbeli állampolgárok nyugdíjjogosultságai, 157-224, In Gellérné Lukács Éva (szerk.), *A harmadik országbeli állampolgárok szociális jogai*, Tullius Kiadó, Budapest 2009.

Szente, Zoltán: *A pozitív megkülönböztetés problémái*. Fundamentum, 4/2006:17-44.

Vékás, Lajos: *Egyenlő bánásmód polgári jogi viszonyokban?* Jogtudományi Közlöny 10/2006: 355-364.

Weltner, Andor: *A szocialista munkaszerződés*. Budapest, 1965, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Zlinszky, János 2000: *Az Alkotmány 70/A. §-ának értelmezése az Alkotmánybíróság gyakorlatában*. Alkotmánybíróság, Budapest: 137-143.

Zlinszky, János 2003: *Gondolatok és aggályok egy [egyenlő bánásmódról szóló törvény] koncepció kapcsán*. Fundamentum, 2/2003: 131-136.

Egyéb források

*Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban,* letölthető: [http://www.egyenlobanasmod.hu/data/TTaf\\_201004.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/data/TTaf_201004.pdf).

*A Velencei Bizottság (Commission for Democracy through Law) 80. plenáris ülésén elfogadott 564 / 2009. sz. vélemény a montenegrói anti-diszkriminációs törvény tervezetével kapcsolatban* (Venice, 2009. október 9-10.), 26. bek. CDL-AD(2010)011, letölthető innen: [http://www.venice.coe.int/docs/2010/CDL-AD\(2010\)011-e.pdf](http://www.venice.coe.int/docs/2010/CDL-AD(2010)011-e.pdf).

*Magyarország VI. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről („CEDAW VI.”-jelentés) 2006.*

*Decision-making: Exchange of good practices*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

*Employment in Europe*. European Commission, Luxembourg 2008.

*Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on The priorities for a possible future framework for equality between women and men*. European Commission, Luxemburg, 2010.

*Equal pay Exchange of good practices* Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

*Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices.* Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

## Summary in English

This book describes and analyses the most important questions concerning equal treatment in Hungary. It has five distinct chapters dealing with the surroundings of equal treatment (1), the legal and controlling mechanisms (2), preventive means (3), best practices in this field in the Member States of the EU (4) and finally, the role of civil organisations in implementing the principles of equal treatment (5).

The chapters try to balance between description of the legal and factual situations and between showing the analytical side of the coin, to focus on the practice. Not only the relevant laws but also the cases decided by the Equal Treatment Authority and the civil courts are dealt with. When the best practices of other Member States are shown, I tried to focus on those that can be implemented in Hungarian reality. The institutional structure in the Hungarian administration is shown as well. This book is a concise summary of the Hungarian situation that updates the bibliography too.

One of the most interesting aspects of the book is that it also deals with the role of civil society. When I went through the distinct set-ups it became clear that Hungarian civil society needs to be developed in this regard.