

Sipőczné dr. Tánczos Rita

bíró, Kúria

Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos munkajogi ítélezési gyakorlat

Bevezetés

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajog egyik legfontosabb alapelve. Diszkrimináció nem csak a foglalkoztatási viszonyok területén merülhet fel, annak veszélye azonban a munkaviszonyban – sajátos struktúráját figyelembe véve – jelentősen megnő. A felek közötti szerződéses viszonyt szabályozó munkajog a magánjog része, azonban számos közjogi elemet is tartalmaz. A szerződő felek szabadok, s ez magában foglalja azt a jogot, hogy a partnert szabadon válasszák meg és szabadon alakítsák a szerződés tartalmát. A munkáltató és a munkavállaló közötti érdekellentétből adódóan az állam közjogi beavatkozására van szükség ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelménye érvényesüljön.

I. Jogi szabályozás

A diszkrimináció tilalma a nemzetközi és az uniós szabályokban hangsúlyosan van jelen, az ezzel kapcsolatos irányelvek átvétele a jogharmonizáció fontos területét képezte. Az Európai Unióról szóló szerződés 157. cikke az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének átvételére és a részletszabályok megalkotására kötelezi a nemzeti jogalkotást, míg a másodlagos jog részletes szabályait több irányelv tartalmazza.

Az egyenlő bánásmód követelményét jogrendszerünkben legmagasabb szinten az Alaptörvény XV. cikke határozza meg, míg a részletszabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (Ebktv.) tartalmazza.

Rendelkezéseit valamennyi munkavégzésre irányuló jogviszonyra alkalmazni kell.

Definiálja a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és megtorlásfogalmát.

A törvény III. fejezetében nevesíti, hogy foglalkoztatás során milyen helyzetekben kell különösen figyelemmel lenni az egyenlő bánásmód követelményére, s mi nem tartozik e körbe, illetve mikor alkalmazható pozitív megkülönböztetés.

A Pp. 164. §-a rendelkezése szerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyí-

tania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valószínűleg fogadja el. Mivel a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban e rendelkezés az ügyek döntő részében megátalolná a sikeres jogérvényesítést, az Ebktv. 19. §-a megosztja a felek között a bizonyítási kötelezettséget. A jogszérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie, hogy hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget, és rendelkezik az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamely védett tulajdonsággal. Mindezek valószínűsítése után a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy e valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Az Ebktv. 2. §-a kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokba foglalt rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmóddal összefüggő munkajogi jogvitákban az Mt.-vel összhangban az Ebktv. szabályait is alkalmazni kell.

A munkajogban az egyenlő bánásmód elve lényegében az 1967. évi törvényben is megjelent, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (korábbi Mt.) pedig már az uniós elvárásoknak megfelelően részletesen szabályozta e kérdést.

A jelenleg hatályos, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1) bekezdése általános elvárásként határozza meg a munkaviszonnyal kapcsolatban, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Uniós kötelezettségnek eleget téve a törvény kiemeli a diszkrimináció szempontjából egyik legérzékenyebbnek minősülő területet, a munka díjazását. Az Alaptörvény már nem tartalmazza az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, az Mt. 12. § (1) bekezdése azonban előírja, hogy s munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

Az Mt. szerint a hátrányos megkülönböztetés orvoslása nem eredményezheti más munkavállaló jogainak megsértését vagy csorbítását.

A jogalkotó rögzíti azt is, hogy a diszkrimináció tilalma körében mi minősül munkabérnek, illetve meghatározza azokat a körülményeket, melyek a munka egyenlő értékének megállapításánál jelentőséggel bírnak.

II. Ismert ellentmondások a bírói gyakorlatba, hipotézisek

Az Ebktv. taxatív felsorolásában védett tulajdonságként rögzíti az „egyéb helyzetet”. Ennek túl szűk értelmezése a védelem indokolatlan korlátozásához, míg túlzottan kiterjesztő értelmezése a bizonyítás szabályainak részbeni kiüresedéséhez vezetne. Ebben jelentős segítséget nyújthat az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2010. (IV. 9.) TT számon közzétett állásfoglalása, szükséges azonban meghatározni, hogy miként értelmezhető e védett tulajdonság a munkaviszonnal összefüggésben.

A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye a gyakorlatban többször összemosódik a diszkrimináció tilalmával. Sok esetben a felek a kedvezőbb bizonyítási szabályokra figyelemmel „egyéb helyzetként” jelölnek meg olyan körülményt, amely nem tekinthető a személyiség lényeges vonásának. Az ügyek jelentős részében nem diszkrimináció, hanem joggal való visszaélés történt, amit a Pp. általános szabályai szerint az arra hivatkozó félnek kell bizonyítania. Vizsgálandó, hogy a bíróságok elkülönítik-e a két igényt, s ennek megfelelően oktatják-e ki e feleket a bizonyítási teherre illetve eszerint értékelik-e az igényt.

Fontos megvizsgálni azt is, hogy miként jelenik meg a joggyakorlatban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés mellett a közvetett diszkrimináció, hogyan kerülnek e körben értékelésre az Ebktv.-ben megjelölt konjunktív feltételek, és mi a két, egymástól törvényileg elhatárolt tényállás egymáshoz való viszonya a gyakorlatban.

A diszkriminációval kapcsolatos joggyakorlat-elemzés egyik legfontosabb része annak vizsgálata, hogy a bizonyítás miként történik e perekben. Az eddigi tapasztalatok szerint több esetben nem megfelelő a bizonyítási teherrel való kioktatás, a bizonyítási eljárás lefolytatása, annak sorrendje, s a diszkrimináció illetve joggal való visszaélés tárgyában történő bizonyítási eljárás sokszor összemosódik. Bár az Ebktv. nem építette be saját rendszerébe a 2000/78/EK keretirányelv (Foglalkoztatási Keret Irányelv) speciális kimentési szabályait, fel kell tárnunk az e körben kialakult joggyakorlat is.

Az Ebktv. lehetőséget biztosít arra is, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt munkaügyi pert indítson az ügyész, a hatóság illetve a civil és érdekképviselői szervezet (közérdekű igényérvényesítés), továbbá hogy ezen szervezetek és a hatóság a jogsérelmet szenvedett felet meghatalmazottként képviseljék. Fel kell tárnunk, hogy ezzel az eszközzel élnek-e az érintettek, segítve a jogsérelmet szenvedők igényének érvényesítését.

Nem egységes a bírósági gyakorlat abban, miként kell megítélni, hogy kik minősülnek egymással összehasonlítható helyzetben lévőknek, a jogsértés és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggést melyik félnek kell bizonyítania, illetve hogyan kell alkalmazni a kimentés szabályait.

Az egyenlő bánásmód megsértése nem csak a bíróság, hanem az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is sérelmezhető. Szükséges vizsgálni, hogy mely igény elbírálására mely szerv jogosult, s ha a peres eljárást megelőzte az Egyenlő Bánásmód Hatóság, ill. a munkaügyi hatóság eljárása, a bíróság döntése eltérte a hatóság határozatában foglaltaktól, mutatkozik-e különbség e szervek jogértelmezése között.

III. Munkamódszer

A joggyakorlat-elemző csoport 2016. február 22-én közösen tartotta meg alakuló ülését a joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlatát vizsgáló joggyakorlat-elemző csoporttal. Ennek az az oka, hogy a két csoport által vizsgált területek szorosan összefüggenek, a perben felek gyakran mindkét jogsértő magatartásra hivatkoznak.

A csoport tagjai úgy határoztak, hogy előre meghatározott szempontok alapján megvizsgálják azokat a 2010. január 1. után érkezett ügyek, amelyek 2015. december 31-ig jogerősen befejeződtek, s melyekben valamelyik fél az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vagy joggal való visszaélésre hivatkozott.

Emellett megvizsgálják az Egyenlő Bánásmód Hatóság azon határozatait, melyek az „egyéb helyzet” és a foglalkoztatás körében születtek, és összehasonlítják az e körben kialakult hatósági és bírósági gyakorlatot. Szükséges a jogkérdések tekintetében a jogirodalmi álláspont illetve az uniós szabályok és joggyakorlat megismerése is.

IV. Ütemterv

A joggyakorlat-elemző csoport 2016. március 31-ig bekéri a fenti ügyekben született jogerős határozatokat a közigazgatási és munkaügyi bíróságoktól. A határozatok kiértékelését nehezíti, hogy bár a lajstromadatokban külön tartják nyilván a diszkrimináció tárgyú ügyeket, ez a jogsérelm a más tárgyú (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkabér munkaidő stb.) ügyekben is felmerül.

Ezt követően a csoport bírói tagjai egy 25 kérdésből álló szempontrendszer alapján feldolgozzák a megküldött határozatokat. Amennyiben valamely határozat érdekesebb jogi problémát vet fel, a teljes akta beszerzésre kerül. Ezen adatok alapján a bírák 2016. június 15-ig készítik el részjelentésüket.

2016. szeptember 15-ig a csoport tagjai elkészítik az általuk vállalt tanulmányokat illetve a joggyakorlat-elemző csoport vezetője összegzi a részjelentésekben kifejtett megállapításokat. Ezután a csoport ülést tart, melyen a tagok megismerhetik a felmerült problémákat és arra megoldási javaslatokat tesznek. 2016 novemberében a joggyakorlat-elemző csoport újabb ülést tart, melyen a rendelkezésre álló anyag ismeretében megkísérlik a többségi álláspont kialakítását. ■