

**Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos  
munkaügyi bírósági gyakorlat**

**Összefoglaló vélemény**

**Tartalomjegyzék**

I.....	2
Bevezetés.....	2
1.1. A joggyakorlat-elemző csoport bemutatása.....	2
1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre, módszere.....	5
1.3. A vizsgált adatok összesítése.....	7
II.....	8
Az irányadó jogi szabályozás áttekintése.....	8
2.1. Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió jogrendszerében.....	8
2.2. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a magyar jogban.....	9
2.2. Az egyenlő bánásmód követelményének megjelenése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (Ptk.).....	12
2.3. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.).....	12
2.4. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban.....	18
III.....	22
Igényérvényesítés az egyenlő bánásmód sérelme esetén,.....	22
a peres eljárás.....	22
3.1. Az egyenlő bánásmód megsértését panaszoló ügyekben benyújtott keresetlevél.....	24
3.2. Az alperesek ellenkérelme.....	30
3.3. Peres képviselet.....	31
IV.....	33
A bizonyítási eljárás.....	33
4.1. A bizonyítás általános és speciális szabályai.....	33
4.2. A hátrány valószínűsítése.....	37
4.3. A védett tulajdonság valószínűsítése.....	40
4.3.1. Az "egyéb helyzet", mint védett tulajdonság.....	45
4.3.2. A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód megsértésétől.....	48
4.3.3. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme.....	50
4.4. Az összehasonlítható helyzetben lévő személyek vagy csoport megjelölése.....	52
4.5. A bizonyítási teher megfordulása, a munkáltató bizonyítási kötelezettsége.....	56
4.5.1. A kimentés lehetősége.....	56
4.6. A bizonyítási eljárás lefolytatása.....	62
V.....	68
A bíróságok döntése.....	68
5.1. Az érdemi döntés.....	68
5.2. A bizonyítási teher rögzítése a határozatokban.....	69
VI.....	73
Összefoglalás - javaslatok, ajánlások.....	73

## I.

### Bevezetés

#### 1.1. A joggyakorlat-elemző csoport bemutatása

A Kúria elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.) 29-30. §-aiban foglalt rendelkezések alapján indokoltnak tartotta megvizsgálni az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírói gyakorlatot.

A Kúria elnöke a joggyakorlat-elemző csoport vezetőjéül Sipőczné dr. Tánczos Rita kúriai bírót,  
a csoport tagjaként

Dr. Tálné dr. Molnár Erika kúriai tanácselnököt,  
kollégiumvezető helyettest,

Dr. Tallián Blanka kúriai tanácselnököt,

Dr. Stark Marianna kúriai tanácselnököt,

Dr. Hajdu Edit kúriai tanácselnököt,

Dr. Zanathy János kúriai tanácselnököt,

Dr. Suba Ildikó kúriai bírót, a Kúria főtitkár-helyettesét,

Szolnokiné dr. Csernai Krisztina kúriai bírót,

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna kúriai bírót,

Dr. Magyarfalvi Katalin kúriai bírót,

Dr. Farkas Katalin kúriai bírót

jelölte ki.

A joggyakorlat-elemző csoport vezetője a Bszi. 29. § (2) bekezdése alapján - figyelemmel a Küsz. 33. § (2) bekezdésére - a csoport munkájába bevonta

Dr. Szőke Zoltán bírót, az Észak-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezetőjét,

Dr. Fuhrmann Gábor bírót, a Miskolci Törvényszék

elnökhelyettesét,

Dr. Orosz Andreát, a Budapest Környéki Törvényszék tanácselnökét,

Dr. Kulisity Máriát, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság bíróját,

Dr. Gyulavári Tamás egyetemi tanárt, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének tanszékvezetőjét,

Dr. Horváth István egyetemi docenst, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara Munkajogi Tanszékének tanszékvezetőjét,

Dr. Bankó Zoltán egyetemi docenst, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara Munkajogi Tanszékének oktatóját,

Dr. Zaccaria Márton Leó tanársegédet, a Debreceni Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara Munkajogi Tanszékének oktatóját,

Dr. Halmos Szilvia titkárt, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének oktatóját,

Dr. Lőrincz György munkajogászt, ügyvédet,

Dr. Pál Lajos munkajogászt, ügyvédet,

Dr. Gregor Katalint, az Egyenlő Bánásmód Hatóság Hatósági és Jogi Főosztálya főosztályvezetőjét,

Dr. Szájbély Katalint, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala főosztályvezető-helyettesét,

Dr. Főrika Lászlót, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala jogi főreferensét.

A joggyakorlat-elemző csoport 2016. február 22-én tartotta alakuló ülését, amikor elfogadta munka- és ütemtervét, valamint sor került a feladatok csoporton belüli megosztására.

Ezt követően a joggyakorlat-elemző csoport vezetője megkereste valamennyi közigazgatási és munkaügyi bíróság elnökét, hogy küldjék meg azon 2011. január 1. és 2016. június 1. között

jogerősen befejeződött ügyekben született ítéleteket, amelyek a vizsgált tárgykörbe tartoznak.

A joggyakorlat-elemzést a megküldött ítéletek alapján a Kúria bírái végezték el és elkészítették az összefoglaló vélemény alapját képező részjelentéseket. Az ezekben felvetett elvi kérdések összefoglalásával vitaanyag készült. E kérdéseket a joggyakorlat-elemző csoport több ülésén megvitatta, és a csoport vezetője megismertette azt a Munkaügyi Bírák Egyesülete ülésén részt vevő bírakkal is. A vita során született vélemények részét képezik az összefoglaló jelentésnek.

A joggyakorlat-elemző csoport 2017. február 6-án tartott záró ülésén tárgyalta meg az összefoglaló vélemény tervezetét és szavazással döntött annak végleges szövegéről.

Az összefoglaló vélemény tartalmazza a foglalkoztatással kapcsolatos diszkriminációra vonatkozó fontosabb nemzetközi és magyar szabályokat, azok értelmezésével kapcsolatos elvi jellegű kérdéseket és ezekkel összefüggésben elemzi a bírói gyakorlatot.

**Az összefoglaló vélemény mellékletét képezik az esetenként kisebbségi véleményt tükröző következő tanulmányok:**

- Dr. Halmos Szilvia: Az „egyéb helyzet” alapján történő diszkrimináció a foglalkoztatásban – a magyar gyakorlat elemzése az elmélet, a nemzetközi jog és az alkotmánybírói gyakorlat tükrében
- Dr. Kulicity Mária: A bizonyítási eljárás szabályai az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozás esetén
- Dr. Zaccaria Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről

## 1.2. A vizsgálat szempontjai, tárgyköre, módszere

A joggyakorlat-elemzés azokat az első- és másodfokú munkaügyi pereket vizsgálta, amelyek 2011. január 1. után indultak és 2016. július 1-jéig jogerősen befejeződtek. A vizsgálatot végzők a közigazgatási és munkaügyi bíróságok által megküldött ítéleteket értékelték a következő kérdések alapján:

### 1.2.1. A kereset

- a) Milyen jogsértést kifogásolt a keresetlevél (munkaviszony létesítéskor, megszüntetéskor történt, a munkabér megállapításakor, a képzéssel, a munkafeltételek megállapításával és biztosításával, az előmenetellel stb. kapcsolatos diszkrimináció - Ebktv. 21. §)
- b) Milyen jogellenes magatartást kifogásolt a felperes (közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás - Ebktv. 8-10.§)
- c) Megjelölt-e és milyen védett tulajdonságot a felperes (Ebktv. 8.§), jelölt-e összehasonlítható helyzetben lévő csoportot a felperes?
- d) Az „egyéb helyzet” megjelölése esetén mi volt az a tulajdonság, amire tekintettel a megkülönböztetés történt? (Ebktv. 8. § t) pont)
- e) Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme esetén jelölt-e meg védett tulajdonságot a felperes, s ha igen, mit? (Mt. 12. §)
- f) Hivatkozott-e rendeltetésellenes joggyakorlásra/joggal való visszaélésre is a felperes munkavállaló? Ha igen, ez azonos vagy eltérő tényállításon alapult-e? (Mt. 7.§)
- g) Milyen jogcímen mit kért a felperes a jogsértés kompenzálásaként (kártérítés, eredeti munkakörbe való visszahelyezés, jogellenes állapot megszüntetése stb.)?
- h) A keresetlevél tartalmazta-e a megsértett jogszabályt, illetve jogszabályhelyet, s ha igen, az mi volt (Alaptörvény, Ebktv., Mt., Kttv. stb.)?

i) Hivatkozott-e a keresetlevél valamely irányelvre, illetve az Európai Bíróság valamely döntésére?

### 1.2.2. Az ellenkérelem

a) Elismerés történt-e, ha vitatta a keresetet, úgy azt mire alapította az alperes (Ebktv. 19. § (2) bek.)?

b) Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértésére esetén hivatkozott-e az alperes az Mt. és a Kttv. 13. §-ában felsorolt valamelyik körülmény fennálltára (Különös tekintettel a munkaerő-piaci viszonyokra)?

#### A peres eljárás

a) A felperes személyesen érvényesítette-e igényét vagy képviselőt vett igénybe?

Képviselte-e a jogsérelmet szenvedett felet civil- vagy érdek-képviselői szervezet, hatóság (Ebktv. 18.§)?

b) Történt-e közérdekű igényérvényesítés (Ebktv. 20. §)?

c) A bíróság a bizonyítási teherről miként oktatta ki a feleket (Pp. 164. §, Ebktv. 19. §)?

d) Ha rendeltetésseljes joggyakorlásra/joggal való visszaélésre is hivatkozott a felperes, tájékoztatták-e a két alapelv közötti különbségről, az eltérő bizonyítási teherről?

e) A bíróság milyen sorrendben folytatta le a bizonyítási eljárást (Jogsértés, alapelvsértés)? Mi bizonyította az okozati összefüggést?

f) Milyen bizonyítási eszközöket vettek igénybe a felek?

g) Ha a peres eljárást megelőzte az Egyenlő Bánásmód Hatóság, ill. a munkaügyi felügyelet eljárása, ami érintette a perben kifogásolt magatartást, úgy a bíróság bizonyítékként értékelte-e az előzetes eljárásban feltárt tényeket?

h) Vizsgálta-e a bíróság az összehasonlítható helyzetben lévő személyek helyzetét?

### 1.2.3. A bíróság döntése

a) A vizsgált ügyekben hány esetben állapította meg a bíróság,

hogyan történt diszkrimináció?

b) Hány esetben fordult elő, hogy az adott tényállás mellett az egyenlő bánásmód megsértése nem, de rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés megállapítható volt?

c) Előfordult-e, hogy a munkavállaló nem tudta bizonyítani a jogsértés tényét, s ezért került elutasításra a kereset?

d) A jogsértés megállapítása esetén milyen jogkövetkezmény alkalmazásáról döntött a bíróság (kártérítés, eredeti munkakörbe való visszahelyezés, jogellenes állapot megszüntetése stb.)?

e) Mely jogszabályokra alapította a bíróság döntését? Az ítélet hivatkozott-e valamely irányelvre, illetve az Európai Bíróság valamely döntésére?

f) Ha a peres eljárást megelőzte az Egyenlő Bánásmód Hatóság, ill. a munkaügyi felügyelet eljárása, a bíróság döntése eltért-e a hatóság határozatában foglaltaktól?

g) Alkalmazta-e a bíróság a kimentési szabályokat?

### **1.3. A vizsgált adatok összesítése**

A joggyakorlat-elemző csoport részére összesen 417 ítéletet küldtek meg az alsóbb fokú bíróságok, melyek közül 268 első- és másodfokú ügy kapcsolódott a joggyakorlat-elemzés tárgyköréhez. Az ügyek nagyobb részében (76%) a munkaviszony (egyéb jogviszony) megszüntetését sérelmezve hivatkoztak a felperesek az egyenlő bánásmód megsértésére, 16 %-ában az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének meg nem tartását kifogásolták, míg a további pár ügyben egyéb okból hivatkoztak munkahelyi diszkriminációra.

## **II.**

### **Az irányadó jogi szabályozás áttekintése**

## **2.1. Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió jogrendszerében**

A Római Szerződés már 1957-ben rögzítette az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét, melynek az volt a célja, hogy az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak azonos bérezésben részesüljenek. A minél szélesebb érdekérvényesítés érdekében 1974-ben szociális akcióprogram készült, mely alapján több irányelv került elfogadásra. Kiemelendő ezek közül a 97/80/EGK irányelv, melynek célja a jogérvényesítés könnyítése volt. Ebben került meghatározásra a közvetett diszkrimináció fogalma, és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogvitákban alkalmazandó bizonyítási teher.

Jelentős áttörést hozott a diszkrimináció elleni harcban az Amszterdami Szerződés, megvalósítva a Közösségben az általános antidiszkrimináció elvét. A Szerződés 13. cikkelye kiterjesztette a diszkrimináció tilalmát, s már nemcsak a nemek közötti megkülönböztetést tekintette közösségi jogba ütközőnek, hanem a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést is.<sup>1</sup>

Ennek eredményeként két fontos irányelv került elfogadásra:

- A Tanács 2000/43/EK irányelve az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független alkalmazásáról (faji egyenlőségről szóló irányelv)
- A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (foglalkoztatási keretirány).

---

1



A két irányelv mellett született egy úgynevezett antidiszkriminációs cselekvési program is (2000/750/EK tanácsi határozat a megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programjának létrehozásáról 2001-től 2006-ig).

A 2002/73/EK irányelv módosította a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények területén történő végrehajtásáról szóló 76/2007/EGK tanácsi irányelvet, a 2006/54/EK irányelv pedig a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításának részletes szabályait egységes szerkezetben foglalva tartalmazza.

Meg kell említeni ezen túl az Európai Unió Alapjogi Chartáját, melynek 21. cikke a diszkrimináció általános tilalmáról szól, 23-26. cikke pedig a nemi egyenlőség elvét, illetve az idősek és a fogyatékkal élők védelmét tartalmazza.

Ezen túl jelentősen hat a joggyakorlatra az Európai Unió Bíróságának jogértelmezése is.

## **2.2. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a magyar jogban**

### **2.2.1. Alkotmányos szabályozás**

A Magyar Köztársaság (Magyar Népköztársaság) Alkotmánya (1949. évi XX. törvény) rögzítette, hogy polgárai a törvény előtt egyenlők és egyenlő jogokat élveznek, polgárunk bármilyen hátrányos megkülönböztetését nemek, felekezetek vagy nemzetiségek szerint a törvény szigorúan bünteti. Az Alkotmányt 1989. október 23-i hatállyal módosította az 1989. évi XXXI. törvény, és 70/A. §-a (1) bekezdésében rögzítette, hogy a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve 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. A (3) bekezdésében megállapította, hogy a jogegyenlőség megvalósítását az esélyegyenlőségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Bár az Alkotmány kifejezetten csak az emberi és az állampolgári jogok tekintetében tartalmazott tiltó rendelkezést a megkülönböztetés vonatkozásában, az Alkotmánybíróság 61/1992.(XI.20.) AB határozatában kifejtette, hogy „a tilalom nemcsak az emberi, illetve alapvető állampolgári jogokra irányadó, hanem e tilalom - amennyiben a különbségtétel sérti az emberi méltósághoz való jogot - kiterjed az egész jogrendszerre, ideértve azokat a jogokat is, amelyek nem tartoznak az emberi jogok, illetve az alapvető állampolgári jogok közé.”

Az Alkotmánybíróság több határozatában értelmezte a diszkrimináció tilalmát. A 9/1990.(IV.25.) AB határozatában kimondta, hogy „a megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni”. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy a diszkrimináció az emberi méltóságot sérti.

A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos hatályos alkotmányos rendelkezéseket Magyarország Alaptörvénye tartalmazza. II. cikke megállapítja, hogy az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg. Az Alkotmánybíróság idézett rendelkezéséből is következően az egyenlő bánásmód sérelme az emberi méltóság megsértését

eredményezi.

Az Alaptörvény XV. cikke rendelkezik a diszkrimináció általános tilalmáról. Kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő és minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak.

Az Alkotmánybíróság egyik határozatában kifejtette azt is, hogy a jogegyenlőség nem jelenti a természetes személyeknek a jogon kívüli szempontok szerinti egyenlőségét is. Az ember, mint a társadalom tagja hivatása, képzettsége, kereseti viszonyai stb. szerint különbözhet, és ténylegesen különbözik is más emberektől. Az állam joga, - s egyben bizonyos körben kötelezettsége is -, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése ugyanis nem bármifajta különbségtételt tilt, - egy ilyen általános tilalom összeegyeztethetetlen lenne a jog rendeltetésével - hanem csupán az emberi méltósághoz való jogot sértő megkülönböztetéseket [61/1992.(XI.20.) AB határozat].

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése az állam kötelezettségévé teszi az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás intézkedésekkel történő segítségét, a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelmét.

Mindezek alapján megállapítható, hogy az Alaptörvény általános jelleggel rendelkezik a megkülönböztetés tilalmáról, bizonyos esetekben azonban az államnak pozitív diszkriminációt kell alkalmaznia. Mindenkit egyenlő méltóságú személyként kell

kezelni, s erre az elvre még a pozitív diszkrimináció alkalmazása során is figyelemmel kell lenni. Az Alaptörvény - az Alkotmánytól eltérően - nem deklarálja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, amiről alsóbb rendű jogszabályok rendelkeznek.

## **2.2. Az egyenlő bánásmód követelményének megjelenése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (Ptk.)**

A Ptk. a személyiségi jogok általános védelme körében kimondja, mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi életet, az otthon, a másokkal való - bármilyen módon, illetve eszközzel történő - kapcsolattartás és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja [Ptk. 2:42. § (1) bekezdés]. Kiemeli a törvény, hogy az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani, azok a törvény védelme alatt állnak.

A Ptk. felsorolja a nevesített személyiségi jogokat, s ennek körében rögzíti, hogy a személyiségi jogok megsértését jelenti a személy hátrányos megkülönböztetése [Ptk. 2:43. § c) pont]. Megállapítja, hogy akit személyiségi jogában megsértettek, többek között sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért [Ptk. 2:51-52. §].

## **2.3. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.)**

Magyarországon az Európai Unióhoz való csatlakozáshoz kapcsolódó jogharmonizáció eredményeként került megalkotásra a diszkrimináció tilalmáról rendelkező Ebktv.

A törvény 2. §-a biztosítja az antidiszkriminációs joganyag koherenciáját. Kimondja, hogy az egyenlő bánásmód

követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez irányadó a munka törvénykönyvében, mint más ágazati jogszabályban rögzített diszkriminációs szabályok és az Ebktv. együtt alkalmazása körében is.

A törvény 3. §-a határozza meg, hogy alkalmazásában miként kell értelmezni az egyes fogalmakat. Ennek megfelelően

- foglalkoztatási jogviszonyon a munkaviszonyt, a közszolgálati jogviszonyt, a közalkalmazotti jogviszonyt, a bírósági szolgálati viszonyt, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyát, az ügyészségi szolgálati jogviszonyt, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyt, valamint a hivatásos nevelő-szülői jogviszonyt is érteni kell,
- munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony 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 munkaviszonyra irányuló elemei.

A jogalkotó célja az volt e széles körű szabályozással, hogy valamennyi foglalkoztatóra kötelezővé tegye az egyenlő bánásmód követelményének a megtartását.

A törvény hatálya meghatározását követően 7. § (1) bekezdésében állapítja meg, hogy mi minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének. E körbe tartozik a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Rögzíti továbbá, hogy az a magatartás nem minősül diszkriminatívnak, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében

elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, vagy a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van [szükségességi arányossági teszt, illetve ésszerűségi teszt, 30/1997.(IV.29.) AB határozat].

A törvény I. fejezete az általános rendelkezéseket tartalmazza, megjelölve hatályát, a hátrányos megkülönböztetés fajtáit, illetve az előnyben részesítés kötelezettségét. A II. fejezetben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások, azok rendje szerepel, míg a III. fejezete önállóan tárgyalja azokat a területeket, - köztük a foglalkoztatást - ahol az egyenlő bánásmód követelményének kiemelkedő jelentősége van.

Az Ebktv. 8. §-a a közvetlen, míg a 9. §-a a közvetett hátrányos megkülönböztetésről rendelkezik. Ennek megfelelően, ha valamely személy vagy ezek csoportja az Ebktv. 8. §-ában felsorolt tulajdonsága alapján diszkriminatív magatartás következtében hátrányosabb helyzetbe kerül, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, ilyen tulajdonsággal nem rendelkező más személy vagy csoport, közvetlen hátrányos megkülönböztetésről beszélünk. Kiemelendő, hogy nemcsak a ténylegesen meglévő védett tulajdonságon alapulhat a hátrányos megkülönböztetés, hanem vélt tulajdonságon is.

Ha e felsorolt tulajdonságok valamelyikével rendelkező személyeket vagy csoportokat egy látszólag semleges intézkedés vagy rendelkezés lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányos helyzetbe, mint más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyeket vagy csoportokat, akkor közvetett hátrányos megkülönböztetés történt. Az intézkedés tehát látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének, az mindenkire egyformán vonatkozik, bizonyos védett tulajdonságokkal

rendelkezőkre azonban jóval hátrányosabb, mint másokra.

A törvény 10. §-a meghatározza a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás fogalmát.

Eszerint zaklatásnak minősül az 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, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

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 törvény speciális bizonyítási szabályokat állapít meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban. Az Ebktv. 19. §-a szerint:

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatóak a büntetőeljárásokban, illetve a szabálysértési eljárásokban.

Mivel a hátrányt szenvedett személy vagy csoport általában nincs abban a helyzetben, hogy a jogsértés bizonyításához szükséges tényeket vagy adatokat az eljáró hatóság vagy bíróság rendelkezésére bocsássa, a törvény megosztja a felek között a bizonyítási terhet. Az Ebktv. szerint a panaszosnak azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, valamint ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a törvény 8. §-ában felsorolt valamely védett tulajdonsággal. Ezen túl a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén általában meg kell jelölnie azt a személyt vagy csoportot, amellyel összehasonlítva őt hátrány érte (a jogellenes elkülönítés, a zaklatás és a megtorlás esetén ilyen összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport meghatározása nem szükséges). Amennyiben a sérelmet szenvedett valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, az eljárás alá vont akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kérelmező által valószínűsített körülmények nem állnak (nem álltak) fenn, vagy
- ha nem vitatja a valószínűsített tényeket, bizonyítja, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, így megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve
- az oksági összefüggés elismerése mellett bizonyíthatja, hogy nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód



követelményét.

Speciális rendelkezéseket tartalmaz az Ebktv. III. fejezete a foglalkoztatás körében. A törvény 21. §-a felsorolja, hogy milyen magatartás eredményez közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést a munkáltató részéről a munkavállalóval szemben.

Ezek után a törvény megfogalmazza a foglalkoztatási diszkrimináció alóli kivételeket is, azaz azokat az eseteket, amikor a munkáltató kimentheti magát az általa alkalmazott és terhére rótt diszkrimináció alól. A törvény 22. § (2) bekezdése azonban rögzíti, hogy az ilyen speciális okok fennállta esetén sem jogszerű az olyan megkülönböztetés, amely a munkavállaló nemén, faji hovatartozásán, bőrszínén, nemzetiségén vagy nemzetiséghez való tartozásán alapul, s az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét sérti.

Az Ebktv. 23. §-a lehetőséget biztosít arra, hogy törvény vagy annak felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körét érintően a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben előnyben részesítési kötelezettséget írjon elő. E megállapított differenciálás sem lehet azonban ellentétes a diszkrimináció alaptörvényi és törvényi tilalmával, nem sértheti az emberi méltóságot.

#### **2.4. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban**

A korábbi Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) az Ebktv. megszületéséig a magyar jogban a legrészletesebb szabályokkal rendelkezett a diszkrimináció tilalmáról. Az 5. § (1) bekezdése rögzítette, hogy melyek azok a védett tulajdonságok, amelyekre tekintettel tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni azzal, hogy minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülményre kiterjesztette azt. Az 5. § (2) bekezdése rendelkezett arról, hogy vita esetén a munkáltatót terhelte annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

Jelentősen módosult a törvény szövege 2001.július 1-jétől, amikor az Mt. 5. § (2) bekezdése kimondta a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Alkalmazni rendelte a törvény a közvetlen és közvetett diszkriminációra vonatkozó rendelkezéseit a munkaviszony létesítését megelőző, az azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat során is. Megállapította, hogy nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés, továbbá, hogy a hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. Szintén a 2001. évi XVI. törvénnyel került a korábbi Mt. rendelkezései közé az az elvárás, hogy az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Rögzítette a jogszabály azt is, milyen szempontokat kell figyelembe venni az egyenlő érték megállapításánál, továbbá azt, hogy munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. 2003-ban kiegészítésre került a szabályozás azzal a felhívással, hogy a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy

kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen.

Mivel a 2004. január 1-jén hatályba lépő Ebktv. a korábbi Mt. 5. §-ában rögzített szabályok jelentős részét újraszabályozta, a két jogszabály koherenciája biztosítása miatt ekkortól az Mt. 5. §-a csak az alapvető rendelkezésre szorítkozott.

A ma hatályos, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) az általános rendelkezések között alapelvi szinten írja elő az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

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

Megállapítható, hogy az Mt. keretjelleggel mondja ki az egyenlő bánásmód követelményét, kiemelve a védett körben a munka díjazását. Az Mt. tehát nem rögzíti kifejezetten az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét - mindez az Alaptörvényben sem szerepel -, azonban ezen elv lényeges elemeit szabályozza. A 12. § (2) bekezdésében definiálja a munkabér fogalmát, a (3) bekezdés pedig iránymutatást ad az egyenlő értékű munka meghatározása vonatkozásában. A törvény szerint az egyenlő

bánásmód követelménye alkalmazásában munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, így a díjazás fogalmát igen tág körben értelmezi. A munka egyenlő értékének megállapítása körében figyelembe veendő szempontok tekintetében a jogalkotó példálózó felsorolást tesz: az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség mellett új elemként jelent meg a munkaerő-piaci helyzet, ami szintén befolyásolhatja a munkabér mértékét.

Az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatás során nemcsak a munkaviszonyban, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti, hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyban is alkalmazni kell. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 6.§ (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy az állam és a munkáltatói jogkör gyakorló az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani.

Ugyanilyen tartalmú szabályozást tartalmaz a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 5. § (1) bekezdése, miszerint a szolgálati viszonytal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2. § (3) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Az Mt. diszkriminációra vonatkozó rendelkezései tekintetében a Kjt. 3. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazni rendeli az Mt. 12. §-át, a (3) bekezdését azonban azzal az eltéréssel, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat nem kell figyelembe venni a munka egyenlő értékének megállapítása során.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) szintén előírja, hogy a közszolgálattal, különösen az illetménnyel kapcsolatban meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. A 13. § (3) bekezdése az Mt. szövegével egyező módon rögzíti, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál, különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Mindebből kitűnik, hogy míg a közszférában a közalkalmazottak esetében a munka egyenlő értékének megállapításánál a munkaerő-piaci szempontok nem vehetők figyelembe, addig a közszolgálati tisztviselők esetében e körülmény a jogszerű illetménykülönbözet alapjául szolgálhat. Indokolatlannak tekinthető a közszféra egyes jogviszonyainak ilyen eltérő szabályozása annak pontosabb megjelölése nélkül, hogy a Kttv. hatálya alá tartozó szervezetnél a munkaerő-piaci helyzet mely esetekben szolgálhat az eltérő illetmény alapjául. Megjegyezzük, ezen utóbbi kritérium alapvetően nem áll összhangban a Kttv. illetményelőmenetelre vonatkozó szabályaival. Ezek ugyanis egyrészt kógens rendelkezéseket tartalmaznak az illetmény összegének besoroláson alapuló megállapítására, másrészt az alapilletmény összegének besoroláshoz képest történő eltérítése kizárólag teljesítményértékelés és minősítés alapján lehetséges. Az említett szempontok pedig a közszolgálati tisztviselőhöz és az általa teljesített feladathoz kapcsolódnak.

### III.

#### Igényérvényesítés az egyenlő bánásmód sérelme esetén, a peres eljárás

Mind az Ebktv., mind az egyes foglalkoztatási törvények rendelkeznek arról, hogy az egyenlő bánásmód megsértését orvosolni kell, amely azonban nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. Az Ebktv. 12. §-a nevesíti is az igényérvényesítés fajtáit, miszerint minderre különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatósági eljárás során kerülhet sor. Személyiségi jogi per lefolytatására bármely, az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartás esetben lehetőség van. A felperes a Ptk. 2:51. és 52. §-a szerint követelheti

- a jogsértés megtörténtének bírói megállapítását;
- a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;
- azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot;
- a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy a jogsértő mivoltától való megfosztását;
- azt, hogy a jogsértő vagy a jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint;
- fizessen sérelemdíjat az őt ért nem vagyoni sérelemért.

Munkaügyi per akkor indítható, ha a hátrányos megkülönböztetés a munkaviszonnyal (és egyéb foglalkoztatási jogviszonnyal) kapcsolatban fordult elő. Munkaügyi perben a felperes

kártérítést, a munkaviszony helyreállítását, elmaradt munkabért, munkabér-különbözetet kérhet, de személyiségi jogsérelem esetén az Mt. 9. § (1) bekezdése rendelkezése szerint a Ptk. 2:51. § és 2:52. §-ában megjelölt jogkövetkezményeket is igényelheti.

Ezen túl a sérelmet szenvedett fél a fogyasztóvédelmi, a munkaügyi vagy a szabálysértési hatósághoz fordulhat. Ha a hatóság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezés megsértését, az Ebktv. 16. § (1) bekezdése szerint

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését;
- megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását;
- a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja;
- bírságot szabhat ki;
- külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Mindezekből kitűnik, hogy a jogsérelmet szenvedett félnek több fórum is a rendelkezésére áll sérelme orvoslására. A bíróság előtti igényérvényesítésre sor kerülhet mind a közigazgatási és munkaügyi bíróság, mind az általános hatáskörű bíróság előtt.

A Pp. 22. § (2) bekezdése szerint a közigazgatási és munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek. (Pp. XXIII. fejezet) A Pp. 349. § (1) bekezdése ad iránymutatást arra, hogy milyen jellegű jogviták tartoznak e körbe. Eszerint munkaügyi per indítható az Mt. 285. (1) bekezdésében megjelölt - a munkaviszonyból vagy az Mt-ből származó - munkajogi igény érvényesítésére. E rendelkezés főszabályként feltételez egy, a felek között fennálló vagy fennállt munkaviszonyt. Ennek megfelelően ha azt sérelmezi valaki, hogy a pályázati, kiválasztási eljárás során diszkrimináció történt, és ezért nem létesítettek vele

munkaviszonyt, keresetét az általános hatáskörű bíróságon terjesztheti elő. Amennyiben a fennálló vagy már megszűnt jogviszonya alatt érte őt jogsérelem, az igény elbírálására a közigazgatási és munkaügyi bíróság rendelkezik hatáskörrel. Személyiségi jogsértés esetén mind az általános hatáskörű, mind a közigazgatási és munkaügyi bíróság alkalmazhatja a Ptk. 2:51. és 2:52. §-ában megjelölt szankciókat az Mt. 9.§-ában megjelöltek szerint.

Lehetőség van arra is, hogy a sérelmet szenvedett párhuzamosan indítson eljárást a hatóság, illetve a bíróság előtt. A joggyakorlat-elemző csoport által megvizsgált ügyek közül csupán négy esetben előzte meg a bírósági eljárást az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása, s ezekben az ügyekben a bíróságok döntése nem tért el a Hatóság határozatában foglaltaktól.

### **3.1. Az egyenlő bánásmód megsértését panaszoló ügyekben benyújtott keresetlevél**

A joggyakorlat-elemző csoport által felülvizsgált ügyek legnagyobb része státuszper volt, a felek a munkaviszony, kormányzati szolgálati- vagy közszolgálati, közalkalmazotti jogviszony felmondással (felmentéssel) való megszüntetésének jogellenességét sérelmezték. Csupán az ügyek körülbelül  $\frac{1}{4}$  részében panaszoltak egyéb jogsértést (például egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértése, a jogviszony megszűnése a határozott idő elteltével, kártérítési, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése során megvalósult diszkrimináció, jogellenes minősítés, jogellenes állaspályázat elbírálása). Amennyiben a jogviszony megszüntetését kifogásolták a felperesek, úgy elsősorban a munkajogi anyagi jogi szabályok megsértésére alapították igényüket (a felmondás indoka nem valós, világos, illetve okszerű, felmondási tilalom alatt állt, formai okokból volt jogsértő az intézkedés, nem



tartották be a csoportos létszámleépítés szabályait stb.), és jellemzően másodlagos vagy harmadlagos kereseti követelésként jelölték meg a rendeltetésellenes joggyakorlást (joggal való visszaélést), illetve az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Több ügyben előfordult, hogy ugyanazon tényállás alapján állították ezen utóbbi két jogsértést.

A Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 121. §-a felsorolja a keresetlevél kötelező tartalmi elemeit. E szerint

(1) A pert keresetlevéllel kell megindítani; a keresetlevélben fel kell tüntetni:

- a) az eljáró bíróságot;
- b) a feleknek, valamint a felek képviselőinek nevét, lakóhelyét és perbeli állását;
- c) az érvényesíteni kívánt jogot, az annak alapjául szolgáló tényeknek és azok bizonyítékainak előadásával;
- d) azokat az adatokat, amelyekből a bíróság hatásköre és illetékessége megállapítható;
- e) a bíróság döntésére irányuló határozott kérelmet (kereseti kérelem).

A Pp. rendelkezése szerint ennek megfelelően a felperesnek az kereset tárgya megjelölése mellett az érvényesíteni kívánt jogra vonatkozó minden releváns tényt elő kell adni a keresetlevelében. Amennyiben ez hiányzik, úgy a bíróság hiánypótlásra hívja fel a felperest, amennyiben pedig jogi képviselővel jár el, úgy a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasítja.

Sem a törvény, sem az ehhez igazodó joggyakorlat nem kívánja meg, hogy a felperes magát az alkalmazandó jogszabályhelyet is megjelölje, helyes azonban, ha ezt megteszi, ennek elmaradása azonban - a felülvizsgálati eljárás kivételével - joghátránnyal

nem jár.

A joggyakorlat-elemzés során megvizsgált ügyekben a vizsgálatot végzők azt tapasztalták, hogy a munkáltató diszkriminatív eljárását sérelmező tényállítás vagy hiányzott a keresetlevélből vagy az meglehetősen szűk körű volt, s az azt alátámasztó bizonyítékokat kevés esetben jelölték meg.

Bár az ügyek túlnyomó részében jogi képviselő segítségét igénybe véve jártak el a felek, nem merült fel adat arra, hogy e hiány miatt sor került-e a hiánypótlás elrendelésére, esetleg a Pp. 130. §-ában előírt jogkövetkezmény alkalmazására. Ez azért bír különös jelentőséggel a munkaügyi perekben, mert a Pp. 355. § (1) bekezdése [illetve a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (új Pp) 520. §-a] szerint a tárgyalást - ha azon a felek személyesen vagy képviselőjük útján megjelentek - a felek megegyezésére irányuló egyeztetésével kell kezdeni. Ennek során a tanács elnöke a jogvita egészét az összes körülmény szabad mérlegelésével megtárgyalja a felekkel. Ennek megfelelően a munkáltató diszkriminatív eljárását panaszoló ügyekben különös gondot kell fordítania bíróságoknak a tárgyalás előkészítésére, s arra, hogy a benyújtott keresetlevél megfeleljen a törvényi kívánalmaknak.

A keresetekben a felperesek túlnyomórészt közvetlen hátrányos megkülönböztetést sérelmeztek, míg három ügyben közvetett hátrányos megkülönböztetés, egy ügyben zaklatás és egy ügyben - a felperesi állítás szerint - megtorlás volt a kifogásolt munkáltatói magatartás. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában igen széles körű volt a kifogásolt intézkedés, így például

- a megjelölt védett tulajdonsága és nem a felmondásban (felmentésben) megjelölt ok miatt szüntették meg

jogviszonyát,

- a munkáltató adott telephelyén kevesebbet kerestek a munkavállalók, mint a másik telephelyen,
- más közalkalmazott esetében hasonló jellegű cselekmény miatt nem alkalmazott fegyelmi felelősségre vonást a munkáltató,
- egyes köztisztviselőket nem az iskolai végzettségük alapján sorolta be a munkáltató, míg az igényérvényesítőnél a Kttv. alapján került arra sor, hátrányosabb intézkedéseket alkalmazott vele szemben a munkáltató, mint társaival szemben,
- a munkáltató jogellenesen vonta meg a professor emeritus címmel járó juttatást,
- kimaradt a jutalmazásból, késedelmesen fizettek bért a számára munkatársaihoz képest, pályázata elutasításra került stb.

Közvetett hátrányos megkülönböztetést állított a felperes például annak kapcsán, hogy számára „értelmezhetetlen” kiket érintett a létszámleépítés, illetve nem tartozott a regisztrált álláskeresőkhöz, így hátrányt szenvedett a pályázat során. A harmadik ügyben egy roma származású munkavállaló a rendes felmondás jogellenességének megállapítására irányuló keresetében a jogsértést nem magában a felmondásban jelölte meg, hanem közvetett diszkriminációként arra hivatkozott, hogy a felmondást követően köztudomásúan a romák elhelyezkedési esélyei rosszabbak.

A védett tulajdonságot a megvizsgált keresetlevelek csak közel 60 százaléka tartalmazta, holott a Pp. 121. § (1) bekezdése szerint a felpereseknek ezt is meg kellett volna jelölniük. Leggyakrabban az Ebktv. 8. § a) pontja (neme), e) pontja (nemzetiséghez vagy etnikai kisebbséghez való tartozása), h) pontja (egészségi állapota), j) pontja (politikai vagy más véleménye), o) pontja (életkora) és s) pontja

(érdekképviselőhez tartozása) került megjelölésre. Több felperes hivatkozott az Ebktv. 8. § l) pontja (anyasága, terhessége) miatti védett tulajdonságra, és egy-két esetben hivatkoztak az Ebktv. 8. § b) pont (faji hovatartozás), d) pont (nemzetiség), g) pont (fogyatékoság), i) pont (politikai vagy más vélemény), k) pont (családi állapot), m) pont (szexuális irányultság), p) pont (társadalmi származás), q) pont (vagyon helyzet), r) pont (határozott idejű munkaviszony) miatti jogsértésre. A megvizsgált ügyek egyikében sem hivatkoztak a felperesek az Ebktv. 8. § c) pontja (bórszín), f) pont (anyanyelv), n) (nemi identitás) miatti hátrányos megkülönböztetésre.

A vizsgált ügyek közül többen az Ebktv. 8. § több pontját is megjelölték védett tulajdonságként. Például a munkavállaló neme és anyasága, terhessége, életkora, valamint végzettsége és családi állapota, életkora és érdekképviselői szervhez tartozása, roma származása, politikai hovatartozása, családi állapota és lakhelye, életkora és egészségi állapota, politikai véleménye és érdekképviselői szervhez tartozása került megjelölésre.

Az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet” több kereseti kérelemben került védett tulajdonságként meghatározásra, s a megjelölt körülmények igen széles skálán mozogtak. [Például a munkaviszony hossza, a munkavállaló „amerikai mentalitása”, a felettséggel szembeni viszony megromlása, a munkavállaló maximalizmusa, precíztsége, iskolai végzettsége, a munkavégzési helyek eltérősége, a munkáltatóval való pereskedés, a munkavállaló lakhelye, a korábbi vezetéssel való együttműködése, vezetői megbízatása].

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme esetén csak a keresetlevelek egy részében került megjelölésre védett

tulajdonság. Ezek a következők voltak: a próbaidős foglalkoztatás, „illetményemelést csak azok kaptak, akiknél erre a garantált minimum eléréséhez volt szükség”, az egyéb helyzet.

Az ügyek többségében a felperesek a jogellenes jogviszony megszüntetésre tekintettel a jogsértés megállapítását és a jogviszony megszüntetésekor hatályos szabályoknak megfelelően a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei alkalmazását kérték. Kevés esetben fordult elő, hogy a felperes a jogviszony helyreállítására tartott volna igényt. Ezen túl néhány ügyben nem vagyoni kártérítés, illetve sérelemdíj, továbbá az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértésére hivatkozás esetén bérkülönbözlet megfizetésére tartottak igényt.

A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált ügyekben a keresetlevelek ritkán tartalmaztak jogszabályi hivatkozást, s elvétve került sor valamely irányelvre, illetve az Európai Bíróság valamely döntésére történő utalásra. A kormánytisztviselők, köztisztviselők indokolás nélküli felmentésénél a legtöbb esetben megjelölték az Alkotmány 57. § (1) bekezdését, a Ktv. 71. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 5. §-át, valamint az Alapjogi Charta 30. cikkét, az Európai Szociális Karta 24. cikkét, az Emberi Jogok Európai Egyezményét, az ENSZ Alapokmány Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezség Okmányát. Ezen túl néhány esetben hivatkoztak a korábbi Mt. 5. §-ára, illetve 142/A. §-ára, a Hszt. 6. § (1) és (2) bekezdésére, továbbá az Ebktv. 8. §-a valamely pontjára. Az irányelvek közül egy-egy esetben került megjelölésre a 2000/43/EK irányelv, illetve a 2000/78/EK irányelv.

### **3.2. Az alperesek ellenkérelme**

A megvizsgált ügyek egyikében sem ismerte el az alperes a felperes keresetét. A munkáltatók általában vitatták a felperesek állításait, s két esetben hivatkoztak arra, hogy a felperes által valószínűsített körülmények nem álltak fenn.

Az egyik esetben az alperes azt adta elő, hogy a felperes nem valószínűsítette a jogsértést, mivel a munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor, míg a másik esetben arra hivatkozott, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tudott arról, hogy a felperes rendelkezik az által megjelölt védett tulajdonsággal.

Többször kifogásolta a munkáltató, hogy a felperes nem tudott megjelölni védett tulajdonságot, illetve a megjelölt tulajdonság nem tekinthető az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetnek. Több esetben a munkáltató arra hivatkozott, hogy nem követett el diszkriminációt, illetve nem állapítható meg okozati összefüggés a munkáltató magatartása és a munkavállaló által megjelölt védett tulajdonság között.

Ezen túl azzal érveltek, hogy a felperesnek nem elegendő valószínűsítene a jogsértést és azt, hogy rendelkezik az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal, azt is igazolnia kell, hogy okozati összefüggés áll fenn közöttük, s ennek nem tett eleget.

Több esetben kifogásolta a munkáltató, hogy a munkavállaló nem jelölte meg egyértelműen a vele összehasonlítható helyzetben lévő csoportot, hivatkozása homályos és általános.

Az egyik ügyben azt adta elő az alperes, hogy a felperes által közvetett hátrányos megkülönböztetésnek vélt intézkedésnek objektíven indokolható célja volt, az, hogy nagyszámú munkavállalót kellett leépítenie.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértését kifogásoló keresetek esetén az alperes védekezése általában az volt, hogy a sérelmet állító munkavállaló valamilyen okból nem volt összehasonlítható helyzetben az általa megjelölt csoport tagjaival. Arra hivatkoztak, hogy

- a pályakezdő felperes bére szakmai tapasztalat hiányában volt alacsonyabb a többi munkavállalóénál;
- azonos szintű vezetői munkakörhöz nem feltétlenül kell azonos szintű bért biztosítani;
- a közszolgálati jogviszonyban állókat az irányadó jogszabályoknak megfelelően kell besorolni és nem a másik közszolgálati jogviszonyban állóval történő összehasonlítás alapján.

### **3.3. Peres képviselet**

A munkaügyi bíróságok a peres eljárás során a Pp. szabályait alapul véve járnak el. A munkavállaló személyesen érvényesítheti igényét, de helyette az általa választott meghatalmazott is eljárhat [Pp. 66. § (1) bekezdés]. A Pp. 67. § (1) bekezdése határozza meg, hogy a polgári perben ki lehet meghatalmazott. Ennek f) pontja szerint a szakszervezet a saját tagjának perében, valamint a külön jogszabályban meghatározott perekben is képviselőként járhat el.

A munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek vonatkozásában a Pp. 352. §-a speciális rendelkezést tartalmaz megállapítva, hogy munkaügyi perekben meghatalmazottként a munkáltatói érdekképviseleti szervezet is eljárhat a saját tagjainak perében. Ezt a jogosultságot támasztotta alá a korábbi Mt. 19. § (3) bekezdése is, mely szerint a szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás

alapján - annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni. A hatályos munka törvénykönyve 272. § (7) bekezdése hasonló rendelkezést tartalmaz. E szerint a szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. Megállapítható, hogy mind a Pp., mind az Mt. rendelkezése a szakszervezet számára tagjai vonatkozásában biztosítja a peres képviselet lehetőségét.

Ezzel ellentétben az Ebktv. 18. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a társadalmi és érdek-képviseleti szervezet, valamint a hatóság a jogsérelem szenvedett fél meghatalmazása alapján - törvény eltérő rendelkezése hiányában - képviselőként járhat el.

Megállapítható, hogy az Ebktv. 18. § (1) bekezdése nem csak a tagjai, hanem valamennyi munkavállaló esetében biztosítja a képviseleti jogkört az érdekképviseleti szervezeteknek, így az egyenlő bánásmód megsértésére való hivatkozás esetén nem lehet elzárni a munkavállalókat attól, hogy szakszervezeti tagságuk fennálltának igazolása nélkül is igénybe vegyék a szakszervezeti képviseletet. Ez a jogosultság nem értelmezhető kiterjesztően. Amennyiben a munkavállaló egyéb okból is jogellenesnek tartja a munkáltató intézkedését, a per ezen részére vonatkozó képviseleti jogosultság tekintetében az általános szabályok az irányadók.

A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált ügyek túlnyomó részében mind a felpereseket, mind az alpereseket jogi képviselő (ügyvéd, pártfogó ügyvéd, jogtanácsos) képviselte. Ezen túl sok esetben a munkavállaló nevében szakszervezet, illetve a szakszervezet által meghatalmazott ügyvéd látta el a



képviselőket. Egy esetben egyesület járt el, míg csekély volt azon ügyek száma, ahol a felperes személyesen kívánta az igényét érvényesíteni.

Bár az Ebktv. lehetőséget biztosít arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban társadalmi szervezet, illetve hatóság járjon el képviselőként, ilyenre a megvizsgált ügyekben nem került sor. Ugyancsak nem történt az Ebktv. 20. §-ában rögzített közérdekű igényérvényesítés sem.

#### IV.

#### A bizonyítási eljárás

##### 4.1. A bizonyítás általános és speciális szabályai

A bizonyítás eljárás a peres eljárás azon része, mely során a felek, illetve a per egyéb résztvevői valamely tény fennállásáról vagy fenn nem állásáról, illetve valamely tényállítás valóságáról vagy valótlanágáról törekszenek meggyőzni az ügyben határozatot hozó bíróságot.

A Pp. 3.§ (3) bekezdése szerint a jogvita elbírálásához szükséges bizonyítékok rendelkezésre bocsátása - ha törvény eltérően nem rendelkezik - a feleket terheli. Ennek elmulasztása, illetve késedelme, valamint a bizonyítás esetleges sikertelensége - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a bizonyításra kötelezett felet terheli.

A polgári perben a bizonyítás általános szabályait a Pp. 164. § (1) bekezdése állapítja meg. E szerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el. A felperesnek már a keresetlevélben közölnie kell azokat a

tényeket és bizonyítékokat, amelyek az általa érvényesíteni kívánt jog alapjául szolgálnak [Pp. 121. § (1) bekezdése], az alperesnek pedig a védekezése alapjául szolgáló tényeket és ezek bizonyítékait legkésőbb a tárgyaláson kell előadnia [Pp. 125. § (4) bekezdése]. A bizonyítási teher azt állapítja meg, hogyha valamely, a per eldöntése szempontjából jelentős tény nem sikerül bizonyítani, az melyik fél hátrányára szolgál. Az általános szabályokhoz képest eltérően alakul a bizonyítási teher a diszkriminációt panaszoló ügyekben.

„A személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szóló 2000/43/EK irányelv valamint a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv azonos szöveggel szabályozza a bizonyítási teher kérdését. „A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a bepanaszolt személynek kelljen bizonyítania [*prove*], hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült, abban az esetben, ha azok a személyek, akiket saját állításuk szerint az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket tárnak [*establish*] ezen szerv elé, amelyekből vélelmezni [*presume*] lehet, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt.” A közösségi jog a két fél kötelezettségét eltérő kifejezésekkel írja le (*prove* és *establish*), aminek jelentősége van, hiszen nem azt követeli meg a panaszostól, hogy bizonyítsa a diszkrimináció vélelmezését megalapozó a tényeket, hanem kisebb fokú bizonyossággal (valószínűsítéssel) is megelégszik.

A magyar szabályozás 2007. január 1-je előtt egyfelől szigorúbb, másfelől azonban nagyvonalúbb volt, mint a közösségi jog. Az addigi magyar szabályozás logikája szerint a hátrány bekövetkezésének és a védett tulajdonság fennállásának együttes bi-

zonyítása tette vélelmezhetővé az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, és ez „fordította meg” a bizonyítási terhet. Ez azonban a bizonyítás (és nem a valószínűsítés) kötelezettségét róta a panaszosra a hátrány és a védett tulajdonság tekintetében. A Ebktv. módosításáról szóló 2006. évi CIV. törvény 9. §-a a magyar jog és a közösségi jog közötti, fent vázolt ellentmondást oldotta fel a bizonyítási teherre vonatkozó 19. § módosításával.”<sup>2</sup>

A hatályos szabályozás szerint az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett fél hátrányos helyzetére figyelemmel az Ebktv. az általános Pp. szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz. Ezen ügyekben a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítenie kell, hogy hátrány érte és hogy a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal. Amennyiben ezen valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, úgy a másik félnek kell bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Megtorlás esetén nem a védett tulajdonságot, hanem azt a korábbi, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt folyamatban volt eljárást kell megjelölnie a panaszosnak, amelyet megindított vagy amelyben közreműködött.

A valószínűsítés az a bizonyítási mód, amikor a peres fél nem arra törekszik, hogy a bírót az állított tényállítás valóságáról meggyőzze, hanem hogy állítását a bíró előtt hihetővé tegye. A valószínűsítésnek csak akkor van helye, ha a

---

<sup>2</sup> (Kádár András Kristóf: A bizonyítási teher megosztásának kérdései Fundamentum, 2006/4. szám)

törvény kifejezetten megengedi.<sup>3</sup>

Míg a bizonyítás esetén a meggyőzésnek a bizonyosság fokát el kell érnie, a valószínűsítés esetén az állított tény vagy körülmény fennálltát csupán hihetővé kell tenni. Megjegyzendő, hogy a valószínűsítés esetén is általában a Pp.-nek a bizonyításra vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.

A Pp. 3. § (3) bekezdése szerint a bíróság köteles a jogvita eldöntése érdekében a bizonyításra szoruló tényekről, a bizonyítási teherről, illetve a bizonyítás sikertelenségének következményeiről a feleket tájékoztatni. Ennek a tájékoztatásnak a bizonyítási eszközökre általában akkor célszerű utalnia, ha a per adataiból megállapítható, hogy az adott bizonyítási eszköz (például okirat, tanú) igénybevétele nélkül a fél nem tud eleget tenni a bizonyítási kötelezettségének. A jogi képviselő nélkül eljáró felet azonban az adott esetben igénybe vehető bizonyítási eszközökről is tájékoztatni kell.

Különös jelentőséggel bír az általánostól eltérő bizonyítási teher ismertetése a munkaügyi perekben alkalmazandó Pp. 355. § (1) bekezdése tükrében. A jogszabály kimondja, hogy az elsőfokú eljárás első tárgyalása a felek megegyezésre irányuló egyeztetésével kezdődik. Tartalmára szintén utal a jogszabály, miszerint az elnök a jogvita eldöntését az összes körülmény szabad mérlegelésével tárgyalja meg a felekkel. Ennek megfelelően a munkaügyi perben a kötelező egyeztetés során a tanács elnöke általános tájékoztatást ad a jogvita elbírálása szempontjából irányadó jogszabályokról és bírói gyakorlatról, tájékoztatja a feleket a bizonyítási teher alakulásáról, a tényállás megállapítása szempontjából alkalmazható bizonyítási

---

<sup>3</sup> [www.kislexikon.hu/valoszinusites.html]

eszközökről, az eljárás várható időtartamáról, a jogerős ítélet teljesítésével, végrehajtásával összefüggő kérdésekről, az eljárás várható költségeiről. Amennyiben az egyeztetés nem jár eredménnyel és a bíróság folytatja az eljárást, eleget kell tennie a Pp. 3. § (3) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségének is.

A joggyakorlat-elemző csoport által felülvizsgált ítéletekből nem tűnt ki, hogy a bíróságok eleget tettek-e ezen kötelezettségüknek, holott a speciális bizonyítási szabályok miatt célszerű lenne az ítéletekben ezt is rögzíteni.

#### **4.2. A hátrány valószínűsítése**

Az egyes foglalkoztatási törvények általános tilalomként határozzák meg a jogviszonnyal összefüggő diszkriminációt, kiemelve a foglalkoztatás területén különös jelentőséggel bíró, a munka díjazásával kapcsolatos követelményt. Az Ebktv. 21. §-a tíz pontot tartalmazó, azonban nem taxatív felsorolásban említi meg azokat az eseteket, amelyekben tiltja a munkáltató számára a munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés alkalmazását.

Hátrány érheti a pályázókat, hirdetésre jelentkezőket a kiválasztási eljárás során.

Az egyik vizsgált ügyben a felperes azt kifogásolta, hogy nem létesítettek vele kormánytisztviselői jogviszonyt, mivel nem tartozott a regisztrált álláskeresők közé, akik kedvezőbb részvételi lehetőséggel voltak jelen a képzéseken. A bíróság úgy ítélte meg, hogy ebben az esetben a felperes nem valószínűsítette az őt ért hátrányt.

Ugyancsak hátrányos megkülönböztetés érheti a munkavállalókat a munkaviszony fennállása alatt a munkafeltételek megállapítása,

biztosítása során. Az egyik ügyben a kölcsönzött munkavállaló a munkatársai előtt titkolta, hogy homoszexuális. A munkáját értékelő minőségi ellenőr – aki mindenkivel szemben durva és trágár szavakat használt – a felperessel kialakult szóváltás során azt mondta, hogy „tudom rólad, hogy buzi vagy”. A felperes jelezte a konfliktust a feletteseinek, aminek eredményeként a munkáltató meghallgatást tartott. Ekkor a felperes szexuális irányultságát nem említette, nem tárta fel védett tulajdonságát [Ebktv. 8. § m) pont]. A felperes bírósághoz fordult, és keresetében előadta, hogy a munkahelyén hátrány érte, mivel az alperes a szükséges intézkedést elmulasztva nem kellő súllyal értékelte a történeteket. A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján arra az eredményre jutott, hogy a felperesnek nem sikerült bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos jogsértés miatt a munkáltatónak intézkednie kellett volna.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmezése szerint a valószínűsítéshez fogalmilag hozzátartozik, hogy a sérelmet állító fél ne hallgasson el lényeges, ügydöntő tény, azt már az annak orvoslása céljából az ügyében hatáskörrel rendelkező személlyel közölnie kell. Az Ebktv. megsértése így nem állapítható meg annak terhére, aki nem tud a kifogásolt magatartás megtörténtéről.

Sor kerülhet az egyenlő bánásmód megsértésére a munkaviszony megszűntetésekor is. A Kúria által is felülvizsgált egyik ügyben [Mfv.I.10.403/2014/7.) egy roma származású munkavállaló a rendes felmondás jogellenességének megállapítására irányuló keresetében a jogsértést nem magában a felmondásban jelölte meg, hanem közvetett diszkriminációként arra hivatkozott, hogy a felmondást követően köztudomásúan a romák elhelyezkedési esélyei rosszabbak. A Kúria ítéletében rögzítette, hogy az

Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) pontja alapján - figyelemmel a 21. § c) pontjára - a felperes által valószínűsítendő hátránnyként a munkáltató intézkedését, azaz a felmondást kell érteni. Az adott esetben a felperesnek az alperesnél fennállt munkaviszonyán belül kellett volna a hátránynak felmerülnie, mert a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a munkaviszonyon belül köteles megtartani.

Szintén említést érdemel az az ügy, melyet a Kúria Mfv.I.10.603/2014/6. szám alatt vizsgált felül. Ebben rögzítette, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetése - megtámadás hiányában - kizárja az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítását. Önmagában az a tény, hogy a munkáltató kezdeményezte a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetését, a jogellenesség megállapítására nem ad módot. Az adott ügyben nem érte jogsérelem a felperest, így nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye sem.

Egységes abban a bírói gyakorlat, hogy nem igényelhető az egyenlő vagy egyenlő értékűnek elismert munkáért egyenlő bér elvének sérelmére hivatkozva illetménykülönbözet abban az esetben, ha az alkalmazott arra hivatkozik, hogy más, vele hasonló helyzetben lévő alkalmazott számára a munkáltató a jogszabály rendelkezéseit megszegve magasabb illetményt biztosít. A közszféra foglalkoztatási szabályai a besorolás, illetve az illetmény megállapítása vonatkozásában kógens rendelkezéseket tartalmaznak, azoktól eltérni csak abban az esetben lehet, ha a jogszabály azt megengedi. Nem éri jogsérelem azt az alkalmazottat, akinek illetményét a jogszabály rendelkezéseinek megfelelően állapítják meg függetlenül attól, hogy a hasonló helyzetben lévő alkalmazottak számára a munkáltató jogszabályba ütköző módon ettől eltérően állapítja meg illetményét. A jogsértés valószínűsítésének

hiányában nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt az a körülmény, ha a munkáltató a jogszabály eltérést nem engedő (kógens) rendelkezése ellenére – téves jogértelmezés vagy egyéb ok miatt – másoknak magasabb vagy több juttatást biztosít (BH 2009.2080.II.). Természetesen ahol a kógens rendelkezésektől eltérést enged a törvény (például illetményeltérítés, a garantált illetményen felüli illetményrész megállapítása stb.), a munkáltató intézkedése az egyéb feltételek fennállta esetén diszkriminációra hivatkozva támadható.

#### **4.3. A védett tulajdonság valószínűsítése**

Az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó munkavállalónak valószínűsítene kell az őt ért jogsérelem mellett azt, hogy ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal.

Egyes, a törvényben meghatározott tulajdonságok fennállta egyértelmű (pl. nem) vagy valószínűsítése nem okoz gondot, (pl. életkor, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, foglalkoztatási jogviszony stb.), annak fennálltát a sérelmet szenvedet fél okirattal nem csak valószínűsíteni, hanem bizonyítani is tudja. Ezzel szemben más védett tulajdonságok (pl. faji hovatartozás, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, szexuális irányultság stb.) fennálltának hihetővé tétele nehézségekbe ütközhet.

Az Ebktv. indokolása szerint a feltétel bizonyítása (ma már valószínűsítése) során tiszteletben kell tartania a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik.

A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény 11. §



(1) bekezdése szerint valamely nemzetiséghez való tartozás kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga. Kérdésként merülhet fel, hogy el kell-e fogadni a kisebbségi hovatartozásra vonatkozó felperesi nyilatkozatot akkor is, ha kétely merül fel annak megalapozottságával kapcsolatban, a szabad identitásvállalás kellő garanciák hiányában ugyanis visszaéléshez vezethet.

A dr. Kállai Ernő, a nemzeti és kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és dr. Jóri András adatvédelmi biztos által jegyzett, az etnikai adatok kezeléséről szóló vizsgálat megállapításait tartalmazó jelentés kifejtette, hogy "az identitás illetve származás fogalmainak eltérő, a lényegét gyakran elfedő értelmezése összefügghet az egyén etnikai csoport hovatartozásának meghatározására szolgáló modellek történelmi és földrajzi körülményekből eredő különbözőségével, valamint az identitás fogalmának különböző értelmezésével. Az identitást és a származást gyakran vonják a „hovatartozás” gyűjtőfogalma alá, jelen esetben azonban a jogviszonyok összetettsége okán kiemelten fontos elkülöníteni a „hovatartozás” e két vetületét: a származás veleszületett, nem választható, míg az identitás önkéntes vállalás útján jelenik meg."

"A diszkriminációs élethelyzetekben, az ezeken alapuló jogviszonyokban nem az identitás, hanem a származás külső percepciója a fontos: mindazon jegyek, amelyek alapján valaki - identitásától - függetlenül ténylegesen vagy a külvilág szemében tartozik valamely kisebbséghez.

Természetesen itt is figyelembe lehet venni az érintett saját identitását, azonban ennek léte nem elsődleges feltétele az etnikai alapú diszkrimináció/bűncselekmény megállapításának.

Sőt, ha semmiféle jel nem utal arra, hogy például roma származású lenne az illető, önmagában a (valós) identitás sem alapozhatja meg a diszkrimináció tényét, ha ez a külvilág/az elkövető irányában semmilyen módon nem manifesztálódik. Például egy

külső jegyekkel nem rendelkező, ténylegesen roma identitású személyt (amennyiben identitása a külvilág felé nem nyilvánul meg, és nem köztudomású tény), nem engednek be egy szórakozóhelyre, nem hivatkozhat származása miatti diszkriminációra. Ha azonban egy külső jegyei alapján cigánynak vélt személyt ér megkülönböztetés, akkor tényleges identitásától függetlenül megállapítható a diszkrimináció. Természetesen a jogsértő percepciójára számos más közvetett jegyből, tulajdonságból, körülményből következtetni lehet. (Pl. a diszkriminációval érintett neve, anyja neve, lakcíme, cigány nemzetiségi oktatásban való korábbi részvétele, a cigány közéletben való aktivitása stb.) Ez összhangban áll az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) fogalom-meghatározásával, amely szerint nem csak a tényleges, hanem a vélt jellemzőkön alapuló hátrányos megkülönböztetés is tilos. Szinkronban van ez az értelmezés továbbá a bizonyításra vonatkozó szabályokkal, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testülete bizonyítási kötelezettség megosztásával összefüggő állásfoglalásával is.” A jogsértő percepciójára természetesen ezen kívül számos más, közvetett jegyből/tulajdonságból/körülményből következtetni lehet. (Pl. a diszkriminációval érintett neve, anyja neve, lakcíme, cigány nemzetiségi oktatásban való korábbi részvétele, a cigány közéletben való részvétele, aktivitása, stb.)<sup>4</sup>

Mindezek alapján megállapítható, hogy míg a bizonyítás esetén a bíróság meggyőzésének a bizonyosság fokát kell elérnie, a valószínűsítés esetén az állított védett tulajdonság fennálltát csupán hihetővé kell tennie a sérelmet szenvedett félnek. Annak megítélésénél, hogy ennek eleget tett-e az adott esetben a felperes, a felmerült adatokat a bíróságnak a Pp. 206. § (1) be-

---

<sup>4</sup>(Dr. Kállai Ernő A nemzet és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és dr. Jóri András adatvédelmi biztos jelentése az etnikai adatok kezeléséről szóló vizsgálat megállapításairól - Budapest, 2009. november 9.)

kezdése szerint kell vizsgálnia, a maguk összességében kell értékelnie és meggyőződése szerint kell elbírálnia.

Az egyik felülvizsgált ügyben az osztályvezetőként dolgozó felperes munkaviszonyát az alperes rendes felmondással szüntette meg átszervezésre hivatkozva. A felperes a jogviszony jogellenes megszüntetését sérelmező keresetében arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem volt valós, és annak oka az életkora és a munkaviszonya hossza miatti hátrányos megkülönböztetés volt. Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetét, a másodfokú bíróság azonban az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére tekintettel megállapította a felmondás jogellenességét. Az alperes felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy az Ebktv. 8. §-a az életkort azért tekinti védelemre okot adó tulajdonságnak, mert a különböző korosztályokba tartozó személyek objektív szempontból eltérő esélyekkel rendelkeznek a társadalmi élet különböző területein, például a foglalkoztatás terén. E rendelkezés azonban nem jelenti azt, hogy bármely esetben bármely életkor elérése objektív módon automatikusan más-más esélyt hordoz magában a társadalmi élet minden területén. Ezen túl a felperes arra is hivatkozott, hogy hosszabb ideje, 17 éve állt az alperesnél munkaviszonyban, ezért érte diszkrimináció. E körben a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy csak olyan tulajdonság minősülhet védett tulajdonságnak, amely a személyiség lényegi vonásához tartozik, e körülmény pedig nem minősült annak.

A Kúria alaposnak találta az alperes felülvizsgálati kérelmét. Megállapította, hogy a felperes eleget tett az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében rögzített valószínűsítési kötelezettségének, így a felperes által előadottakkal szemben az alperesnek kellett kimentenie magát. Nem tartotta megalapozottnak az alperes azon érvelését, hogy csupán a fiatal pályakezdő és az 50 év feletti

munkavállalók csoportja szorul életkora miatt törvényi védelemre, a 30-as, illetve 40-es éveikben járó munkavállalók azonban nem. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére sor kerülhet abban az esetben is, ha el lehet határolni két egymástól eltérő életkorban lévő csoportot, és az egyik csoport védelemre szorul az összehasonlítható helyzetben, de eltérő életkorban lévő másik csoporthoz képest. A munkaviszony hossza tekintetében a Kúria utalt az Európai Bíróság előtt folyamatban volt Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt ügyre [C-132/11], mely szerint a Tanács 2000/78/EK irányelvének 2. cikke (2) bekezdése b) pontjából következik, hogy az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek. Az adott munkavállalók azonos vagy másik társaságnál esetleg megszerzett gyakorlata elválaszthatatlanul közvetetten sem kötődik a munkavállalók életkorához, így az adott ügyben az Irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdés b) pontja együttes rendelkezései értelmében a bíróság a különböző mértékű szolgálati időt nem találta olyan körülménynek, amely megvalósítaná az életkoron alapuló eltérő bánásmódot

A perben az alperes bizonyította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert átszervezés következtében megszűnt a felperes által vezetett osztály és az általa ellátott osztályvezetői munkakör is. A felperes védett tulajdonsága (10 évvel idősebb életkora a vezetői beosztásokra kiválasztott fiatalabb munkavállalókkal szemben) és az általa elszenvedett hátrány (munkaviszonya megszüntetése) között nem állt fenn okozati kapcsolat. (EBH 2016.M.16.).

#### **4.3.1. Az "egyéb helyzet", mint védett tulajdonság**

Az esetek túlnyomó többségében a sérelmet szenvedett félnek sikerült valószínűsítene azt, hogy rendelkezett az Ebktv. 8.§ a)-s) pontjában megjelölt valamely védett tulajdonsággal, ennek fordítottja igaz azonban a t) pontban megjelölt "egyéb helyzetre".

Kereteit fontos minél pontosabban meghatározni, mivel " az Ebktv. 8 §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával."<sup>5</sup>

Az elmúlt időszakban az Alkotmánybíróság két - a joggyakorlat-elemzés szempontjából fontos - döntésében is vizsgálta védett tulajdonságok jellegét.

A 42/2012. (XII.20.) AB számú határozatban kifejtette, hogy [40] "A XV. cikk (2) bekezdése nyílt, azaz nem kimerítő felsorolást tartalmaz. Megállapítható azonban, hogy a rendelkezésben említett tulajdonságok - faj, szín, nem, fogyatékoság, társadalmi származás stb. - az egyén megváltoztathatatlan tulajdonságai, amelyeket nem tud befolyásolni. Joggal ide sorolható a vallás, vagy politikai és más vélemény is, mert ezek az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják, és mint ilyenek nem változtathatók tetszőlegesen. Az egyén vagyoni helyzete természetesen változhat, de a közelebbi vizsgálat megmutatja, hogy az Alaptörvény az egyén számára kedvezőtlen - és adott esetben önerőből nem változtatható - vagyoni viszonyokon alapuló megkülönböztetést tiltja.

[41] Az egyén megváltoztathatatlan - saját elhatározásától nem

---

<sup>5</sup> (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010.(IV.9.) TT számú állásfoglalása.)

függő, többnyire eleve adott - tulajdonságain alapuló megkülönböztetés a jogi megkülönböztetés legsúlyosabb esete, a diszkrimináció. Az ilyen megkülönböztetés a XV. cikk (2) bekezdése alapján általában tilos, ezért minden ilyen megkülönböztetés az általános egyenlőségi szabályhoz képest szigorúbb vizsgálatot követel."

További értelmezést tartalmaz az egyéb helyzet tekintetében a 3206/2014.(VII.21.) AB határozat: "[27] A tételesen felsorolt tulajdonságok mellett az „egyéb helyzet szerinti különbségtétel” fordulat nyújt garanciát ahhoz, hogy az előre nem látható, de a felsorolásban szereplő tulajdonságokhoz döntő hasonlóságot mutató helyzetben élő személyeket se érhesse hátrányosan sújtó különbségtétel. Ez a fordulat ad lehetőséget az Alkotmánybíróságnak arra, hogy a társadalom aktuális változásaira időszerűen reagálva mindig maga határozhassa meg, melyek a társadalom sérülékeny csoportjai, vagyis mely csoporthoz tartozók tekinthetők kiszolgáltatottnak, kirekesztettnek, illetve folyamatos, és indokolatlan hátránnyal sújtottaknak. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése ennek megfelelően egy nyílt felsorolást tartalmaz, ám ez a nyílt felsorolás korlátlanul nem bővíthető. Nem nyújt védelmet olyan személyeknek, akiket valamely szabály ugyan éppen hátrányosan érint, de mégsem diszkriminál. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében garantált diszkriminációtilalom ugyanis csupán olyan élethelyzeteket ölelhet át, amelyekben az emberek önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságuk miatt előítélettel, vagy társadalmi kirekesztéssel néznek szembe. Vagyis a diszkriminációtilalom alkotmányos klauzulája elsődlegesen a társadalom személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak védelmét szolgálja."

Ennek megfelelően megállapítható, hogy az "egyéb helyzetnek" két fő fogalmi kritériuma van:

- az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és
- az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010.(IV.9.) TT számú állásfoglalásába a bírói gyakorlattal egyezően fejtette ki, hogy "az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletekből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozás miatt szenved hátrányt.

A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita."

Nem tekinthető "egyéb helyzetnek" az, ha a munkavállaló személyiségén kívüli körülményekre hivatkozik (egyéni magatartás, munkaszervezeten belüli személyes ellentét, munkáltatón kívüli közösséghez, szervezethez tartozás). Ennek megfelelően nem minősül ilyen védett helyzetnek a munkavállalónak a felettséssel szembeni viszonya megromlása, a munkáltatóval való pereskedése, a korábbi vezetéssel való együttműködése vagy maga a jogsértés.

Az egyik felülvizsgált ügyben a felperes azt sérelmezte, hogy az alperes több esetben kihagyta őt a jutalmazásból, sértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét. Álláspontja szerint a vele szemben alkalmazott kedvezőtlen bánásmód oka az évtizedes vezetői tapasztalata, illetve az volt, hogy több esetben

személyes konfliktusba került a munkáltatói jogkör gyakorlójával. Az ügyben eljáró másodfokú bíróság nem tartotta megalapozottnak a felperes érvelését és kifejtette, hogy a korábbi vezetői tapasztalat nem minősül védett tulajdonságnak, mivel annak a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódónak kell lennie, az egyéb tulajdonság pedig nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal, a megkülönböztetést megvalósító magatartásként meghatározott megtorlás nem azonos az ezen törvényben definiált tulajdonsággal (Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.795/2013).

Sok esetben a felperes a munkavállalói minőséghez kapcsolódó valamely tulajdonságát, jellemzőjét (szakmai kompetenciák, a munkaviszony atipikus jellemzője, munkavállalói szervezethez való kapcsolódása), vagy a munkavállalói minőséghez közvetlenül nem kötődő jellemzőjét (lakóhely, személyiségjegyek) jelölte meg védett tulajdonságként. Ez esetben is az vizsgálendő, hogy az adott tulajdonság a személyiség lényeges vonásának minősül-e és az az egyént sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja-e?

#### **4.3.2. A joggal való visszaélés elhatárolása az egyenlő bánásmód megsértésétől**

Abban az esetben, ha a felperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére hivatkozik, megoszlik a felek között a bizonyítási teher. Ezen könnyített jogérvényesítésre figyelemmel a joggal való visszaélés, illetve rendeltetésellenes joggyakorlás helyett (vagy e mellett) gyakran hivatkoznak a munkavállalók az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, s védett tulajdonságként az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetet határozzák meg.

Mindkét esetben a munkáltató a munkavállaló valamely jogos érdekét sérti, és annak nincs a munkaviszony rendeltetésével



összefüggő racionális indoka. A különbség abban állapítható meg, hogy a hátrányozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. Amennyiben igen, úgy a bíróságnak a diszkrimináció megtörténtét kell vizsgálnia a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett. Amennyiben ilyen tulajdonság nem állapítható meg, úgy a joggal való visszaélésként vizsgálandó a jogsértés az általános bizonyítási szabályok alkalmazásával.

E körben a felülvizsgált határozatok között nem volt olyan eset, amikor az Ebktv. 8. § t) pontja alapján megjelölt helyzetet védett tulajdonságként fogadták volna el a bíróságok.

Az esetek jelentős részében a munkavállalók nem tulajdonságra, hanem a munkáltatóval megromlott viszonyra hivatkoztak, amely legtöbb esetben egy hosszabb ideje tartó folyamat következménye volt. Egységes abban a bíróságok álláspontja, hogy ez nem felel meg az egyéb helyzetként megjelölt védett tulajdonságnak, így diszkrimináció nem állapítható meg.

A többi ügyben az "egyéb helyzetként" megjelölt okok egy része csak az adott személyre jellemző, azaz nem csoportképző tulajdonság volt (például igazgatóhelyettes) vagy olyan körülmény, amely a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve a joggal való visszaélés körében értékelhető (például jogviszonya az előző polgármester hivatali idejében keletkezett, ülnöki tevékenysége miatt többször volt távol stb.).

#### **4.3.3. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme**

Külön vizsgálatot érdemel az a kérdés, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme esetén szükséges-e védett tulajdonságot megjelölni az arra hivatkozónak. E körben a bíróságok gyakorlata bizonytalan volt, időnként egymásnak

ellentmondó döntések születtek. Ennek háttéréül szolgál az a körülmény is, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos jogi szabályozás többször változott.

Ezen elv a Római Szerződés egyik alapelve volt. "Az egyenlő bér elve szerint az uniós polgár munkavállalónak nemétől függetlenül egyenlő értékű munkáért egyenlő bérhez van joga. Ennek célja az volt, hogy a gazdasági versenyben ne szenvedjenek hátrányt azok a tagállamok, amelyekben már a Közösség alapításakor mindennapos gyakorlat volt a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítása, szemben azokkal a tagállamokkal, ahol az csak az alkotmány szövegében létezett.

A Tanács 75/117/EGK irányelve szerint az egyenlő bér elve - az Európai Bíróság esetjogával összhangban - már nem csupán azon férfiak és nők között teszi lehetővé az összehasonlítást, akik teljesen azonos munkát végeznek, hanem bevezette az egyenlő értékű munka fogalmát."<sup>6</sup>

Az Alkotmány 70/B. §-a (2) bekezdése rögzítette, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga, míg az Alaptörvény XV. Cikke az alapvető jogok biztosításáról rendelkezik különbségtétel nélkül, s a nők és a férfiak egyenjogúságát rögzíti, nem emeli ki azonban a bérezésben történő diszkrimináció tilalmát.

Míg a korábbi Mt. 142/A. §-a külön szakaszban, kötelező erővel írta elő, hogy az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazása során is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, addig a hatályos Mt. általánosan rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, s hangsúlyozza ezt a követelményt a munka díjazásával kapcsolatban.

---

<sup>6</sup> (Dr. Gyulavári Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, Liga Szakszervezetek, Budapest, 2003.)

A kérdés megítélésénél figyelemmel kell lenni továbbá az Ebktv. 2. §-ában foglaltakra, miszerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez irányadó az Mt.-ben, mint más ágazati jogszabályban rögzített diszkriminációs szabályok és az Ebktv. együtt alkalmazása körében is.

A Kúria Mfv.I.10.563/2013/4. számú ítéletében utalt az Alkotmánybíróság 137/B/1991. AB és 849/B/1992. AB számú határozatára - és kifejtette, hogy az Alkotmány 70/A. § (2) bekezdése az általános diszkrimináció tilalmát megfogalmazó 70/A. §-ának a munka világra vonatkozó konkretizálása. Mind az új Mt.-hez fűzött indokolásból, mind a korábbi Mt. 142/A. §-át beiktató 2001. évi XVI. törvény 17. §-a indokolásából is az következik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni. Az egyes irányelvek csak valamilyen védett tulajdonsághoz kapcsolódóan szólnak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről, a nemi, faji, etnikai, vallási stb. megkülönböztetés egy lehetséges formájának tartva a munkabérben való megkülönböztetést. Ennek megfelelően védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg. Ezt az elvet erősítette a Kúria EBH 2014.M.19. szám alatt megjelent döntése is.

E határozat megismételte azt a korábban már tárgyalt álláspontot is, hogy a köztisztviselő önmagában a munkatársa jogszabályba ütköző besorolására nem alapíthat igényt, nem kérheti a jogszerű besorolása megváltoztatását az egyenlő munkáért egyenlő bér elve alapján.

#### **4.4. Az összehasonlítható helyzetben lévő személyek vagy csoport megjelölése**

A közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, valamint a jogellenes elkülönítés tényállási eleme, hogy létezzon olyan személy vagy csoport, akihez vagy amelyhez képest a diszkrimináció sértettje hátrányt szenvedett. A közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén - a törvényszöveg "részesülne" fordulata alapján - a tényállás akkor is megvalósulhat, ha nincs összehasonlítható helyzetben lévő csoport, azonban ha lenne, a sérelmet kifogásoló személy feltételezhetően hátrányos helyzetbe került volna hozzá, hozzájuk képest (hipotetikus összehasonlítható helyzetben lévő személy).

Kérdésként merülhet fel, hogy kinek kell megjelölnie a perben az összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot. Az Ebktv. a valószínűsítendő tények között nem említi kifejezetten az összehasonlítható helyzetben lévő személy/csoport megjelölését. Ennek megfelelően az csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő csoport/személy megjelölése nélkül. Így például a munka díjazásával kapcsolatos hátrány valószínűsítéséhez általában elengedhetetlen, hogy a felperes megjelölje azokat a személyeket, akikhez képest alacsonyabb díjazásban részesült. Ezzel szemben, ha egy állásinterjú során a jelentkező úgy véli, hogy valamely védett tulajdonsága miatt nem alkalmazták, a hátrány valószínűsítése szempontjából nincs annak jelentősége, hogy a sértett megjelölte-e az álláshelyre felvett összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy sem.

Ez az értelmezés összhangban van az Európai Unió Bíróságának a Kelly-ügyben [C-104/10.] valamint a Meister-ügyben [C-415/10.] hozott ítéletében tett megállapításaival. Ezekben az

ítéletekben a Bíróság kifejtette, hogy a felvétel során történt hátrányos megkülönböztetést állító munkavállalónak nincs joga azon információhoz való hozzáféréshez, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót. Ha azonban a munkáltató megtagadja az erre vonatkozó információt, s ezzel veszélyeztetné az antidiszkriminációs irányelvek hatékony érvényesülését, e tény - az eljáró bíróság mérlegelése szerint - figyelembe lehet venni a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor. Mindebből az következik, hogy ha a felperes nincs abban a helyzetben, hogy meg tudja jelölni azt, a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot, akivel vagy amellyel szemben hátrányos bánásmódban részesült, ez nem feltétlenül képezi akadályát az igényérvényesítésének. Az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölésének hiánya csak akkor akadályozza a felperes valószínűsítési kötelezettségének teljesítését, ha az általa hivatkozott hátrány természetére tekintettel e hiány a hátrány valószínűsítését lehetetlenné teszi.

Mivel az okozati összefüggés bizonyítása vonatkozásában az Ebktv. 19. §-a szerint a munkáltató viseli a bizonyítási terhet, az összehasonlítható helyzetben levő másik személy azonosításával és a vele szemben tanúsított bánásmód bizonyításával kapcsolatban a bizonyítási teher általában a munkáltatón nyugszik, amennyiben ez szükséges az okozati összefüggés hiányának bizonyításához.

A vizsgált ügyek alapján megállapítható, hogy amennyiben a felperes megjelölte a védett tulajdonságot, amelyre figyelemmel őt diszkrimináció érte, meghatározta az összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot is.

A felülvizsgált egyik ügyben a felperes igazgatóhelyettesi vezetői megbízással rendelkezett, ezt jelölte meg az Ebktv. 8.

§ t) pontjában foglalt egyéb helyzetként, és azt állította, hogy az ilyen megbízással nem rendelkező többi pedagógus tekintendő az egyéb helyzetben lévő személynek. A Kúria Mfv.II.10.264/2015/7. számú ítéletében kifejtette, hogy az igazgatóhelyettesi megbízás nem tekinthető egyéb helyzetnek minősülő védendő tulajdonságnak, és a felperes pedagógus társaitól eltérő jogállása miatt nincs velük összehasonlítható helyzetben.

Több esetben az alkalmazottak azt állították, hogy a fegyelmi felelősségre vonás során érte őket diszkrimináció, és az összehasonlítható helyzetben lévő személyekként olyan alkalmazottakat jelöltek meg, akikkel szemben nem érvényesített ilyen felelősségre vonást a munkáltató, illetve kisebb súlyú fegyelmi büntetés kiszabására került sor. Ezekben az esetekben a bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy a megjelölt személyek nem voltak összehasonlítható helyzetben, a felperesek más jellegű és súlyú cselekményeket követettek el, illetve a büntetés kiszabását egyéniesíteni kellett az enyhítő és súlyosító körülmények figyelembevételével, az igényt érvényesítő felperesek helyzete nem volt összehasonlítható az általuk megjelölt személyekkel.

Nehézséget okozhat az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók megjelölése az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét sérelmező eljárások során. Több ügyben felmerült, hogy csupán az azonos munkakört betöltő munkavállalók minősülnek-e összehasonlítható helyzetben lévő személyeknek, vagy vizsgálni kell az általuk ténylegesen végzett tevékenységet is. Ugyancsak megválaszolendő, hogy az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében összehasonlítható helyzetben vannak-e azok a személyek, akik a diszkriminációt állító munkavállalóhoz képest többletvégzettséggel rendelkeznek, illetve szükséges-e

vizsgálni azt, hogy a megjelölt többlettudást a munkavégzés során a munkavállalók hasznosítják-e vagy sem.

A Kúria több eseti döntésében kifejtette, hogy a bér megállapításánál a magasabb végzettség akkor vehető figyelembe, ha arra a munkavégzéshez szükség van, s azt hasznosítani tudja a munkavállaló tevékenysége során (EBH 2014.M.8.).

Kérdésként merülhet fel, hogy amennyiben a munkáltató több telephellyel rendelkezik, az egyes telephelyeken azonos munkakört betöltő személyek összehasonlítható helyzetben vannak-e, a munkavégzés helyére tekintettel megvalósuló eltérő mértékű díjazás esetén sérül-e az egyenlő bánásmód követelménye. A bírói gyakorlat szerint a nem azonos telephelyen foglalkoztatottak helyzete általában nem egyenlő, így a munkáltató eltérő díjazás esetén sem valósít meg hátrányos megkülönböztetést. Az eltérő telephely nem minősül az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetnek.

#### **4.5. A bizonyítási teher megfordulása, a munkáltató bizonyítási kötelezettsége**

Miután a kérelmező eleget tett valószínűsítési kötelezettségének, megfordul a bizonyítási teher és a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt nem volt köteles megtartani.

A joggyakorlat-elemző csoport által felülvizsgált ügyekben néhány esetben hivatkozott a munkáltató arra, hogy nem érte hátrány a munkavállalót (a munkaviszony közös megegyezéssel került megszüntetésre, a köztisztviselő illetménye megállapítása során a munkáltató megtartotta a kógens jogszabályi rendelkezéseket, a munkavállalót ért jogsérelem nem

a munkaviszonyon belül merült fel).

Abban az esetben, amikor a munkavállalók az Ebktv. 8. § t) pontja alapján azt állították, hogy egyéb helyzetükre figyelemmel került sor a hátrányos megkülönböztetésre, a legtöbb esetben a munkáltató vitatta, hogy a munkavállaló által megjelölt körülmény valóban védendő tulajdonságnak minősült-e és alkalmazandóak-e az adott esetben az Ebktv. rendelkezései.

Amennyiben a munkáltató nem vitatja, hogy a munkavállaló eleget tett valószínűsítési kötelezettségének, illetve az ezzel kapcsolatos kifogása nem járt eredménnyel, úgy kimentheti magát és igazolhatja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt az adott esetben nem kellett megtartania.

#### **4.5.1. A kimentés lehetősége**

Kérdésként merülhet fel, hogy miként viszonyul az Ebktv. 7. § (2) bekezdésébe foglalt általános kimentési ok a foglalkoztatás területén érvényesülő speciális szabályokhoz: az általános kimentési ok a 22. §-ban rögzített kimentési okok melletti kiegészítő szabályként értékelhető-e? Ezzel kapcsolatban a joggyakorlat-elemzés során három különböző álláspont alakult ki.

Az egyik álláspont szerint az Ebktv. 7. §-a kizárólag magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat körében engedi meg az olyan korlátozást, amely a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, vagy amelynek ésszerű indoka van. Ezzel szemben az Ebktv. 22. §-a szerint akkor van helye kimentésnek, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt, vagy a vallási vagy más világnézeti meggyőződés, nemzeti vagy etnikai hovatartozás, foglalkoztatási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt és arányos, és valós



foglalkoztatási követelményen alapul. A két jogszabályi rendelkezés egymás mellett alkalmazható, mivel más-más feltételek fennálltát kell vizsgálni.

Az ezzel ellentétes álláspont szerint a munkajogi jogvitáknál kizárólag az Ebktv. 22. §-a alkalmazandó. Eszerint a 2000/78/EK foglalkoztatási antidiszkriminációs keret-irányelv meghatározza azokat a kimentési szabályokat, amelyeket a nemzeti munkajogok biztosíthatnak a munkáltatók számára a jogi felelősség alóli kimentésük érdekében. Ezeket a kimentési szabályokat a nemzeti jogban lehet, de nem kötelező alkalmazni. Mivel az irányelv minimális elvárásokat határoz meg, így lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be (Preambulum 28. pontja, 8. cikk). Ebből következően korlátozni lehet a kimentési szabályokat, de tágabb, a munkáltatóra nézve kedvezőbb kimentési szabályokat nem lehet alkotni a nemzeti jogban sem.

A foglalkoztatási keret-irányelv a következő kimentési szabályokra ad lehetőséget:

1. Közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén: az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek (2. cikk 2. bekezdés b) pontjának i) alpontja)
2. Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén egyaránt: a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos (4. cikk 1. bekezdés).
3. Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén egyaránt: az irányelv nem érinti a nemzeti jog által

meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek (2. cikk 5. bekezdés).

Az 1. pontban írt kimentési ok enyhébb követelményt támaszt a munkáltatónak, mint a 2. pontban foglalt „valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény” tesztje.

4. Az irányelv egyes védett tulajdonságokhoz kapcsolódóan további, speciális kimentési szabályok meghatározására ad lehetőséget az alábbiak szerint.

4.1. Az életkoron alapuló diszkriminációnál:

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az - a nemzeti jog keretein belül - egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek (6. cikk 1. bekezdés).

4.2. A valláson alapuló diszkriminációnál:

Az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben - ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt - egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az irányelv nem érinti az egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek (4. cikk 2. bekezdés).

4.3. A fogyatékosságon alapuló közvetett diszkriminációnál:

Bizonyos fogyatékossággal rendelkező személyek vonatkozásában a

munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat (2. cikk 2. bekezdés b) pont ii) alpontja). A 2000/43/EK Faji irányelv és a 2006/54/EK Nemi esélyegyenlőségi irányelv kimentési rendszere a fentiekben leírtakkal összhangban van.

Az uniós joggal szemben az Ebktv. tartalmaz általános (7. § (2)-(3) bekezdés) és különös munkajogi kimentési szabályokat (22. §). Mivel vannak a törvényben különös, kifejezetten a foglalkoztatás terén alkalmazandó munkajogi kimentési szabályok, ez esetben az általános kimentési szabályok nem alkalmazhatók. Ugyanakkor a fentiekből következik, hogy az Ebktv. 7. § kimentési szabályai az uniós irányelvbe ütköznek. Az e szakaszban foglalt kimentési okok ugyanis - közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetésre egyaránt - a munkáltatóra nézve enyhébb igazolási küszöböt határoznak meg, mint az irányelvben szereplő „valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény” tesztje, márpedig a nemzeti jog a munkáltatóval szemben csak az irányelvben foglaltakkal azonos vagy annál szigorúbb mércéről rendelkezhet. Éppen ezért munkajogi jogvitáknál kizárólag az Ebktv. 22. §-a alkalmazható, amelynek (1) bekezdés a) pontja megfelel az irányelv 4. cikk (1) bekezdésében (valódi és meghatározó foglalkozási követelmény), illetve (1) bekezdés b) pontja az irányelv 4. cikk 2. bekezdésében foglalt kimentési szabálynak.

A harmadik álláspont szerint az Ebktv.-ben rögzített magyar antidiszkriminációs szabályozás értelmezését nehezíti, hogy abban a jogalkotó egyidejűleg igyekezett eleget tenni egyrésről az Európai Unió irányelveiből, másrésről a korábbi Alkotmány 70/A.§-ből, és az arra épülő alkotmánybírósági gyakorlatból

következő szabályozási igényeknek, standardoknak egyetlen átfogó, minden védett tulajdonságra és életviszonyra kiterjedő jogszabályban. Az irányelvek szerint a (valódi és döntő) foglalkoztatási követelmények az általános kimentési okokon túlmutató, olyan többlet-kimentési lehetőséget adnak, amely még a közvetlen diszkrimináció egyébként, fő szabály szerint (fogalmilag) kimentést nem tűrő eseteiben is alkalmazható lehet.

A 2000/43/EK irányelv, a 2000/78/EK irányelv továbbá a 2006/54/EK alapján a foglalkoztatás területén a közvetlen diszkrimináció fő szabály szerint nem menthető ki a megjelölt védett tulajdonságok (nem, faji, etnikai származás, vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság) alapján, a közvetett diszkrimináció alóli, fő szabály szerinti kimentésre pedig már annak fogalma meghatározása során speciális szabályokat tartalmaznak az irányelvek.

A foglalkozási követelmények speciális, a tagállami mérlegelés körébe utalt kimentési okként rendszerint közvetlen megkülönböztetés esetköreiben irányadóak (azaz konkrét, speciális munkakör betöltésére keresnek valamely konkrét védett tulajdonsággal rendelkező személyt), amelyek az általános mérce alapján jellemzően nem lennének kimenthetőek. Ilyen esetben lépnek be a foglalkoztatási követelmények, amelyek szigorú mérce alapján, de mégis jogszerűvé teszik ilyenkor is a közvetlen megkülönböztetést.

A fenti megközelítés pedig azt az álláspontot erősíti, hogy az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésében illetve a 22.§-ban rögzített kimentési okok egymás mellett értelmezendők, és párhuzamosan alkalmazandók, azzal a megkötéssel, hogy a foglalkoztatást érintő jogviszonyokban a nem, faji, etnikai származás, vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő közvetlen diszkrimináció esetköreiben a 7.§ (2) bekezdésében foglaltak félretétele és az Ebktv. 22.§-ban foglaltak alkalmazása egyeztethető össze az uniós joggal. Emellett

felmerül, hogy a magyar szabályozás ténylegesen pontosításra szorulna annak érdekében, hogy a foglalkoztatás területén a nem szerinti, valamint a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonságok esetén a közvetlen diszkrimináció esetköreiben ne legyen lehetőség a 7.§ (2) bekezdésében rögzített kimentésre (hasonlóan ahhoz, ahogy az Ebktv. 7.§ (3) bekezdés rögzíti, hogy a 2000/43/EK irányelv hatálya alá tartozó védett tulajdonságokon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében a (2) bekezdés nem alkalmazható).

A joggyakorlat-elemző csoport által vizsgált ügyekben ez a jogértelmezési probléma nem merült fel. Erre figyelemmel a csoport arra tesz javaslatot, hogy ha valamely folyamatban lévő ügyben az Ebktv. 7. § (2) bekezdésének alkalmazhatósága illetve a 22. §-hoz való viszonya kérdésként merül fel, úgy az eljáró bíróságok belátásuk szerint előzetes döntéshozatal iránti kérelmükkel forduljanak az Európai Unió Bíróságához.

Elfogadták az eljárt bíróságok a munkáltató kimentését abban az ügyben, amelyben az alperes létszámleépítésre hivatkozva szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. A felperes az intézkedést sérelmezve arra hivatkozott, hogy a munkáltató megsértette a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá az egyenlő bánásmód követelményét is. A másodfokú bíróság által helybenhagyott elsőfokú ítélet nem állapította meg, hogy a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta jogát, és alaptalannak találta a felperes egyenlő bánásmód megsértésére történő hivatkozását is, ahol védett tulajdonságként a felperes női mivoltára hivatkozott. A bíróság kifejtette, hogy az alperes a perben bizonyította, hogy a létszámleépítés és ezen belül a felperes jogviszonyának megszüntetése szükségszerű volt, annak elfogadható indokát adta.

Szintén kimentésre alapot adó okként fogadta el a bíróság azt,

amikor egy szakdiplomata esetében különösen fontos szolgálati érdek merült fel a külszolgálatból történő visszahívás vonatkozásában.

#### **4.6. A bizonyítási eljárás lefolytatása**

A bizonyítási eljárás során a felek arra törekszenek, hogy meggyőzzék a bíróságot valamely tény fennálltáról vagy fenn nem álltáról, illetve valamelyik tényállítás valóságáról vagy valótlanóságáról. A bizonyítási eszközök felkutatása és azoknak a bíróság elé tárása a felek feladata. Eltérő törvényi rendelkezés hiányában a bíróság a perben alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve és szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint felhasználhat minden egyéb bizonyítékot, amely a tényállás kiderítésére alkalmas [Pp. 3. § (5) bekezdés).

A legfontosabb bizonyítási eszközöket is maga a törvény sorolja fel. Eszerint bizonyítási eszköz különösen a tanúvallomás, a szakértői vélemény, a szemle, az okirat és egyéb tárgyi bizonyíték [Pp. 166. § (1) bekezdése]. A diszkriminációval kapcsolatban történt jogérvényesítés során leggyakrabban a felek a tanúbizonyítást, illetve az okirati bizonyítást vették igénybe, de esetenként sor került hang-, illetve képfelvételek csatolására is.

Ezzel kapcsolatban felmerülhet annak kérdése, hogy bizonyítékként értékelhető-e az a kép- és hangfelvétel illetve olyan egyéb jogosulatlanul beszerzett bizonyíték, amelynek elkészítéséhez az azon szereplő nem járult hozzá. A büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvény egyértelműen tiltja az olyan bizonyíték vagy bizonyítási eszközből származó tény értékelését, amelyet az ügyész vagy a nyomozó hatóság

bűncselekmény útján, más tiltott módon vagy a résztvevők eljárási jogainak lényeges korlátozásával szerzett meg [78.§ (4) bek.]. A Pp. ilyen általános korlátozást nem tartalmaz, a szabad bizonyítás elvéből adódóan az így beszerzett kép- vagy hangfelvétel bizonyítékként való felhasználásának önmagában nem akadályozza az, ha a felvétel az érintett személy személyiségi jogainak sérelmével történt.

A Pécsi Ítéltábla BDT 2009.2126. szám alatt közzétett döntésében kifejtette, hogy nem hivatkozhat sikerrel jogsértésre a fél, ha ezzel hamis tényállítást akarja leplezni, és az igazságot tartalmazó nyilatkozatának a felhasználását kívánja személyiségi jogvédelem tárgyává tenni. Az Európai Unió adatvédelmi munkacsoportja is hangsúlyozta erre irányuló vizsgálatában, hogy a fél igazságszolgáltatáshoz való hozzáférési joga adott esetben megelőzheti az adatalany személyes adataira vonatkozó jogait.<sup>7</sup>

Külön problémát vetett fel az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatban a jogsérelem feltárásánál, illetve az ezzel kapcsolatos kimentés bizonyításánál annak a megválaszolása, hogy az egyenlő bánásmód követelményének maradéktalan érvényesítése megkívánja-e, hogy a munkavállaló béradatai nyilvánosak legyenek? Az adatvédelmi biztos 1604/A/2005. számú állásfoglalásában ezzel kapcsolatban a következőket fejtette ki: „Az Alkotmány 70/B. §-a értelmében a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztásához. Az egyenlő munkáért mindenkinek bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga. Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének tartalmát az Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB

---

<sup>7</sup> (WP 158.)

határozatában bontotta ki. E határozat értelmében az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének tartalma nem az, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia, hanem az Alkotmány általános diszkrimináció tilalmát megfogalmazó 70/A. §-ának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása”.

Az adatvédelmi biztos állásfoglalásában a két alkotmányos alapjog látszólagos ellentétét azzal oldotta fel, hogy megállapította: az egyes munkavállalói jogoknak, így az esélyegyenlőség biztosításához való jognak az általános előmozdítása céljából nem lehet a munkavállaló béradatait harmadik személy – így a munkahelyen dolgozó más munkavállaló – részére továbbítani, nyilvánosságra hozni. A béradatoknak a nyilvánosságra hozatala ugyanis aránytalan alapjogkorlátozással járna, mivel egy alkotmányos alapjogot csak egy másik alkotmányos alapjog konkrét érvényesítése érdekében – és arányosan – lehet korlátozni, az általános alapjog érvényesítés, mint cél alkotmányellenes. Az egyes munkavállalók béradatainak nyilvánosságra hozatala az esetek túlnyomó többségében konkrét cél nélküli, ezért készletező adatgyűjtésnek minősülne.

Habár időközben az Alaptörvény az Alkotmánytól némileg eltérő módon rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről – nem rögzíti külön az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét –, az adatvédelmi biztos által kifejtett álláspont a továbbiakban is irányadó lehet. Ennek megfelelően a munkavállaló konkrét cél nélkül nem igényelheti a munkáltatónál foglalkoztatott más munkavállalók béradatainak nyilvánosságra hozását, a peres eljárás során azonban a bíróság az erre vonatkozó adatokat az adatvédelmi szabályok betartásával beszerezheti.

Kérdésként merülhet fel az is, hogy amennyiben a bírósági



eljárást megelőzte az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása, úgy a hatósági eljárásban beszerzett adatok bizonyítékként értékelhetők-e a munkaügyi perben vagy sem.

A felek indítványára a bíróság megkeresheti a Hatóságot az eljárás iratanyagának megküldése végett és azt okirati bizonyítékként értékelheti. A tényállás feltárása érdekében emellett a bíróság további bizonyítási eljárást folytathat le és ismételten meghallgatja azokat a személyeket, akiket a hatósági eljárásban már akár tanúként, akár félként meghallgattak. Amennyiben ellentmondás mutatkozik a nyilatkozatok között, meg kell kísérelni azok feloldását.

A vizsgált ügyek közül sok esetben hivatkoztak a felperesek az anyagi szabályok megsértésén túl az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a rendeltetésellenes joggyakorlásra (joggal való visszaélésre) is. Pergazdaságossági szempontból különös jelentősége van annak, hogy ezekben az esetekben milyen terjedelmű bizonyítási eljárást kell lefolytatnia a bíróságnak, s azt milyen sorrendben célszerű megtennie, különös tekintettel arra is, hogy mindhárom kérdés vizsgálatánál eltérően alakul a bizonyítási teher: amennyiben a munkavállaló a jogviszonya jogellenes megszüntetését sérelmezi, úgy a Pp. 164. § (1) bekezdésében rögzített szabályoktól eltérően az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Amennyiben a munkavállaló a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének megsértésére, illetve joggal való visszaélésre hivatkozik, úgy az általános bizonyítási szabályok az irányadók, míg az egyenlő bánásmód sérelmezése esetén a munkavállalót csak valószínűsítési, míg a munkáltatót bizonyítási kötelezettség terheli.

A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben - a kereseti

kérelem keretei között - az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően az indokolás jogszerűsége (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálendő. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálendő, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt (a munkaviszony helyreállítása - Mt. 83. §, vagy sérelemdíjat - Mt. 9. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. §) érvényesít a munkavállaló.

Ha a munkavállaló a joggal való visszaélést (rendeltetésellenes joggyakorlást) is panaszolja, az ezzel kapcsolatos bizonyítási eljárás lefolytatására csak azt követően kerüljön sor, miután az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt igazolható.

Ezt az álláspontot fejtette ki a Kúria EBH 2016.M.16. számon közzétett elvi döntésében is, amikor megállapította, hogy a felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben - a kereseti kérelem keretei között - az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata.

Kérdésként merülhet fel az is, hogy a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség vétkes és jelentős mértékű megszegésének megállapítása esetén [Mt. 78. § (1) bekezdés] szükséges-e vizsgálni az egyenlő bánásmód megsértésének megállapítására irányuló másodlagos vagy harmadlagos kereseti kérelmet. Hasonló esetben a Kúria kimondta, hogy amennyiben a közalkalmazott a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi, a vele szemben megindított fegyelmi eljárás és annak eredményeként kiszabott fegyelmi büntetés nem minősülhet rendeltetésellenesnek (EBH 2014.M.25.).

## V.

### A bíróságok döntése

#### 5.1. Az érdemi döntés

A bíróságok az ügyek kisebb hányadában állapították meg, hogy diszkrimináció történt. Az állított jogsértő magatartások ezekben az esetekben a következők voltak: a munkáltató

- nem tudott eleget tenni kimentési kötelezettségének az egyenlő bér elvének megsértése vonatkozásában a régiók közötti eltérő munkaerő-piaci helyzetre hivatkozva,
- a rugalmas munkaidő biztosítására figyelemmel; a munkavállaló megbetegedésére figyelemmel szüntette meg azonnali hatállyal a jogviszonyt;
- a várandós anyával határozott idejű munkaviszonyt létesítettek, míg a többi munkavállaló jogviszonya határozatlan időtartamú volt;
- nem jelölte meg azt a szempontrendszert, amely alapján a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meghatározta, így nem tudta kimenteni magát stb.

A keresetek elutasítására néhány esetben a jogsértés valószínűsítésének hiánya, míg a legtöbb esetben a védett tulajdonság valószínűsítésének hiánya miatt került sor. Ez utóbbi esetben a bíróság nem fogadta el a felpereseknek az Ebktv. 8. § t) pontjára történő hivatkozását. Néhány esetben előfordult, hogy bár a bíróság azt állapította meg, hogy nem valószínűsítette a munkavállaló a védett tulajdonság fennálltát, ennek ellenére vizsgálta a kifogásolt munkáltatói magatartást is és megállapította, hogy a munkáltató nem követett el diszkriminációt.

Az ítéletekkel kapcsolatos formai és tartalmi követelmények vonatkozásában megállapítható, hogy azok a legtöbb esetben

meglehetősen szűkszavúan tartalmazták a felperes kereseti kérelmét és az alperes ellenkérelmét, és nem tartalmaztak adatot arra, hogy az eljárás során kioktatták-e a feleket a bizonyítási teherről. Indokolt lenne erre az ítéletben kitérni, figyelemmel annak sajátos, felek által kevésbé ismert jellegére.

Hiányosságként értékelendő az is, hogy sok esetben a másodfokú ítéletek nem tartalmazták a döntés alapjául szolgáló tényállást, a fellebbezés indokát sem, csupán az elsőfokú döntést és a fellebbezési petitumot. Ennek megfelelően sok esetben nem állapítható meg, hogy milyen jogi és ténybeli indokokkal és érvekkel támadták a felperesek az egyenlő bánásmód követelménye megsértésére vonatkozó kereseti kérelmet elutasító elsőfokú ítéletet.

## **5.2. A bizonyítási teher rögzítése a határozatokban**

A vizsgált határozatok túlnyomó részt helyesen rögzítették a bizonyítási teher alakulását, sok ítéletben azonban tévesen rögzítették, hogy azért került sor a kereset elutasítására, mert „a felperes nem bizonyította”, hogy hátrány érte, illetve, hogy rendelkezik valamely védett tulajdonsággal.

Jelentős a bizonytalanság abban a körben, hogy pontosan mit kell valószínűsíteni az eljárás során a felperesnek. Az ügyek nagy részében a bíróság annak valószínűsítését is elvárta a felperestől, hogy a védett tulajdonsága miatt (azzal okozati összefüggésben) érte hátrány. Ezek az ítéletek általában az EBH 2010.2272. számon közzétett eseti döntésekre hivatkoztak.

Az elvi jelentőségű döntés egy közigazgatási határozat felülvizsgálata iránti perben született. A hatósági eljárást a munkavállaló amiatt indította, mert állítása szerint a

munkáltató anyasága miatt hátrányosan megkülönböztette, arra figyelemmel nem kívánta őt az eredeti, illetve az annak megfelelő munkakörben foglalkoztatni, és az eredeti helyett felajánlott munkakör lényegesen alacsonyabb jövedelemmel járt volna.

A Legfelsőbb Bíróság ebben a határozatában nemcsak az Ebktv. 19.§ szerinti hátrány és védett tulajdonság valószínűsítését követelte meg, de megállapította azt is, hogy a perbeli beavatkozónak (a munkavállalónak) a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést bizonyítékokkal - így levéllel, tanúkkal (stb.) - is meg kellett volna erősítenie.

A döntés utal az Európai Unió Tanácsának nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 1997. december 15-i 97/80/EK irányelvének 4. cikkelyére, melynek értelmében a tagállamoknak, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, a bizonyítási teher alakulását oly módon kell szabályozniuk, hogy a munkáltató legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértette meg. A határozat szerint ezen bizonyítási teher áthárításának előfeltétele, hogy az, aki a hátrányos megkülönböztetést állítja, az oksági kapcsolat meglétét legalább valószínűsítse, azaz állítson olyan tényeket, mely(ek)ből akár a közvetlen, akár a közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni.

Kádár András Kristóf már 2006-ban megjelent írásában megállapította: "Látni kell ugyanakkor, hogy a magyar szabályozás más szempontból már eddig is nagyvonalúbb volt, mint a közösségi jog, ez utóbbi ugyanis nem csupán a hátrány, hanem a hátrányos megkülönböztetés valószínűsítését írja elő. A hátrányos megkülönböztetés irányelvi definíciója pedig magában foglalja a hátrány és a védett ok (faji származás, vallás, fogyatékoság stb.) közötti összefüggést is, azaz az okozati összefüggés fennállása is a panaszost terhelő valószínűsítési kötelezettség körébe esik. Ezzel szemben a magyar szabályozás a hátrány és a védett csoporthoz tartozás bizonyítását egymástól függetlenül

teszi szükségessé, a sérelmet szenvedett személynek tehát azt nem kell bizonyítania (és valószínűsítene sem), hogy a hátrány bármilyen összefüggésben áll a védett tulajdonsággal. A bepanaszolt személy feladata annak bizonyítása, hogy ez nincs így.”<sup>8</sup>

Az EBH 2010.2272. számú döntéssel ellentétes álláspontot fejtett ki a Kúria EBH 2015.M.24. számon közzétett határozatában. A felperes a perben azt kifogásolta, hogy az alperes női mivoltára figyelemmel jogellenesen szüntette meg munkaviszonyát, míg a vele azonos munkakört betöltő férfiak jogviszonya fennmaradt.

Az utóbbi döntés szerint a 2006/54/EK irányelvet a nemzeti szabályozás átültette, ezáltal az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Ugyanezen § (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél, vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A fenti szabályozásból következően a felperesnek csak azt kellett valószínűsítene, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény tehát nem hárította az igényérvényesítőre (munkavállalóra) a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának kötelezettségét. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás

---

<sup>8</sup> (Kádár András Kristóf: A bizonyítási teher megosztásának kérdései Fundamentum, 2006/4. szám)

alapján a munkáltatónak volt kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát megtartotta az Ebktv. vonatkozó előírásait, valamint az Mt. 5. § (1) bekezdésének rendelkezéseit.

Ez az elv következik az EBH. 2016. M.16. számon illetve az EBD 2014. M.22. számon közzétett ítéletek indokolásából is.

Ezt a jogértelmezést erősíti az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008.(III.28.) TT. számú állásfoglalásában kifejtett vélemény is. Eszerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő bizonyítékokhoz való hozzájárása terén fennálló hátrányt. A jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét.

A vizsgált ügyek közül kevés esetben állapította meg a bíróság az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, s jogkövetkezményként az Mt. 82. §-a illetve 166. §-a alapján kártérítést fizetésére kötelezte a munkáltatót. Az Mt 83. §-a alapján ezen ügyekben a munkaviszony helyreállítására - erre irányuló kérelem hiányában - nem került sor. Adatok hiányában a joggyakorlat-elemző csoport nem tudott véleményt alkotni arról, hogy a jogsértő magatartás jogkövetkezményei körében helytálló-e a bírói gyakorlat. Szükségesnek tartja azonban felhívni a figyelmet arra, hogy az alkalmazott szankciónak hatékonynak és arányosnak kell lennie, mert csak az ilyen joghátrány alkalmas visszatartani a munkáltatókat az esetleges jogsértésektől.

Az eljáró bíróságok általában helyesen jelölték meg az alkalmazott jogszabályi rendelkezéseket, döntésüket az Ebktv.-

re és az Mt.-re alapították, abban valamely irányelvre, illetve az Európai Bíróság valamely döntésére kevés esetben hivatkoztak.

## VI.

### Összefoglalás - javaslatok, ajánlások

1. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajog egyik legfontosabb alapelve. Diszkrimináció nem csak a foglalkoztatási viszonyok területén merülhet fel, annak veszélye azonban a munkaviszonyban - annak sajátos struktúráját figyelembe véve - jelentősen megnő. A magyar jogszabályok megfelelően garantálják az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, vannak azonban nehezen értelmezhető, egymásnak ellentmondó szabályok (Pl. általános és speciális kimentési okok, „egyéb helyzet” stb.)  
Az alapvető rendelkezéseket az Alaptörvény, a részletes szabályokat az Ebktv., a különös szabályokat pedig az egyes ágazati szabályok - köztük az Mt. 12. §-a - tartalmazza. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni
2. A Pp.-nek a keresetlevél kötelező tartalmi elemeire vonatkozó 121. § (1) bekezdése és a felek megegyezésére irányuló kötelező egyeztetésre [355. § (1)] figyelemmel a munkáltató diszkriminatív eljárását panaszoló ügyekben különös gondot kell fordítania bíróságoknak a tárgyalás előkészítésére, s arra, hogy a benyújtott keresetlevél megfeleljen a törvényi kívánalmaknak. A felperesnek az érvényesíteni kívánt jogra vonatkozó minden releváns tényről elő kell adni, s meg kell jelölnie az őt ért jogsértést, a védett tulajdonságát illetve az ügyek legtöbbszörében az



összehasonlítható helyzetben lévő csoportot is. Ennek hiányában a bíróság hiánypótlásra hívja fel a felperest, amennyiben pedig jogi képviselővel jár el, úgy a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasítja.

3. Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett fél hátrányos helyzetére figyelemmel az Ebktv. az általános Pp. szabályokhoz [164. § (1) bekezdés] képest speciális rendelkezéseket tartalmaz. Ezen ügyekben a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítene kell, hogy hátrány érte és hogy a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal. Amennyiben ezen valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, úgy a másik félnek kell bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.
4. Nem igényelhető az egyenlő vagy egyenlő értékűnek elismert munkáért egyenlő bér elvének sérelmére hivatkozva illetménykülönbözöt abban az esetben, ha az alkalmazott arra hivatkozik, hogy más, vele hasonló helyzetben lévő alkalmazott számára a munkáltató a jogszabály rendelkezéseit megszegve magasabb illetményt biztosított. A közszféra foglalkoztatási szabályai a besorolás, illetve az illetmény megállapítása vonatkozásában kógens rendelkezéseket tartalmaznak, azoktól eltérni csak abban az esetben lehet, ha a jogszabály azt megengedi. Nem éri jogsérelem azt az alkalmazottat, akinek illetményét a jogszabály rendelkezéseinek megfelelően állapítják meg függetlenül attól, hogy a hasonló helyzetben lévő alkalmazottak számára a munkáltató jogszabályba ütköző módon ettől eltérően állapítja meg illetményét.
5. A 3. pontban kifejtetteknek megfelelően a valószínűsítés során tiszteletben kell tartania a jogaiban sértett

személynek azon jogát, amely önazonossága szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik.

6. Az „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság kereteit fontos minél pontosabban meghatározni, mivel " az Ebktv. 8 §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával." (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010.(IV.9.) TT számú állásfoglalása.) Az "egyéb helyzetnek" két fő fogalmi kritériuma állapítható meg: tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.
7. Mind a diszkrimináció, mind a joggal való visszaélés esetén a munkáltató a munkavállaló valamely jogos érdekét sérti, és annak nincs a munkaviszony rendeltetésével összefüggő racionális indoka. A különbség abban állapítható meg, hogy a hátrányozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. Amennyiben igen, úgy a bíróságnak a diszkrimináció megtörténtét kell vizsgálnia a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett. Amennyiben ilyen tulajdonság nem állapítható meg, úgy a joggal való visszaélésként vizsgálandó a jogsértés az általános bizonyítási szabályok alkalmazásával.
8. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni. Az egyes irányelvek csak valamilyen védett tulajdonsághoz kapcsolódóan szólnak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről, a nemi, faji, etnikai, vallási stb. megkülönböztetés egy lehetséges formájának tartva a munkabérben való megkülönböztetést. Ennek megfelelően védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér

- elvének sérelme nem állapítható meg.
9. A vizsgált ügyek közül sok esetben hivatkoztak a felperesek az anyagi szabályok megsértésén túl az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a rendeltetésellenes joggyakorlásra (joggal való visszaélésre) is. A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálendő, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt (a munkaviszony helyreállítása – Mt. 83. §, vagy sérelemdíjat – Mt. 9. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. §) érvényesít a munkavállaló.
  10. A Legfelsőbb Bíróság EBH 2010.2272. számon közzétett határozatában nemcsak az Ebktv. 19.§ szerinti hátrány és védett tulajdonság valószínűsítését követelte meg, de megállapította azt is, hogy a perbeli beavatkozónak (a munkavállalónak) a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést bizonyítékokkal – így levéllel, tanúkkal (stb.) – is meg kellett volna erősítenie. E döntéssel ellentétes álláspontot fejtett ki a Kúria EBH 2015.M.24. számon közzétett határozatában. E döntés szerint a felperesnek csak azt kellett valószínűsítenie, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény tehát nem hárította az igényérvényesítőre (munkavállalóra) a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának kötelezettségét. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak volt kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát megtartotta az Ebktv. vonatkozó

előírásait. Ennek megfelelően indokoltnak mutatkozik a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának két szakága közötti egyeztetés.

**Az „egyéb helyzet” alapján történő diszkrimináció a foglalkoztatásban – a magyar gyakorlat elemzése az elmélet, a nemzetközi jog és az alkotmánybírósági gyakorlat tükrében**

*Mailáth György tudományos pályázat 2016.*

*Munkajogi, közigazgatási jogi és európai jogi szekció  
Bírósági tagozat*

*Téma: „18. Az egyéb helyzet szerinti hátrányos megkülönböztetés a munkajogban”*

*Jelige: „Szutyмара”*

Budapest, 2016. szeptember

**1. Bevezetés; a tanulmány által követett gondolatmenet**

Mindig különös kihívást rejteget a meghatározatlan tartalmú jogi fogalmakról való gondolkodás. Ezeknek a fogalmaknak a helyes értelmezéséhez és alkalmazásához ugyanis az szükséges, hogy pontosan megértsük a meghatározatlan fogalmat tartalmazó jogi rendelkezés valódi természetét, célját, rendszertani helyét. Ehhez pedig gyakran nem elég a nyelvtani elemzés, hanem a jogi interpretáció mélyebb rétegeinek feltárása is szükséges (rendszertani,

történeti, cél szerinti értelmezés). Bele kell ásni magunkat az elméleti szakirodalomba, a nemzetközi normák és külföldi példák, gyakorlatok tanulmányozásába, valamint a különböző hazai fórumok (Alkotmánybíróság, rendes bíróságok, hatóságok) gyakorlatának megvizsgálására is szükség lehet ahhoz, hogy közelebb juthassunk a normaszöveg valódi értelméhez, célszerű alkalmazásának szempontjaihoz. Ha jól végeztük dolgunkat, a végén a hazai gyakorlat kritikai elemzésére is vállalkozhatunk, esetleg *de lege ferenda*-javaslatokat is tehetünk.

Ezeket a kihívásokat tárja elénk a magyar antidiszkriminációs törvényben – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) – szereplő „*egyéb helyzet*” mint *védtett tulajdonság* tartalmának meghatározása is. A magyar gyakorlatot tanulmányozva – melyről később még részletesen számot adok – jól megfigyelhető, hogy az Ebktv. alkalmazásának első éveiben nagyon kevés támpont kínálkozott az „*egyéb helyzet*” értelmezéséhez. Később az Egyenlő Bánásmód Hatóság – a továbbiakban: EBH – mellett működött Tanácsadó Testület – a továbbiakban: EB TT – állásfoglalásában igyekezett pontosítani a fogalom tartalmát.<sup>9</sup> Ám az EBH és a bíróságok gyakorlatában még így is számos kérdés nyitva maradt. Az elmúlt években több elméleti munka is vállalkozott az „*egyéb helyzet*” kategóriájának elemzésére is, elsősorban az EB TT említett állásfoglalása alapul vételével és a magyar gyakorlat rendszerezésével, értékelésével. E sorból kiemelendők *Gyulavári Tamás*,<sup>10</sup> *Kádár András Kristóf*<sup>11</sup>, *Kovács Kriszta*<sup>4</sup> és *Zaccaria Márton Leó* munkái,<sup>12</sup> amelyeket jelen dolgozat írása során fontos forrásként használok.

Dolgozatomban azonban szeretném a fogalom elemzésének olyan aspektusait megragadni, amelyekkel a magyar szakirodalom eddig nem, vagy csak keveset foglalkozott. Hangsúlyt szeretnék fektetni a védett tulajdonságok körének elméleti megközelítésű meghatározására. Ehhez pedig magának a diszkriminációtilalmi szabályoknak az elméleti alapjait szükséges megvizsgálni (2. pont). Részletesen áttekintem továbbá a bírói és a hatósági (EBH) gyakorlat számára irányadó, „felsőbb” fórumok, azaz az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) és az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) által kifejtett gyakorlatban szereplő értelmezési szempontokat (3. és 4. pont). Mindezek tükrében teszek kísérletet arra, hogy meghatározzam az „*egyéb helyzet*” fennállásának fogalmi kritériumait (5. pont). A továbbiakban ezt irányadónak tekintve, elemezni fogom a tárgyban keletkezett bírói és hatósági gyakorlatot (6. pont).

## **2. A védett tulajdonságok elméleti megközelítése**

### **2.1. A diszkrimináció tilalmának elméleti háttere**

Az Ebktv. 8-10. §-aiban határozza meg azokat a diszkriminációs tényállásokat (közvetlen és

---

<sup>9</sup> az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban (a továbbiakban: Egyéb helyzet TT áf.) (letölthető: [http://www.egyenlobanasmod.hu/data/TTaf\\_201004.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/data/TTaf_201004.pdf); utolsó megtekintés: 2016. augusztus 1.)

<sup>10</sup> Gyulavári 2009, 12-13

<sup>11</sup> Gyulavári – Kádár 2009, 57-70<sup>4</sup> Kovács 2012, 81-86

<sup>12</sup> Zaccaria Márton a 2014. évben lezárt, a magyar foglalkoztatási antidiszkriminációs jog gyakorlatának elemzéséről szóló PhD-disszertációjában is foglalkozott ezzel a kérdéssel (Zaccaria 2014, 59-74), majd a 2015. évben kiadott, ugyanebben a tárgyban született monográfiájában (Zaccaria 2015, 150-171). Jelen tanulmányban az ebben a témakörben született legutóbbi publikációját használom forrásul (Zaccaria 2016), hiszen feltételezhető, hogy ez összegzi a szerző legfrissebb kutatásait, aktuális véleményét.

közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés) amelyek különösképpen megvalósíthatják az egyenlő bánásmód követelményének megsértését (Ebktv. 7. § (1) bek.). Az összes diszkriminációs tényállás megfogalmazása azonos struktúrára épül abból a szempontból, hogy a tényállás megvalósulásához az szükséges, hogy a diszkrimináció áldozatát valamely, ún. védett tulajdonsággal ok-okozati összefüggésben érje hátrány.<sup>13</sup> Mint később látni fogjuk, ez nemcsak a magyar antidiszkriminációs törvény sajátja, hanem az antidiszkriminációs jog Európai Unióban és számos más jogrendszerben ismert felfogásának alapvonása.<sup>7</sup>

A védett tulajdonságok Ebktv.-beli listája<sup>14</sup> *nyitott felsorolás*: a felsorolás utolsó eleme (t) pont) az „egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző” (e dolgozatban röviden együtt: „egyéb helyzet”). Ez sem példa nélküli megoldás. A magyar Alaptörvényben szereplő, egyenlőségről szóló rendelkezésben,<sup>15</sup> illetve nemzetközi jogforrásokban, mindenek előtt az Emberi Jogok Európai Egyezményének – a továbbiakban: EJEE – diszkriminációtilalomról szóló 14. cikkében<sup>16</sup> továbbá több ország nemzeti antidiszkriminációs jogában megtalálható az „egyéb”-kategória.<sup>11</sup> Nem szükségszerű azonban a felsorolás példálódzó jellege, hiszen például az uniós foglalkoztatási antidiszkriminációs jogban<sup>12</sup> és egyes nemzeti jogokban a védett tulajdonságok taxatív felsorolását találjuk.<sup>13</sup>

Azokban a jogrendszerekben, illetve azon jogi normák alkalmazásánál, amelyekben szerepel az „egyéb helyzet” kategóriája is, szükségképpen el kell gondolkodni arról, hogy mi tartozhat ide, és mi nem. Abból a – már megelőlegezett, de később igazolandó<sup>14</sup> – állításból kiindulva, hogy nincsen diszkrimináció védett tulajdonság nélkül, arra következtethetünk, hogy amennyiben be akarjuk határolni a védett tulajdonságok lehetséges körét, nem kevesebbet kell tennünk, mint hogy a *diszkrimináció jelenségét, fogalmát, természetét*, valamint a *diszkrimináció elleni jogi védelem célját* kell tanulmányoznunk.

### **2.1.1. Az egyenlőségi normák filozófiai gyökere és fejlődéstörténete**

*Kovács Kriszta* monográfiájában értekezik azokról a filozófiai megközelítésű *egyenlőségi elméletekről*, amelyek hozzájárultak a nemzetközi jogban, az alkotmányokban és az alacsonyabb rendű jogszabályokban megfogalmazott egyenlőségi jogok kialakulásához. Ilyenek az „egyenlő tisztelet és figyelem”, az „egyenlő státusz”, az „egyenlő javak” elméletei, ez utóbbin belül a gazdasági liberalizmus és az utilitarizmus elmélete, a rawls-i

<sup>13</sup> Ezalól bizonyos értelemben kivétel a megtorlás esete, amelynél nem a védett tulajdonság alapján történik a hátrányokozás, hanem az érintettnek a diszkrimináció elleni fellépése okán panasz, eljárása kapcsán. Azonban látható, hogy végső soron e tényállás mögött is egy védett tulajdonságra alapított hátrányokozás húzódik. (Megjegyzendő, hogy a megtorlás tényállása akkor is fennállhat, ha az alapul fekvő diszkriminációs panasz nem alapos.) (V.ö. az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II.27.) sz. állásfoglalása a megtorlás fogalmáról, 2-4; letölthető:

<http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/c577845f20dc49c84730aed93d52c587/atanacsado-testulet-2008-marciusi-allasfoglalasa-a-megtorlas-fogalmarol.pdf>; utolsó megtekintés: 2016. július 26.; Gyulavári – Kádár 2009, 95). <sup>7</sup> Ld. 2.1.3. pont.

<sup>14</sup> Ebktv. 8. § a)-t) pont

<sup>15</sup> Alaptörvény, 15. cikk

<sup>16</sup> Egyéb fontos, a diszkriminációtilalomról szóló nemzetközi jogi normák is nyitott felsorolást tartalmaznak: az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 2. cikke; a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 2. cikkének 1. pontja; a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 2. cikkének 2. pontja; a Módosított Európai Szociális Karta E. cikke; az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke stb. <sup>11</sup> Ide tartozik például Belgium, Bulgária, Ciprus, Lengyelország, Románia, Spanyolország, Svédország (Kajtár 2015, 47).

igazságosságelmélet valamint a dworkini forrásegyenlőség elmélete.<sup>15</sup> Az egyenlőségi elméletek *közös gyökere* az a tétel, miszerint az emberi méltóság minden embernek egyenlőképpen sajátja, ezért az igazságosság megkívánja, hogy – az emberek között természetesen jelenlévő különbségek és egyenlőtlenségek elfogadása mellett – e szempontból minden embert egyenlőnek tekintsünk.<sup>16</sup> Végső hivatkozási alapként tehát a mindenki számára egyenlően adott *emberi méltóságot* ragadhatjuk meg.<sup>17</sup>

A „minden ember egyenlő” elv a jogban, vagyis az egyenlőségi jogok szabályozása a XVIII. századtól kezdve jelent meg, kezdetben csupán a törvény előtti egyenlőség

---

<sup>12</sup> V.ö. a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról – a továbbiakban: Faji irányelv –, 1. cikk; az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról – a továbbiakban: Nemi irányelv (f.) –, 1. cikk;

a Tanács 2004. december 13-i 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 – a továbbiakban: Nemi irányelv (á.-sz.) – 1. cikk;

a Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK sz. irányelvét a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról – a továbbiakban: Keretirányelv –, 1. cikk; a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról – a továbbiakban: Határozott idő irányelv – Melléklet, 1. szakasz; Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről – a továbbiakban: Kölcsönzési irányelv – 1., 2. és 5. cikk;

A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról – a továbbiakban: Részmunkaidő irányelv –, Melléklet, 1. szakasz.

Ld. még: Fredman 2012, 79.

<sup>13</sup> Az Egyesült Államokban és Kanadában a szövetségi alkotmányokban nincs lezárva a védett tulajdonságok köre, de törvényi szinten a védett tulajdonságok már kimerítő jelleggel vannak meghatározva (Fredman 2012, 32-33, 36).

<sup>14</sup> Ld. 2.1.3. pont.

<sup>15</sup> Kovács 2012, 30-56. Ugyanerről a témáról ld. még: Nagy 2005, 245-246.

<sup>16</sup> V.ö. Kovács 2012, 28-30. A szerző többek között *Hobbes, Locke, Rousseau, Kant, Ronald Dworkin, Hannah Arend* és *Bernard Williams* műveit idézi. <sup>17</sup> V.ö. Pothier 2001, 56.

követelményeként.<sup>17</sup> Az *egyenlőségi jogok fejlődése* a II. világháborút követően kapott lendületet. Az ENSZ Alapokmányának megalkotásától kezdve számos nemzetközi emberi jogi dokumentumban helyet kaptak az egyenlőségi klauzulák. Ez a nemzeti alkotmányokra és egyéb jogi normákra is hatást gyakorolt: a törvény előtti egyenlőséget kimondó rendelkezéseket kiegészítették a *hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályok*.<sup>18</sup> Ezek általában közös struktúrája, hogy egyéni jogvédelmet biztosítanak annak a személynek, akit bizonyos társadalmi csoporthoz (pl. faj, vallás, etnikai eredet stb.) való tartozása okán ért jogsérelem. A hátrányos megkülönböztetést tiltó normákat kiegészítik a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlőségének előmozdítására szolgáló, illetve ilyen intézkedésekre felhatalmazó jogszabályok.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Kiss 2010, 317

<sup>18</sup> Az egyenlőségi jogok nemzetközi fejlődési ívéről részletesen ld: Kiss 2006, 119-120, 244, 219-220; Kardos 2003, 8-18; Lerner 1990, 14.

<sup>19</sup> V.ö. Kiss 2006, 244.



## **2.1.2. Az antidiszkriminációs jog helye egyenlőségi elvet sértő jogszabályok és döntések tipológiájában**

Az antidiszkriminációs jogszabályok tehát a „minden ember egyenlő” elvben gyökeredznek, mégis – amint az előbb igen vázlatosan bemutatott történeti fejlődés igazolja – gyakran nem bármiféle indokolatlan hátrányos megkülönböztetést tiltanak, hanem csak meghatározott csoportjellemzők alapján történő megkülönböztetést. Joggal tehetjük fel a kérdést, hogy az antidiszkriminációs jogban vajon miért van szükség ezen csoportjellemzők (az antidiszkriminációs jog terminológiájában: „védett tulajdonságok”) alkalmazására, és miért nem lehet minden, az emberek közötti indokolatlan különbségtételt tilalmazni.

A kérdés megválaszolásához segítségünkre lehet *Kovács Krisztnának* az emberi méltóságot sértő, azaz az emberek egyenlő státuszának figyelembe nem vevő, indokolatlan különbségtételekre vonatkozó jogi normák rendszerezésére alkalmazott tipológiája. A szerző a tiltott megkülönböztetéseknek három – súlyosság szerint sorba rendezett – formáját azonosítja.

- (1) *Az alapjogi diszkrimináció* a legsúlyosabb megkülönböztetés: ez akkor áll fent, ha egy szabály vagy egy intézkedés az alapjogokhoz való egyenlő hozzáférés követelményébe ütközik.<sup>20</sup>
- (2) A második legsúlyosabb eset az ún. *elfogultságon alapuló diszkrimináció*. Akkor történik ilyen, ha egy adott jogszabály vagy intézkedés valamely, az alapjogok körén kívül eső, egyéb törvényben biztosított jog vagy jogos érdek élvezete vonatkozásában okoz hátrányt egy adott társadalmi csoport tagjának, amennyiben az adott konjunktív feltételek fennállnak.
  - a. A csoportot olyan tulajdonság határozza meg, amelyet az egyénnek nem áll módjában megváltoztatni, vagy csak magas „költségek”<sup>21</sup> alapján változtatható meg, ami nem elvárható.
  - b. A különbségtétel célja
    - i. egyenesen az ilyen tulajdonságú emberek hátrányba hozatala, vagy
    - ii. legitim cél, de ennek elérése nem függ össze a kérdéses tulajdonsággal, vagy
    - iii. ha össze is függ is, a megkülönböztetett csoport nem vág egybe a legitim cél által kijelölt csoporttal.<sup>22</sup>
- (3) A legenyhébb eset bármiféle *önkéntes megkülönböztetés*. Ez nem érint alapjogokat, csupán egyéb jogszabályban meghatározott jogokat vagy jogos érdekeket, továbbá nem a (2) pontban leírt elfogultságon alapszik, csupán egyszerű, de elfogadható indok nélkül történő megkülönböztetés.<sup>23</sup>

Ha a *védett tulajdonságokon alapuló antidiszkriminációs jogvédelem eszközeit* akarjuk elhelyezni ebben a tipológiában, világos, hogy ez a (2) típusnak felel meg, és az antidiszkriminációs jog védelmi körén kívül fognak esni a (3) csoportba tartozó esetek.

Témánk szempontjából a (2) és a (3) típusnak van jelentősége, ezeket kell tehát összehasonlítani. Amint fent felvettem, az emberek emberi méltóságát a megkülönböztetések mindkét típusa sérti. Ebből az következne, hogy a jogsértés súlyát illetően nem tehetnénk különbséget a két eset között, tehát első látásra indokolatlannak tűnik,

<sup>20</sup> Kovács 2012, 66

<sup>21</sup> Költségek alatt itt nem csupán anyagi költségeket értünk, hanem valamilyen eszmei árat is (pl. politikai, vallási, nemi identitás feladása).

<sup>22</sup> Kovács 2012, 74-77

<sup>23</sup> Kovács 2012, 100

hogy az antidiszkriminációs jog miért csak a védett tulajdonságokhoz köthető megkülönböztetésekkel szemben lép fel fokozottabb szigorral.

Az antidiszkriminációs jog léte azonban valójában *nem annak elfogadásán nyugszik, hogy a (3) csoport esetei kevésbé súlyosak lennének*. Egyes alkotmányos rendszerek egyenlőségi joga nem csupán az elfogultságon alapuló, hanem az önkényes megkülönböztetések felszámolását is célba veszi.

A legjobb példa erre az *Egyesült Államok Szövetségi Alkotmányában szereplő egyenlőségi klauzula*. A 14. Alkotmánykiegészítés következtében az alkotmány ugyanis minden ember törvény előtti egyenlő védelmét garantálja. Védett tulajdonságokat a normaszöveg nem említi. Ez azt indikálná, hogy egyformán tiltott az önkényes és az elfogultságon alapuló megkülönböztetés. Azonban a bírói gyakorlat egy többlépcsős tesztrendszerrel dolgozott ki a megkülönböztetések igazolhatóságára vonatkozóan. A legtöbb megkülönböztetés esetén a megkülönböztető jogszabályt alkotó tagállamnak csupán azt kell bizonyítania, hogy a megkülönböztetés valamely *jogszerű állami érdekléssel és észszerű kapcsolatban van*. Azonban, amennyiben a megkülönböztetés hátrányosan érint egy *jól körülhatárolható és másoktól elkülöníthető csoportot* érint, úgy a megkülönböztetés jogszerűtlenségéhez különös „gyanú” fűződik, így annak igazolásához nem elegendő a jogszerű cél és az észszerű indok, hanem valamilyen *különösen kényszerítő állami érdek* is szükséges. Bizonyítani kell továbbá, hogy *más alternatíva nem létezik* e cél elérésére.<sup>24</sup>

A *kanadai Szövetségi Alkotmányhoz fűződő bírói gyakorlat* más megközelítésben, de hasonló eredményre jut. Itt az Alkotmány az egyenlőség sérelmét példalódzóan felsorolt védett tulajdonságokhoz köti. A mérvadónak tekintett bírósági döntés a következőképpen fogalmaz. „Úgy tűnik, hogy ezen tulajdonságok közös vonása, hogy gyakran képezik alapját a társadalomban sztereotíp módon meghozott döntéseknek. E döntések meghozói tehát nem a kérdés érdemét, hanem valamely, az *egyén megváltoztathatatlan*, vagy csak elfogadhatatlanul magas költségek alapján megváltoztatható tulajdonságát tekintik meghatározónak.” Másfelől utal a bíróság arra, hogy ha egy döntés hátrányosan érint egy jól körülhatárolható, és másoktól különálló *kisebbséget vagy csoportot, amelyet történelmi hátrányok sújtanak*, igen gyakran érhető tetten a döntés mögött az említett sztereotíp motívumrendszer.<sup>26</sup>

A kanadai ítélkezési gyakorlatban is történt kísérlet arra, hogy az alkotmányban a védett tulajdonságok bővítésére adott lehetőség kihasználásával, az emberi méltóságra sérelmére való hivatkozással az antidiszkriminációs jog védelmi köre az elfogultságon alapuló diszkrimináció elleni védelmen túl mind inkább kiterjedjen az önkényes diszkrimináció irányába, de ez az álláspont egyelőre nem győzedelmeskedett, hanem kisebbségben maradt.<sup>25</sup>

Megelőlegezve a 2.3. pontban később kifejtendő egyik fontos következtetést, azt is megállapíthatjuk, hogy az EJEB-nek az EJEE 14. cikkéhez fűződő gyakorlata,<sup>26</sup> sőt – szintén megelőlegezve később részletezendő állításmat – bizonyos vonatkozásokban a magyar AB is védelmet kíván biztosítani az elfogultságon alapuló megkülönböztetésekkel szemben is.<sup>27</sup>

A (2) és a (3) típusúhoz tartozó megkülönböztetések elleni jogvédelem során azonban az

<sup>24</sup> Ld. az Egyesült Államok Legfelsőbb Bíróságának *United States v Carolene Products Co* 304 US 144, 58 S Ct 778 (1938) sz. döntése. Elemzi: Fredman 2012, 32. Ld. még: Krizsán 2000; Györfi – M. Tóth 2009, msz [70]. <sup>26</sup> Ld. a kanadai Legfelsőbb Bíróság *Corbiere v Canada (Minister of Indian and Northern Affairs)* [1999] 2 SCR 203 sz. döntése. Elemzi: Fredman 2012, 33.

<sup>25</sup> *Dianne Pothier* tanulmányában részletesen ismerteti és értékeli a vitát, amely a kanadai Legfelsőbb Bíróság testületén belül zajlott e kérdésben, különösen az *Egan v Canada* [1995] 2 SCR 513 sz. ügy kapcsán (Pothier 2001).

<sup>26</sup> V.ö. O’Connell 2009, 225-226.

<sup>27</sup> Ld. 4.1. pont. V.ö. Kovács 2012, 100-104.

amerikai gyakorlat valamint az EJEB továbbá a német Szövetségi Alkotmánybíróság a megkülönböztetés igazolhatóságánál *alkalmazott teszt tekintetében tesz lényeges különbséget a két csoport között*. Mindkét esetben szükséges a jogszerű cél és az észszerű összefüggés igazolása. Azonban az elfogultságon alapuló megkülönböztetésnél ez nem elegendő. Ha a megkülönböztetés egy sérülékeny, történelmileg hagyományosnak mondható negatív sztereotípiákkal övezett csoport tagját éri, az általános társadalmi tapasztalat szerint vélelmezhető, hogy a megkülönböztetés valódi oka e csoportjellemző, vagyis a megkülönböztetés igazságtalanságából kell kiindulni. Ez természetesen egy megdönthető vélelem, vagyis a megkülönböztetés jogszerűsége igazolható. Viszont indokolt, hogy a döntéshozónak *emelt szintű igazolási követelménnyel* kelljen megküzdenie.<sup>28</sup>

Logikusan felépítettnek találhatjuk tehát azt a jogvédelmi rendszert, melyben a *megkülönböztetés igazolhatósága kapcsán alkalmazott teszt mércéi annál magasabbak, minél inkább sérülékeny* társadalmi csoporthoz tartozó egyéneket sújt hátrányosan a megkülönböztető döntés.

### **2.1.3. A magánszférára is kiterjedő antidiszkriminációs jogi normák struktúrája; a védett tulajdonságok szerepe**

A diszkriminációtilalom számos jogrendszerben ma már nemcsak az állam és az egyén viszonylatában, hanem a *magánszféra* azon szegmenseiben is jogi előírásként szerepel, amelyekben egyfajta hatalmi, alá-fölrendeltségi kapcsolat van a jogalanyok közt.<sup>29</sup> Klasszikusan ilyen a munkaviszony, de ilyen lehet az oktatás, a szociális- és egészségügy, az áruforgalmazás és szolgáltatásnyújtás, a lakhatás területe is. A korábban hivatkozott uniós antidiszkriminációs irányelvek hatálya is kiterjed a magánszféra jogviszonyaira, védett csoportonként különböző életterületeket érintve,<sup>32</sup> így a tagállamokban ma már elterjedt a magánszférára is kiterjedő antidiszkriminációs jogi szabályozás. Az Ebktv. is széles körben szabályozza azokat a magánjogi jogviszonyokat, amelyekben meg kell tartani az egyenlő<sup>30</sup> bánásmód követelményét.<sup>31</sup>

A diszkriminációtilalom magánjogba való beépülésének nyilvánvaló *elméleti háttere*, hogy a magánszférában mások fölött bizonyos értelemben döntéshozó pozícióban lévő személyekre

---

<sup>28</sup> V.ö. Kovács 2012, 105; O'Connell 2009, 226.

<sup>29</sup> Kovács Kriszta a nemzetközi jogelmélet és -gyakorlat valamint a jogalkotás utóbbi évtizedeiben végbement fejlődéstörténetének bemutatásával igazolja, hogy a diszkriminációtilalomnak az ún. „nyilvános magánszférában” van helye abban az esetben is, ha ez a magántulajdonnal való rendelkezés jogának korlátozásával jár. A diszkriminációtilalom hatálya alól csak a szoros értelemben vett privátszférában (t.i. a személyes és a családi élet valamint az ezek fennmaradását garantáló személyi tulajdon) való cselekvés képezhet kivételt. Ld. Kovács 2012, 129-153.

<sup>30</sup> A főbb uniós antidiszkriminációs tárgyú irányelvek által elismert védett tulajdonságok valamint a hatályuk alá tartozó életterületek:

*Irányelv* Védett tulajdonságok Hatályuk alá tartozó életterületek: Faji irányelv (1., 3. cikk) Faji és etnikai származás Foglalkoztatás, képzés, szociális ügyek, lakhatás, árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés Nemi irányelv (f.) (1. cikk);

Nemi irányelv (á.-sz.) (1. cikk) Nem Foglalkoztatás, foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek; árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés Keretirányelv (1., 3. cikk) Vallás, meggyőződés, szexuális orientáció, fogyatékoság, életkor Foglalkoztatás Kölcsönzési irányelv (5. cikk) Munkaerő-kölcsönzés keretében való foglalkoztatás Foglalkoztatás Határozott idő irányelv (Melléklet, 1., 4. szakasz) Határozott idővel történő foglalkoztatás Foglalkoztatás Részmunkaidő irányelv (Melléklet, 1., 4. szakasz) Részmunkaidős foglalkoztatás Foglalkoztatás

<sup>31</sup> Ebktv. 4. § e-m) pont, 5. §. Kivételi kör: Ebktv. 6. §.

épp úgy hatnak azok a káros társadalmi sztereotípiák, amelyek a közhatalmat gyakorló döntéshozókra. A társadalomelméleti szakirodalomban több helyen találkozhatunk azzal a társadalmi modell leírással, mely szerint a társadalomban domináns csoportok egyfajta „pontozási rendszer” alapján hozzák meg a társadalmi folyamatokat vezérlő alapvető döntéseket: egyes csoportokat alacsonyabb, másokat magasabb kockázatúnak ítélik meg, és eszerint biztosítanak nekik több vagy kevesebb szerepet a társadalmi interakciókban.<sup>32</sup> A magánszférára is kiterjedő *antidiszkriminációs jog fő rendeltetése* éppen az lenne, hogy ezeket az értékelési mechanizmusokat semlegesítse, és az objektivitáshoz, racionalitáshoz közelítse az egyéneket érintő döntéseket. Az antidiszkriminációs jog tehát akkor működik hatékonyan, ha a jogi normákban elismert *védett tulajdonságok megfelelnek az adott társadalmi közegben létező, általánosan tapasztalható „pontozási” sztereotípiáknak.*<sup>35</sup> Az adott társadalmi közeg alatt érthetjük az egész társadalmat (makroszint), vagy annak egy meghatározott részét (mezoszint, pl. egy meghatározott földrajzi területet, egy életterületet, egy adott szakmát, egy sajátos kulturális közeget stb.).

Amennyiben a védett tulajdonságok meghatározása a fenti szempontokra tekintettel megfelelően sikerül, abban az esetben elfogadható, hogy az antidiszkriminációs jogszabályok által kötelezett, magánszférabeli döntéshozók számára egy *emelt szintű igazolási követelményt* támasszanak a védett tulajdonsággal rendelkező – azaz sérülékeny – társadalmi csoportok tagjait érintő, hátrányt okozó döntéseik kimentésére. Láthattuk egyes nemzetközi jogi eszközök és alkotmányok értelmezési gyakorlata kapcsán, hogy az igazolási követelmény emelt szintjét érthetjük *anyagi értelemben* is: azaz valamilyen kiemelten fontos döntéshozatali szempontot kell felmutatni. Ha most vizsgálatunkat a már hivatkozott uniós antidiszkriminációs irányelvek által meghatározott nemzeti jogszabályokra szűkítjük, az igazolási követelmény emelt szintje ezekben *eljárási értelemben* értendő: a bizonyítási teher megosztásával a döntéshozóra hárul annak terhe, ha nem tudja bizonyítani, hogy nem járt el diszkriminatív módon.<sup>33</sup> Ez összhangban van a fentiekben elmondottakkal, melyek szerint az általános társadalmi tapasztalatnak megfelelően alappal vélelmezhető, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező személyeknek való hátrányokozás valódi indoka a védett tulajdonsággal szembeni elfogultság volt; e vélelem megdöntésére a döntéshozónak van lehetősége, ellenkező esetben el kell viselnie a diszkrimináció ódiumát.

Mindebből tehát világosan látható, hogy a magánszférára is kiterjedő diszkriminációtilalom jogi szabályozásának elméleti hátterében *logikai egységet alkot* a társadalmi sztereotípiák azonosítása nyomán a *védett tulajdonságok meghatározása* és az *osztott bizonyítási teher* szabálya. Ezek ugyanis antidiszkriminációs jog mint az elfogultság alapján történő megkülönböztetésekkel szembeni fellépés speciális jogi eszköztárának jellegadó sajátosságai: a sérülékeny társadalmi csoportokkal szemben táplált előítéletek indokolják a védett tulajdonságok meghatározását, a védett tulajdonságok legitimálják a megkülönböztetés jogszerűtlen voltának vélelmét, e vélelemből fakad az osztott bizonyítási teher. (Véleményem szerint az antidiszkriminációs jogszabályokban a bizonyítási teher megosztásának ez a végső indoka, és nem csupán az a – szakirodalomban számos helyen fellelhető, de megítélésem szerint nem a teljes magyarázatot szolgáltató – tény, hogy a diszkrimináció elszenvedőjének jellemzően nincsenek a kezében azok a bizonyítási eszközök, amelyek szükségesek lennének a diszkrimináció alátámasztásához, hanem az ellenbizonyítás eszközei a diszkriminációval gyanúsított személynél lehetnek.<sup>34</sup>)

<sup>32</sup> Zarsky 2014, 1375, 1384-1385; Citron – Pasquale 2014; Kiss 2010, 317 <sup>35</sup> V.ö. Pothier 2001, 40, 45-56.

<sup>33</sup> Ld. Faji irányelv, 8. cikk; Nemi irányelv (f.), 19. cikk; Nemi irányelv (á.-sz.), 9. cikk; Keretirányelv, 10. cikk.

<sup>34</sup> Ld. pl. Kiss 2010, 328.; az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban (letölthető:

E hosszas elméleti okfejtésből most szeretném kiemelni a dolgozatom témájának megfelelő vonatkozásokat. Beláttuk, hogy a védett tulajdonságok az antidiszkriminációs szabályozásnak – legalábbis annak az EU-ban meghonosodott formájában – az elvi magját alkotják. A védett tulajdonságok lényege, hogy valamely, az adott társadalmi közegben jelenlévő negatív előítéllettel sújtott, sérülékeny társadalmi csoportot azonosítsanak. Amennyiben tehát a védett tulajdonságok felsorolása nyitott, az „egyéb”-kategóriának meg kell felelnie e szempontnak. Az „egyéb helyzet” kategória ugyanis rendkívül hasznos lehet abból a szempontból, hogy a jogalkalmazói gyakorlat számára rugalmasságot biztosítson ahhoz, hogy felismerjen és szankcionáljon a törvényben fel nem sorolt „pontozási” mintázatokat.<sup>35</sup> Azonban amennyiben az „egyéb”-kategóriát *túl tágan* értelmezi a gyakorlat, és a jogértelmezés elszakad a fentiekben vázolt logikától, úgy méltánytalanná válik az elfogultságon alapuló megkülönböztetésekkel szembeni védelemhez rendelt emelt szintű igazolási követelmény, vagyis a bizonyítási teher megosztása igazságtalan lesz.<sup>36</sup> Levonhatjuk tehát a következtetést, hogy az „egyéb helyzet” tartalmának megfelelő meghatározása *esszenciális jelentőséggel bír az egész antidiszkriminációs jog rendeltetésének megfelelő működésének és jogrendszerbeli helyének biztosítása szempontjából.*

## **2.2. A diszkriminációtilalom és a joggal való visszaélés a munkajogban**

Ahogy a 2.1.2. pontban kifejtettem, az uniós irányelvek által meghatározott nemzeti antidiszkriminációs jogszabályok – így a magyar Ebktv. szabályozása is – az elfogultságon alapuló megkülönböztetések ellen lépnek fel. Utaltam arra is, hogy ez nem jelenti azt, hogy a pusztán önkényes megkülönböztetések ellen ne létezhetne jogi védelem. Sőt, tekintettel arra, hogy az igazságosság, egyenlőség elveit ez utóbbi megkülönböztetések is sértik, lényeges is, hogy a jog megfelelően szankcionálja ezeket az eseteket. Mint láttuk, nemzetközi szinten is találunk példákat arra, hogy a bírói gyakorlat kialakította az önkényes megkülönböztetések ellen való védelem intézményrendszerét, kimentési tesztjeit.

Szűkítsük most vizsgálatunkat – dolgozatom témájához illeszkedően – a magyar munkajogra, és keressük meg annak lehetőségét, hogy miként biztosíthatja a munkajog a munkáltatók által megvalósított önkényes megkülönböztetések ellen való védelmet!

Önkényes megkülönböztetés alatt – a 2.1.1. pontban részletezett tipológiát a munkajogviszonyra alkalmazva – itt azokat az eseteket értjük, amelyben

- a. a munkáltató a munkavállalónak munkavállalói jogai vagy jogos érdekei terén okoz *hátrányt*;
- b. a megkülönböztetésnek *nincsen* a munkaviszony céljával (rendeltetésével) összefüggő, *racionális indoka*; és
- c. a hátrányokozás *nem áll összefüggésben* valamely, az Ebktv. hatálya alá tartozó *védett tulajdonsággal*;

A munkajog eszköztárának áttekintésével adódik az a következtetés, hogy az önkényes megkülönböztetések *a munkáltatói joggal való visszaélés esetkörébe tartozhatnak.*

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény – a továbbiakban: Mt. – 7. § (1) bekezdése általános magatartási követelményként írja elő a törvény személyi hatálya alá tartozó minden alany számára a joggal való visszaélés tilalmát. Az Mt. alkalmazásában joggal való joggal való visszaélés különösen az olyan magatartás, amely mások jogos érdekeinek

---

<http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/a-tan%C3%A1csad%C3%B3-test%C3%BClet-2008-m%C3%A1rciusi-%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1sa-a-bizony%C3%ADt%C3%A1si-k%C3%B6telezetts%C3%A9g-megoszt%C3%A1s%C3%A1val-kapcsolatban>; utolsó megtekintés: 2016. július 30.), 1.

<sup>35</sup> Megerősíti: Pothier 2001, 45-56.

<sup>36</sup> Megerősíti: Gyulavári – Kádár 2009, 57-58

csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. A joggal való visszaélés tényállása az Mt.-nek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény hatályba lépésével kapcsolatos módosításcsomagja folytán került a törvénybe,<sup>37</sup> felváltva a korábbi rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.<sup>38</sup> Mivel a joggal való visszaélés tényállásának szövege lényegében megegyezik a rendeltetésszerű joggyakorlás tilalmának korábban hatályban volt szövegével, kiindulhatunk abból, hogy tartalmilag azonos rendelkezésekről van szó, így a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéhez fűzött szakirodalom és – igen terjedelmes – bírói gyakorlat a joggal való visszaélés alkalmazása kapcsán irányadó.<sup>42</sup>

Joggal való visszaélés esetén formális értelemben nem történik jogsértés, hiszen joggyakorlásról van szó. A munkáltató valamely, a mérlegelési jogkörébe eső döntést hoz (pl. utasítást ad, munkaviszonyt szüntet meg, jutalmaz, hátrányos jogkövetkezményt állapít meg stb.). Tehát több jogszerű alternatíva közül választhat. Joggal való visszaélést akkor valósít meg, ha a jog gyakorlása nem annak rendeltetése érdekében történik, és ez a másik fél oldalán hátránnyal jár, vagy erre irányul.<sup>39</sup> Ezt pedig a munkajog akként szankcionálja, hogy bár formális jogsértés nem történik, a visszaélés joggyakorlás mégis jogellenesnek fog minősülni. Ennek következményei az eset körülményeitől függően különfélék lehetnek (pl. jogellenes munkaviszony-megszüntetés, kártérítés, az utasítás jogszerű megtagadása stb.).<sup>40</sup>

A joggal való visszaélés tilalma ilyenformán a munkáltatói mérlegelés korlátját képezi.<sup>41</sup>

Álláspontom a munkáltató által megvalósított *önkéntes megkülönböztetések a joggal való visszaélés esetkörébe sorolhatók*. Joggal való visszaélés esetén ugyanis

- a. a megvalósul a munkavállalónak okozott hátrány; és
- b. az intézkedésnek nincsen a munkaviszony céljával (rendeltetésével) összefüggő, racionális oka.

Látható, hogy e fogalmi elemekhez illeszkednek az önkényes megkülönböztetések fogalmi elemei.

Továbbmenve: *az elfogultságon alapuló megkülönböztetés (vagyis a diszkrimináció) esetköre is beleilleszthető a joggal való visszaélés kategóriájába*. A diszkriminációs megvalósító munkáltatói rendelkezések is többnyire<sup>42</sup> mérlegelési jogkörben meghozott döntések (példákat ld. előbb), amelyek formálisan nem jogsértők, azonban mivel a diszkriminációtilomba mint a munkáltatói mérlegelés korlátjába ütköznek, jogsértővé válnak.<sup>43</sup> Hiszen foglalkoztatási diszkrimináció esetén (szintén a 2.1.2. pontban leírt tipológia fogalomkészletét alapul véve):

<sup>37</sup> Megállapította az egyes törvényeknek az új [Polgári Törvénykönyv](#) hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény 175. § (2) bekezdése; hatályos 2014. március 15-től.

<sup>38</sup> Az Mt. 7. §-ának 2014. március 14. napjáig hatályban volt szövege; a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 4. §. <sup>42</sup> V.ö. Kardkovács 2014, 39; Halmos – Petrovics 2014, 54.

<sup>39</sup> A joggal való visszaélés tilalmának tartalmi kifejtését ld.: Berke – Kiss 2014, 48; Gyulavári 2014, 76-77; Kardkovács 2014, 39; Halmos – Petrovics 2014, 54; a Legfelsőbb Bíróság MK 95. sz. állásfoglalása, indokolás IV. pont.; EBH2005. 1238.

<sup>40</sup> A visszaélésszerű joggyakorlás jogkövetkezményeiről ld: Kardkovács 2014, 39, 41; Gyulavári 2014, 77; EBH2005. 1238.

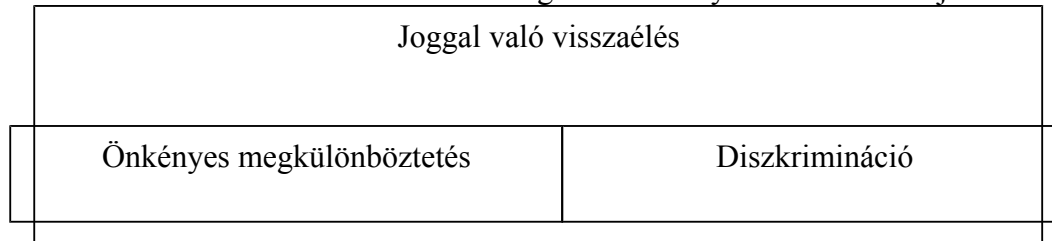
<sup>41</sup> Halmos – Petrovics 2014, 54

<sup>42</sup> Létezhetnek olyan diszkriminatív vagy önkényesen megkülönböztető munkáltatói döntések, amelyek formálisan is jogellenesek, vagyis nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdésben születnek. Például diszkriminációt is megvalósít egy, a munkahelyek akadálymentesítését előíró jogszabály megszegése a munkáltató részéről.

<sup>43</sup> V.ö. Halmos – Petrovics 2014, 60.

- a. a munkáltató a munkavállalónak munkavállalói jogai vagy jogos érdekei terén *okoz hátrányt*;
- b. a megkülönböztetésnek *nincsen* a munkaviszony céljával (rendeltetésével) összefüggő, *racionális indoka*; és
- c. a hátrányokozás *összefüggésben áll* valamely, az Ebktv. hatálya alá tartozó *védett tulajdonsággal*.

Tehát logikailag mind az elfogultságon alapuló, mind az önkényes megkülönböztetés a joggal való visszaélés esetkörébe tartozhat. E kategóriák viszonyrendszerét mutatja be az alábbi ábra.



Az ábra jól mutatja, hogy a joggal való visszaélésnek a diszkriminációs esetek túlnyomó része<sup>44</sup> a *részalmazát képezi*.<sup>49</sup> Vagyis minden, diszkriminációt megvalósító munkáltatói joggyakorlás visszaélésszerű. A diszkrimináció esetkörének specialitását, a joggal való visszaélés általános eseteiből való *kiemelkedését éppen a védett tulajdonságok alapozzák meg*. Diszkrimináció esetében a visszaélésszerűség abban nyilvánul meg, hogy a munkavállalónak való – a kimentési körbe nem tartozó – hátrányokozás éppen a védett tulajdonságával függ össze. Mivel az ilyen hátrányokozás biztosan nem felel meg a gyakorolt munkáltatói jog rendeltetésének, ezért a visszaélésszerűség megállapítható.

Álláspontom szerint a visszaélésszerű joggyakorlás tilalma és a diszkriminációtilalom dogmatikai viszonyát helyesen az *általános-speciális relációval* lehet leírni.<sup>45</sup> Ha a visszaélésszerűség a védett tulajdonsággal összefüggésben való – ki nem menthető – megkülönböztető hátrányokozásban áll, akkor a *lex specialis derogat legi generali* elve alapján *diszkrimináció állapítható meg* (és nem joggal való visszaélés). Ha pedig nincs ilyen körülmény, akkor – mint önkényes megkülönböztetés – a *joggal való visszaélés általános esete* áll fenn.

Mindebből ismét arra a következtetésre juthatunk, hogy *rendkívüli jelentősége van az „egyéb helyzet” kategóriája pontos definiálásának*. Hiszen azokban az esetekben, amikor a munkáltatói megkülönböztető hátrányokozás valamely olyan munkavállalói tulajdonsággal, helyzettel áll összefüggésben, amelyben nem tartozik az Ebktv. 8. §-ában nevesített védett tulajdonságok közé, a jogalkalmazónak el kell döntenie, hogy ez a tulajdonság, helyzet antidiszkriminációs szempontból védett tulajdonságnak minősülhet-e (egyéb helyzetként), vagy sem. Előbbi esetben a diszkrimináció megtörténtét kell vizsgálni, a felperesre/kérelmezőre nézve jóval kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett, utóbbi esetben pedig a joggal való visszaélés jöhet szóba, azonban ezt a felperesnek/kérelmezőnek sokkal nehezebb lesz bizonyítania.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> A diszkriminációs és az önkényes megkülönböztetést megvalósító eseteknek az a köre lóg ki a joggal való visszaélés halmazából, amelyek formálisan is jogsértők, vagyis amelyeknél a munkáltató nem a jogát gyakorolja, hiszen ezek nem minősülhetnek – visszaélésszerű – joggyakorlásnak. <sup>49</sup> Lényegében egyező álláspont:

Zaccaria 2016, 41; EB TT 2010, 6

<sup>45</sup> Tekintsünk most el azon diszkriminációs esetektől, amelyek formális jogsértést is megvalósítanak.

<sup>46</sup> V.ö. EB TT 2010., 6.

### **3. Az EJEB gyakorlata az „egyéb helyzet” értelmezésével kapcsolatban**

#### **3.1. Az EJEB gyakorlatának hatása a magyar jogalkalmazásra**

Mielőtt az EJEE-hez fűződő gyakorlat fejleményeit vizsgálnánk, röviden érdemes kitérni arra is, hogy mennyiben van, lehet hatással a magyar jogalkalmazói gyakorlatra a strasbourgi esetjog.

Magyarország az EJEE részese, és alávetette magát az EJEB joghatóságának.<sup>47</sup> Így Alaptörvény Q) cikkének (2) bekezdése alapján az állam az egyezményben foglalt nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítania kell a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját. Az EJEE 14. cikkében foglalt diszkriminációtilalmi rendelkezéshez hasonló követelményt fogalmaz meg az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdése.<sup>48</sup>

Az ehhez – és az egyezmény többi cikkéhez – kapcsolódó *magyar alapjogi ítélezést* illetően Kovács Kriszta a magyar AB több határozatának<sup>49</sup> elemzése alapján megállapítja, hogy – bár az EJEE és annak gyakorlata közvetlenül nem köti az AB-t – az AB gyakorlatában fontos szempont az EJEB gyakorlatának való megfelelés igénye.<sup>50</sup> Az AB azt a követelményt tűzi saját maga elé, hogy a hazai alkotmányossági követelmények értelmezése során az alapjogok érvényesülésének minimális mércéjeként fogadja el az elismert nemzetközi jogvédelmi mechanizmusokban biztosított jogvédelmi szintet. Erre tekintettel egyes diszkriminációtilalomhoz kapcsolódó AB határozatokban a testület fel is vázolja, hogy az EJEB esetjogában a diszkriminációtilalomnak milyen felfogása érvényesül.<sup>51</sup>

Ami a *rendes bíróságok* gyakorlatát illeti, Kovács Kriszta tanulmánya több kúriai (korábban: legfelsőbb bírósági) határozat<sup>52</sup> elemzése alapján arra következtet, hogy bár a bírói gyakorlat számára szintén kötelező lenne a strasbourgi esetjoggal való összhang megteremtése, nem példa nélküli, de nem is általános, hogy az ítéletekben ez a szempont is megjelenjen.<sup>53</sup> Természetesen a rendes bíróságok előtt elsősorban nem az Alaptörvény diszkriminációtilalmi klauzulájának alkalmazásához fűződő kérdések merülnek fel, hanem többnyire az Ebktv. és a speciális ágazati antidiszkriminációs szabályok értelmezése. Azonban e feladat során az EJEB gyakorlatára szintén figyelemmel kell lenni.

Mindebből arra következtethetünk, hogy mind az alapjogi ítélezés, mind a rendes bíróságok és egyéb jogalkalmazó szervek számára *jelentőséggel bír az a kérdés*, hogy miképpen alkalmazza az EJEB az EJEE diszkriminációt tiltó klauzuláját.

#### **3.2. Az „egyéb helyzet” értelmezésével kapcsolatos esetjog**

Az EJEE 14. cikke akként rendelkezik, hogy az egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás,

<sup>47</sup> V.ö. EJEE 32. cikk; 3206/2014. (VII.21.) AB hat., [30].

<sup>48</sup> V.ö. 3206/2014. (VII.21.) AB hat., [30]

<sup>49</sup> 23/1990. (X.31.) AB hat., ABH 1990., 88, 93; 1270/B/1993. AB hat.; 37/2000. (X.31.) AB hat.; 23/2010.

(III.4.) AB hat.; 166/2011. (XII.20.) AB hat.; 18/2004. (V.25.) AB hat.; 95/2008. (VII.3.) AB hat.; 61/2011. (VII.13.) AB hat.; 32/2012. (VII.4.) AB hat.

<sup>50</sup> Kovács 2013, 152-159

<sup>51</sup> 3206/2014. (VII.21.) AB hat., [30]

<sup>52</sup> LB Bfv.I.2.254/2003/5.; BH 2009.91.; BH 1998. 132.; BH 2012. 81

<sup>53</sup> Kovács 2013, 152-159



politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani. Fontos megjegyezni, hogy ez a cikk tehát igen *korlátozott tárgyi hatállyal*, csupán az egyezményben foglalt jogok védelmi körének vonatkozásában tiltja a személyek hátrányos megkülönböztetését a felsorolt védett tulajdonságok alapján.<sup>5455</sup>

A szakirodalom utal arra, hogy bár a 14. cikk a fentiek szerint szűkre szabott védelmi keretet ad a diszkriminációval szemben, az EJEB különösen az utóbbi évtizedekben törekszik arra, hogy *lehetőség szerint kiterjesztő értelmezést* adjon a normaszövegnek.<sup>60</sup>

Ezt a törekvést érhetjük tetten a strasbourgi bíróság „egyéb helyzet” fordulathoz fűződő gyakorlatának elemzésekor is. Ha csupán az egyezmény szövegét vizsgáljuk, egyértelmű, hogy a cikk célja az elfogultságon alapuló megkülönböztetések elleni védelem, és nem minden önkényes megkülönböztetéssel szemben való fellépés. Ehhez képest az EJEB számos döntésében igen kiterjesztően értelmezte az „egyéb helyzet” fordulatót, ezzel gyakorlatilag *az önkényes megkülönböztetésekkel szembeni fellépés felé tágítva* az egyezmény védelmi körét.<sup>61</sup> Nem csupán olyan státuszjellemzők minősültek „egyéb helyzet”-nek az EJEB döntéseiben, mint

- a nemi orientáció,<sup>56</sup>
- a fogyatékoság<sup>57</sup> és az egészségi állapot (pl. HIV-fertőzés),<sup>58</sup>
- a gondokság alá helyezés ténye,<sup>59</sup>
- a menekült, menedékkérő státusz,<sup>60</sup>
- a katonai rang,<sup>61</sup>
- a családi állapot,<sup>62</sup>
- életkor,<sup>63</sup>
- szervezetben való tagság,<sup>64</sup>

---

<sup>54</sup> Részletesen: O’Connell 2009, 212-213, 215-218. Ld. még: *Handbook [...] 2010*, 60-63;

EJEB, *A nyelvhasználat ügye az oktatás területén Belgiumban*, (2126/64), 1968.07.23.; *Kafkaris v. Ciprus*, (21906/04), 2008.02.12.; *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom*, (9214/80), 1985.05.28.; *Inze v. Austria*, (8695/79), 1987.10.28.; *Burden v. United Kingdom*, (13378/05), 2008.04.29.; *X et al. v. Austria*, (19010/07), 2013.02.19.;

<sup>55</sup> /2014. (VII.21.) AB hat., [30]. <sup>60</sup> O’Connell 2009, 215, 219-220 <sup>61</sup> V.ö. O’Connell 2009, 14.

<sup>56</sup> Pl. EJEB, *S.L v. Austria* (45330/99), 2003.01.09.; *E.B. v. France* (43546/02), 2008.01.22.

<sup>57</sup> EJEB, *Glor v. Switzerland* (13444/04), 2009.04.30.; *Pretty v. United Kingdom* (2346/02) 2002.04.29.

<sup>58</sup> EJEB, *Kiyutin v. Russia* (2700/10), 2011.03.10.; *V.A.M. v. Serbia* (39177/05), 2007.03.13.

<sup>59</sup> EJEB, *Kiss v. Hungary* (38832/06), 2010.05.20.

<sup>60</sup> EJEB, *M.S.S. v. Belgium and Greece* (30696/09), 2011.01.21.

<sup>61</sup> EJEB, *Engel et al. v. The Netherlands* (5100/71, 5101/71, 5102/71, 5370/72), 1976.06.08.

<sup>62</sup> EJEB, *Petrov v. Bulgaria* (15197/02), 2008.05.22.

<sup>63</sup> EJEB, *Schwitzgebel v. Switzerland* (25762/07), 2010.06.10.; *D.G. v. Ireland* (39474/98), 2002.05.16.; *Bouamar v. Belgium* (9106/80), 1988.02.29.

<sup>64</sup> EJEB, *Danilenkov et al. v. Russia* (67336/01), 2009.07.30.; *Grande Oriente d’Italia di Palazzo Giustiniani v.*

*Italy (no.2.)* (26740/02) 2007.05.31.

- házasságon kívül született státusz,<sup>65</sup>hanem például a következő esetekben is elismerte az „egyéb helyzet” mint védett tulajdonság fennállását:
- olyan apáknál, akik esetében az apaság vélelme megdönthető, olyan apákkal szemben, akiknél ez megdönthetetlen;<sup>66</sup>
- nemzetbiztonsági szolgálathoz kapcsolódó személyes múlt esetén;<sup>67</sup>
- a farmerek földbirtokméretének különbségei szerinti megkülönböztetésnél.<sup>68</sup>

A esetjogban fellelhető azonban az az ítélkezési vonal is, amely több figyelmet fordít az „egyéb helyzet” pontosabb értelmezésére, ami bizonyos értelemben megszorítóbb, és – álláspontom szerint – a diszkriminációtilalom alapkoncepciójához jobban közelítő jogértelmezéshez vezet. Már az 1970-es években is született olyan ítélet, amelyben megjelenik az az érvelés, hogy az „egyéb helyzet” nem értelmezhető korlátlanul kiterjesztő módon, hanem csupán azok olyan tulajdonságok jöhetnek szóba ebből a szempontból, amelyek a *személyiség vonásai*.<sup>69</sup> Ezt az érvet ismétli az EJEB az e tekintetben mérföldkőnek számító a *Carson*-ítéletben, melyben a bíróság kifejezetten foglalkozott az „egyéb helyzet” kritériumrendszerével.<sup>70</sup> Megjegyzendő, hogy az EJEB a „személyiség vonása” kritériumot meglehetősen tágan értelmezte.<sup>71</sup> Például több esetben foglalkozott a *lakóhely alapján történő megkülönböztetésekkel*. A lakóhely megválasztása ugyanis tekinthető az egyén személyes választásának,<sup>71</sup> azonban kétségtelen, hogy az illető döntésszabadságát jelentősen csökkenthető a lakóhelyen történő személyes, családi beágyazottság.<sup>72</sup> A *Carson*-ítéletben – áttekintve az ezzel kapcsolatos korábbi ítéleteit<sup>73</sup> – oly módon összegezte saját gyakorlatát, hogy a lakóhely az eset körülményei alapján minősülhet személyes vonásnak, azonban ez nem szükségszerű.<sup>74</sup> Sajnálatos módon az ítélet nem szól arról, hogy milyen körülmények vehetők ebből a szempontból figyelembe. Annyi azonban bizonyos: a lakóhely alapján történő megkülönböztetésekkel kapcsolatos esetek mutattak arra rá, hogy az EJEB nem tartja korlátlanul kiterjeszhetőnek a „személyiség vonása” kritérium értelmezését.<sup>75</sup>

### 3.3. Összegzés – „a személyiség vonása”; a védelem szintje

Az EJEB érzékelhetően nem ragaszkodik ahhoz, hogy a 14. cikk csupán az elfogultságon

<sup>65</sup> EJEB, *Sommerfeld v. Germany* (31871/96) 2003.07.08., *Sahin v. Germany* (30943/96), 2003.07.08.

<sup>66</sup> EJEB, *Paulik v. Slovakia* (10699/05), 2006.10.10.

<sup>67</sup> EJEB, *Stubbings et al. v. United Kingdom* (22083/93 22095/93), 1996.10.22.; *Mizzi v. Malta* (26111/02), 2006.01.12.

<sup>68</sup> EJEB, *Chassagnou et al. v. France* (25088/94 28331/95 28443/95), 1999.04.29.

<sup>69</sup> EJEB, *Kjeldsen et al. v. Denmark* (5095/71; 5920/72; [5926/72](#)), 1976.07.12., § 56

<sup>70</sup> EJEB, *Carson et al. v. United Kingdom* (42184/05), 2010.03.16 (a továbbiakban: *Carson*-ítélet), §§ 66-70 <sup>71</sup> V.ö. O’Connell 2009, 225

<sup>71</sup> A kanadai Legfelsőbb Bíróság meglátása szerint a lakóhely megválasztása az egyéni autonómia legbelső köréhez tartozó, személyes döntés (ld. *Godbout v. Longueuil (City)* [1997] SCR 844 sz. ügy).

<sup>72</sup> Ld. az *Age Concern and Help the Aged* elnevezésű szervezet beavatkozói véleménye a *Carson*-ügyben (*Carson*-ítélet, § 69).

<sup>73</sup> EJEB, *Magee v. United Kingdom* (28135/95), 2000.09.06. (a továbbiakban: *Magee*-ítélet); *Johnston et al. v. Ireland* (9697/82) 1986.12.18.; *Darby v. Sweden* (11581/85) 1990.10.23.; *Lindsay et al. v. United Kingdom* (8364/78.), 1979.03.08. (Commission decision); *Gudmundsson v. Iceland* (23285/94), 1996.01.17. (Commission decision).

<sup>74</sup> V.ö. *Carson*-ítélet, §§ 66-70.

<sup>75</sup> *Magee*-ítélet, § 50

alapuló megkülönböztetések ellen biztosítson védelmet, és az önkényes megkülönböztetések elleni fellépést is lehetségesnek tartja e cikk hatálya alatt. Azonban gyakorlatában végső soron megjelenik az a követelmény is, hogy az „egyéb helyzet” korlátozó értelmezésével az egyezmény szövegéhez hívebb értelmezést adjon a cikknek. Az ítéletek szövegei kevés támpontot adnak az „egyéb helyzet” kritériumainak meghatározásához. Az *egyedüli, következetesen kimunkált definíciós elem a „személyiség vonása”* kritérium. Ennek sokkal bővebb meghatározását nem találjuk az esetjogban, csupán példákat láthatunk.

A vonatkozó ítéletek részletesebb, más szempontú elemzése nem képezi dolgozatom tárgyát, azonban hivatkoznom kell más szerzők elemző munkáinak<sup>76</sup> egyes, témánk szempontjából fontos következtetéseire. Megállapítható, hogy bár az EJEB – az „egyéb helyzet” igen tág, a személyiség vonásai kritériumtól is elszakadó értelmezésével – nyitott az önkényes megkülönböztetések elleni fellépésre, átvette az Egyesült Államok gyakorlatában meghonosodott osztályozási rendszert, miszerint *bizonyos társadalmi csoportokhoz való tartozás „gyanús” megkülönböztetésnek minősül*, és csak rendkívül indokolt esetben igazolható. Ebben az értelemben az EJEB gyakorlatában is kialakult tehát, hogy az elfogultság alapján történő megkülönböztetésekhez *emelt szintű igazolási követelmény tartozik*.<sup>77</sup> Így módon a védett tulajdonságok – s ezen belül az „egyéb helyzet” – tartalmának vizsgálata mégis jelentőssé válik a strasbourgi esetjogban.

#### **4. Az Alkotmánybíróság gyakorlata az „egyéb helyzet” értelmezésével kapcsolatban**

##### **4.1. Az Alaptörvény egyenlőségi szabályának értelmezése az AB gyakorlatában**

###### **4.1.1. Az AB főbb megállapításai a vonatkozó határozatokban**

A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény – a továbbiakban: Alkotmány – egyenlőségi szabályát tartalmazó 70/A. §-a az egyik leggyakrabban felhívott rendelkezés volt az AB gyakorlatában,<sup>78</sup> így a testületnek számos alkalma nyílt, hogy kifejtse az e szakaszhoz fűzött jogértelmezését. Az AB újabb döntéseiben rámutatott arra, hogy az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdésében foglalt szabály tartalmában lényegileg megegyezik az Alkotmány párhuzamos rendelkezésével, ezért az ahhoz fűzött alkotmánybírósági gyakorlat az Alaptörvény említett normájának értelmezésénél is irányadó.<sup>79</sup> Az AB főbb, vonatkozó döntéseinek tartalmi lényegét összefoglalva, az alábbi lényeges megállapítások tehetők az Alaptörvény XV. cikke (2) bekezdésének alkotmánybírósági értelmezéséről.

(1) *Az Alkotmányban foglalt megkülönböztetés tilalmának tartalma.*

A diszkrimináció tilalma *nem jelenti minden megkülönböztetés tilalmát*. Ellenkezőleg: az állam joga – s bizonyos körben kötelezettsége is –, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek közti tényleges különbségeket. Az Alkotmányban meghatározott megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit *egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként)* kell kezelnie; s erre tekintettel a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait *azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével* kell meghatározni. Ez utóbbi követelményből következhet az is, hogy a javakat és az esélyeket mindenki számára *egyenlően* (azonosan) osszák el; de ha

<sup>76</sup> O’Connell 2009; Kovács 2012; Kovács 2013

<sup>77</sup> O’Connell 2009, 226; Kovács 2012, 99

<sup>78</sup> Györfi – M. Tóth 2009, msz [9]

<sup>79</sup> V.ö. 42/2012. (XII.20.) AB hat., 3.. Az Alkotmányhoz fűződő AB-gyakorlat Alaptörvényhez kapcsolhatóságának kritériumairól ld.: 22/2012. (V.11.) AB hat.

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.<sup>80</sup>

(2) *Az egyenlően kezelés követelménye az emberi méltósághoz való jogból vezethető le, annak alapvető aspektusa.*

A 42/2012. (XII.20.) AB határozat az alábbiak szerint írja le az Alkotmány valamint az Alaptörvény struktúrájában az emberi méltósághoz való jog és az egyenlőségi szabály kapcsolatát. „Az Alaptörvény XV. cikke egyaránt tartalmazza az általános egyenlőségi szabályt [(1) bekezdés], és az alapjogok egyenlőségét, illetve a diszkrimináció tilalmát [(2) bekezdés]. Az általános egyenlőségi szabály az Alkotmányban kifejezetten nem szerepelt; az Alkotmánybíróság gyakorlata ezért ezt az alkotmányos demokráciában elengedhetetlen szabályt az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése és az Alkotmány 54. § (1) bekezdése együttes értelmezéséből vezette le.<sup>88</sup> [...] Az Alkotmánybíróság érvelése szerint az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében biztosított emberi méltóság joga - mint a 70/A. § (1) bekezdésben említett alapvető jogok legalapvetőbbike - szükségképpen magában foglalja az egyenlően kezelés követelményét a jogrendszer minden normájával szemben. Az Alaptörvény alapján tehát az *összefüggés az emberi méltóság* (Alaptörvény II. cikk) és *az egyenlőség* (Alaptörvény XV. cikk) *között továbbra is fennmaradt*, annak ellenére, hogy az Alkotmányból hiányzó és az Alkotmánybíróság idézett gyakorlatában kialakított általános egyenlőségi szabály most kifejezetten szerepel az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésében. *Az általános egyenlőségi szabály így az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésére alapozható.* Ez dogmatikai egyszerűsítés, miközben - a fentiek szerint - a szükségszerű kapcsolat az egyenlő méltóság (Alaptörvény I. cikk és II. cikk) és a törvény előtti tartalmi egyenlőség között változatlanul fennáll, mert az egyenlőség végső alapja az egyenlő méltóság.”<sup>89</sup>

- (3) *A diszkriminációtilalom nemcsak az alapjogok élvezetére, hanem a jogrendszer egészére kiterjed, amennyiben sérti az emberi méltósághoz való alapvető jogot.*<sup>81</sup>
- (4) *Az alapvető jogok terén való megkülönböztetés esetén szigorúbb teszt az ún. szükségesség-arányosság mércéje alkalmazandó a megkülönböztetés igazolására,*<sup>82</sup> vagyis bizonyítani kell, hogy a megkülönböztető intézkedés valamely más alapvető jog biztosítása érdekében elkerülhetetlenül szükséges, és a korlátozás a cél elérésével arányos. *Egyéb jogok terén való megkülönböztetés kimentésénél elegendő az ún. észszerűségi teszt, vagyis az igazolás körében tárgyilagossá mérlegelés szerinti észszerű indokot kell felmutatni.*<sup>83</sup>
- (5) *A diszkriminációtilalomnak nem csupán a közhatalmi tevékenységek esetén kell érvényesülnie, hanem a nyilvános magánszférában hozott döntések során is.*<sup>84</sup>

<sup>80</sup> Ld. a később sokat hivatkozott két korai határozatban: 9/1990. (IV.25.) AB hat.; 61/1992. (XI.20.) AB hat. Későbbi hivatkozások pl.: 24/2011. (III. 30.) AB határozat; 26/2011. (III. 30.) AB határozat; 118/2009. (XI. 20.) AB határozat; 42/2008. (IV. 17.) AB határozat és még számos helyen. <sup>88</sup> 21/1990. (X. 4.) AB határozat <sup>89</sup> Kiemelések tőlem.

<sup>81</sup> Ez a megállapítás is számos AB határozatban szerepel, pl. 61/1992. (XI.20.) AB hat., 42/2012. (XII.20.) AB hat.; 14/2014. (V.13.) AB hat. [31]; 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [28]; 3073/2015. (IV.23.) AB hat. [57]; 51/2011. (VI. 24.) AB határozat [III. 1.1.]

<sup>82</sup> Ennek részletes kifejtése: 18/2000. (VI.6.) AB hat. [III. 3.]

<sup>83</sup> Ld. pl. 30/1997. (IV.29.) AB hat.; 35/1994. (VI.24.) AB hat. [III. 2.]; 37/2002. (IX.4.) AB hat.; 51/2011. (VI.24.) AB hat. [III. 1.1.]. Ld. még: Györfi – M. Tóth 2009, msz [53]-[56].

<sup>84</sup> Ld. pl. 45/2000. (XII.8.) AB hat.; 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [31]; Györfi – M. Tóth 2009, msz [75]; Kovács 2012, 129-133.

- (6) Az Alaptörvény diszkriminációtilalmi mércéjének értelmezésénél *minimális követelményként kell figyelembe venni az EJEE által e tárgyban biztosított védelmi szintet.*<sup>85</sup>

#### **4.1.2. Az AB gyakorlatának elméleti alapjai**

A 4.1.1. pontban összegzett főbb megállapításokból következtethetünk az AB-nak határozatok mögött húzódó, alkotmányos egyenlőségi követelményről vallott felfogásáról.

Az irodalom rámutat arra, hogy az Alaptörvény XV. cikkében megfogalmazott egyenlőségi szabály az AB értelmezésében a 2.1.1. pontban említett egyenlőségi elméletek közül a *Ronald Dworkin* által kifejtett „*források egyenlőségének elméletéhez*” áll legközelebb.<sup>95</sup> Ezen elmélet szerint az emberek közti egyenlőség akkor valósul meg, ha a forrásokat kezdetben egyenlően osztják el közöttük. A források kategóriája magában foglalja az egyéni jellemeket alkotó tulajdonságokat, amelyek meghatározzák az embernek az erkölcs mércéihez való viszonyát; sőt azokat a jogi és egyéb lehetőségeket, amelyek nyitva állnak az egyén előtt.<sup>96</sup> A forrásegyenlőségi elmélet alapján kialakított jogalkotói cél az, hogy a forrásokat mindenki számára egyenlően kell elosztani, ezt követően pedig mindenki maga dönthet arról, hogy ezek birtokában hogyan alakítja életprogramját. A politikai közösség azonban felelősséggel tartozik az eredendően marginalizált csoportok irányába, ez az állam folyamatos újraelosztási tevékenységét alapozza meg.<sup>96</sup> Ez indokolja tehát a sérülékeny társadalmi csoportoknak az egyenlőség szempontjából kiemelt védelmét, amely szempontot az Alaptörvény a védett tulajdonságok felsorolásával jeleníti meg. Ez képezheti *elvi alapját az elfogultsági alapú megkülönböztetésekkel szemben való emelt szintű védelemnek.*

Csak hogy – mint láttuk – az AB az egyenlőség követelményét az emberi méltósághoz való jogból vezeti le, s ebből az következhet, hogy nem csupán az elfogultságon alapuló, hanem *az önkényes megkülönböztetések ellen is alkotmányos védelmet kell nyújtani.* Az AB egyes határozataiból világosan látszik, hogy a testület arra is hajlott, hogy olykor a védett tulajdonságok vizsgálatának háttérbe szorításával a pusztán önkényes megkülönböztetéseket is alkotmányellenesnek nyilvánítsa.<sup>87</sup>

Arra a – témánk szempontjából igen jelentős – kérdésre tehát, hogy az Alaptörvény egyenlőségi szabálya elsősorban az elfogultsági vagy az önkényes megkülönböztetések ellen nyújt-e védelmet, az AB gyakorlatából nem adható teljesen biztos válasz. Az AB ugyanis az egyenlőség követelményéhez kapcsolódó *védelmi szintek differenciálása szempontjából láthatólag nem ezt a tipológiát tartotta elsődlegesen mérvadónak.*<sup>88</sup> Az AB által meghatározott két – egy magasabb és egy alacsonyabb – védelmi szint ahhoz igazodik, hogy az alapjogok vagy nem az alapjogok terén történik-e a megkülönböztetés. A védelmi szint különbözősége pedig nemcsak az kimentési teszt erősségének különbségében állt (amelyet az AB egyébként nem teljesen következetesen alkalmaz), hanem az alábbiakban is.<sup>89</sup> A nem

<sup>85</sup> Ld. 32/2012. (VII.4.) AB hat. [41]; 16/2014. (V.22.) AB hat. [37]; 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [30]. <sup>95</sup> Kovács 2012, 50-51; Györfi – M. Tóth 2009, msz [16] <sup>96</sup> Dworkin 2000, 113 sk., 285-286.

<sup>86</sup> V.ö. Kovács 2012, 62.

<sup>87</sup> Ld. pl. 68/1997. (XII.29.) AB hat.; 91/2007. (XI.22.) AB hat. V.ö. Kovács 2012, 86. Györfi – M. Tóth 2009, [48].

<sup>88</sup> *Bragyova András* mutatott rá arra, hogy az elfogultságon alapuló megkülönböztetésekkel kapcsolatban emelt szintű alkotmányos védelmet kell biztosítani. *Györfi Tamás* és *M. Tóth Balázs* azonban úgy vélik, az AB gyakorlata nem áll összhangban ezzel az elmélettel, hiszen nem alkalmaz külön tesztet az önkényes megkülönböztetésekhez képest a védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetésekre. (Ld. *Bragyova* 47; Györfi – M. Tóth 2009, msz [69]-[71]). Ld. még. Kovács 2012, 99.

<sup>89</sup> V.ö. 20/1999. (VI.25.) AB hat. (elemzi: Solyom 2001, 410; Györfi – M. Tóth 2009, msz [56]).

alapvető jogok esetében az összehasonlítás alapjául szolgáló, releváns hasonlóság megítélése nyitott – a jogalkotó széleskörű mérlegelésére bízott – döntés, és csupán az összehasonlítás módszerére létezik kötelező mérce (t.i. az egyének egyenlő méltóságú személyekként való kezelése, egyenlő tisztelet és figyelem biztosítása).<sup>90</sup> Ezzel szemben az alapjogok esetében nem csupán a módszerre van kötelező előírás, hanem az alkotmányozó maga jelölte ki a releváns hasonlóság megítélésének főbb tartalmi kritériumait (t.i. az alapjogok egyenlő élvezetének lehetősége).<sup>102</sup>

Összehasonlításként ismét utalnék arra, hogy míg tehát az AB a megkülönböztetések elleni fellépés során elsősorban az alapjogi – nem alapjogi sérelmek dichotómiájában gondolkodott, az EJEB és a nemzetközi szintér más jelentős bírói fórumai a megkülönböztetések védett tulajdonságokhoz köthető „gyanúsága” alapján állították be a védelmi szinteket.<sup>91</sup> Talán az Alkotmány és az Alaptörvény szöveghűbb értelmezését valósította volna meg az AB, ha eredetileg is követte volna ezt a nemzetközi irányt, hiszen a védett tulajdonságok sora szerepelt az Alkotmány 70/A. §-ában és az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdésében is.<sup>92</sup>

Az utóbbi években született AB határozatok azonban *közelítenek az előbb leírt nemzetközi gyakorlathoz*.<sup>93</sup> Bár erre a vonatkozó határozatok nem feltétlenül térnek ki,<sup>106</sup> az AB egyfajta minimális mérceként irányadónak tartja maga számára az EJEB által az EJEE alapján biztosított antidiszkriminációs védelmi rendszer követelményeit. Azon, újabb határozatok megalkotása során, amelyek már kifejezetten hivatkoznak az EJEB gyakorlatára, az AB szükségszerűen beleütközik a védett tulajdonságok mentén kialakítható különböző védelmi szintek alkalmazásának problémájába. Ezzel párhuzamosan *kialakítja a védelmi szintrendszer harmadik fokozatát kifejezetten az elfogultságon alapuló megkülönböztetésekre vonatkozóan, különös jelentőséget tulajdonítva a védett tulajdonságoknak, az alábbiak szerint.*

#### 4.2. Az AB „egyéb helyzet”-tel kapcsolatos jogértelmezése

Ha az AB arra az álláspontra helyezkedett volna, hogy az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdése alapján csupán az elfogultságon alapuló megkülönböztetéseket lehet alkotmányellenesnek nyilvánítani, már korábban is döntő jelentősége lett volna a védett tulajdonság vizsgálatának, s a példálódzó felsorolásba nem illeszkedő tulajdonság esetén az „egyéb helyzet” értelmezésének. Azonban az AB úgy ítélte meg, hogy az említett rendelkezés mindenfajta önkényes megkülönböztetést tilt, így a védett tulajdonságok vizsgálata éppen azáltal halványulhatott el, hogy a testület *az „egyéb helyzet” kategóriáját igen kiterjesztően értelmezte*. A vonatkozó eseteket áttekintve megállapíthatjuk, hogy az AB az Alkotmány 70/A. §-ának valamint az Alaptörvény XV. cikke (2) bekezdésének alkalmazásában „egyéb helyzet”-nek minősítette

- a szexuális irányultságot,<sup>94</sup>
- az életkort,<sup>95</sup>

<sup>90</sup> V.ö. Györfi – M. Tóth 2009, [16], [68] (hivatkozással Radbruch 1999, 37-re); Kovács 2012, 59. <sup>102</sup> V.ö. Györfi – M. Tóth 2009, [68].

<sup>91</sup> Ld. részletesen: 2.1.2. pont.

<sup>92</sup> Egyetértő álláspont: Kovács 2012, 86, 99.

<sup>93</sup> Különösen: 42/2012. (XII.20.) AB hat. [38]-[41], 3/2014. (I.21.) AB hat. [56]; 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [27]-[28]; 34/2014. (XI.4.) AB hat. [304]; 3073/2015. (IV.23.) AB hat. [57]. (Elemzésüket ld. a 4.2. pontban.) <sup>106</sup> Kivételesen erre is kitér: 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [30].

<sup>94</sup> Pl. 20/1999. (VI.25.) AB hat., 14/1995. (III.13.) AB hat., 45/2000. (XII.8.) AB hat., 20/1999. (VI.25.) AB hat., 37/2002. (IX.4.) AB hat.

<sup>95</sup> Pl. 857/B/1994. AB hat., 18/2001. (VI.1.) AB hat.

- a foglalkozást,<sup>96</sup>
- a hajléktalanságot illetve az egzisztenciális kiszolgáltatottságot,<sup>97</sup>
- nem vagyoni kártérítésnél a jogsértés súlyát,<sup>9899100</sup>
- a bejelentett lakóhelyet,<sup>112</sup>
- az alany jogi vagy természetes személy voltát.<sup>113</sup>

Láthatjuk – és a szakirodalom meg is jegyzi, fel is rója –, hogy az „egyéb helyzet”-ek AB által elfogadott köre messze túlmutat társadalom sérülékeny csoportjainak azonosítására szolgáló kategóriákon.<sup>114</sup> Ezzel az AB tehát az önkényes megkülönböztetések elleni fellépés irányába terjesztette ki az egyenlőség alkotmányos követelményének védelmi körét.

*Fordulópontot* jelentett azonban a 42/2012. (XII.20.) AB határozat, amelyben az AB az alábbi módon, hosszan értekezett a védett tulajdonságok jellegéről.

„A [XV. cikk \(2\) bekezdése](#) n/ílt felsorolást tartalmaz, azaz nem kimerítő. Megállapítható azonban, hogy a rendelkezésben említett tulajdonságok - faj, szín, nem, fogyatékoság, társadalmi származás stb. – *az egyén megváltoztathatatlan tulajdonságai, melyeket nem tud befolyásolni*. Joggal ide sorolható a vallás, vagy politikai és más vélemény is, mert ezek az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják, és mint ilyenek nem változtathatók tetszőlegesen. Az egyén vagyoni helyzete természetesen változhat, de a közelebbi vizsgálat megmutatja, hogy az [Alaptörvény](#) az egyén számára kedvezőtlen – és adott esetben önerőből nem változtatható – vagyoni viszonyokon alapuló megkülönböztetést tiltja.

*Az egyén megváltoztathatatlan* – saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott tulajdonságain alapuló megkülönböztetés a jogi megkülönböztetés legsúlyosabb esete, a *diszkrimináció*. Az ilyen megkülönböztetés a [XV. cikk \(2\) bekezdése](#) alapján általában tilos, ezért minden ilyen megkülönböztetés az általános egyenlőségi szabályhoz képest *szigorúbb vizsgálatot követel*. [...]

[...] Joggal feltételezhető, hogy az [Alaptörvény](#) értékrendje szerint ezek a megkülönböztetések akkor is tilosak, ha nem az alapvető jogok védelmi körébe eső tárgyakat szabályozó jogszabályok tartalmazzák. [...]

Ebből következik, hogy az ilyen megkülönböztetés *igazolhatósága a nem alapjogok tekintetében is különleges szigorúsággal vizsgálendő*.<sup>101</sup>

Ezt az érvelést később az AB több más határozatában is hivatkozta, mégpedig akként összegezve, hogy a védett tulajdonságokon – azaz: az elfogultságon – alapuló megkülönböztetések igazolhatóságához nem elegendő az észszerűségi teszten való megfelelés, hanem akkor is szigorúbb teszt alkalmazandó, ha nem az alapjogok terén történő megkülönböztetésről van szó.<sup>102</sup> Állíthatjuk tehát, hogy az AB az elfogultságon alapuló megkülönböztetésekre vonatkozóan egy *külön tesztet vezetett be*.<sup>103</sup> Sajnos az e tesztre hivatkozó határozatokból nem derül ki egész világosan, hogy ez a teszt („különleges

<sup>96</sup> 74/1995. (XII.15.) AB hat.

<sup>97</sup> 176/2011. (XII.29.) AB hat.

<sup>98</sup> 34/1992. (VI.1.) AB hat.

<sup>99</sup> /B/1991. AB hat.; 3142/2015. (VII.24.) AB hat.

<sup>100</sup> /1997. (XII.29.) AB hat.

<sup>114</sup> Kovács 2012, 86

<sup>101</sup> Kiemelések tőlem.

<sup>102</sup> Pl. 3/2014. (I.21.) AB hat. [56]; 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [27]-[28]; 34/2014. (XI.4.) AB hat. [304]; 3073/2015. (IV.23.) AB hat. [57].

<sup>103</sup> Ezzel végül *Bragyova András* álláspontja igazolódik (ld. fent, 4.1.2. ponr).

szigorúságú vizsgálat”) miben is állna, de annyit bizonyosan tudunk róla, hogy szigorúbb, mint az önkényes megkülönböztetéseknél alkalmazott észszerűségi teszt.

Az újabb teszt bevezetése folytán tehát az AB-nak *nagyobb figyelmet kellett fordítania az „egyéb helyzet” tartalmának pontosítására*, hiszen megnőtt a védett tulajdonságok jelentősége. Ennek legbővebb kifejtését a 3206/2014. (VII.21.) AB határozatban találjuk. Ebben felidézte a 42/2012. (XII.20.) AB határozatban ezzel kapcsolatban írtakat, azonban tovább is fűzte e gondolatsort az alábbi módon.

„A [XV. cikk (2) bekezdésében] tételesen felsorolt tulajdonságok mellett az „egyéb helyzet szerinti különbségtétel” fordulat *nyújt garanciát* ahhoz, hogy az *előre nem látható*, de a felsorolásban szereplő tulajdonságokhoz döntő *hasonlóságot* mutató helyzetben élő személyeket se érhesse hátrányosan sújtó különbségtétel. Ez a fordulat ad lehetőséget az Alkotmánybíróságnak arra, hogy *a társadalom aktuális változásaira időszerűen reagálva* mindig maga határozhassa meg, melyek a *társadalom sérülékeny csoportjai*, vagyis mely csoporthoz tartozók tekinthetők kiszolgáltatottnak, kirekesztettnek, illetve folyamatos, és indokolatlan hátránnyal sújtottaknak. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése ennek megfelelően egy nyílt felsorolást tartalmaz, ám ez a nyílt felsorolás *korlátlanul nem bővíthető*. Nem nyújt védelmet olyan személyeknek, akiket valamely szabály ugyan éppen hátrányosan érint, de mégsem diszkriminál. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében garantált diszkriminációtilalom ugyanis *csupán olyan élethelyzeteket ölelhet át*, amelyekben az emberek *önazonosságát*, identitását meghatározó *lényegi tulajdonságuk miatt előítéllettel*, vagy *társadalmi kirekesztéssel néznek szembe*. Vagyis a diszkriminációtilalom alkotmányos klauzulája elsődlegesen a társadalom személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak védelmét szolgálja.”<sup>104</sup>

Továbbá ugyanezen határozatában az AB az „egyéb helyzet” fordulat értelmezésénél kifejezetten hivatkozik az *EJEB e tárgyban kifejtett jogértelmezésére*.<sup>105</sup> Ennek kapcsán kifejti, hogy az EJEB esetjogában sem bővíthető tetszés szerint az „egyéb helyzet” kategóriája,<sup>106</sup> hanem kizárólag a társadalom sérülékeny, személyben rejlő tulajdonság mentén elkülönülő csoportjait ölelheti át.<sup>121</sup> Ezt az érvelést nem tartom teljesen helytállónak, hiszen – mint láttuk – az EJEB valójában nagyon nagyvonalú volt az „egyéb helyzet” értelmezésének kiterjesztésével kapcsolatban (jóllehet valóban kijelentette, hogy ez a kategória nem bővíthető korlátlanul), illetve a személyiség lényegi vonásának kritériumán túl a sérülékeny társadalmi csoporthoz való tartozás kritériuma nem jelenik meg a határozatokban.<sup>122</sup> Ugyanakkor az előbb idézett AB határozatából mindenképpen kiolvasható az EJEB jogértelmezéséhez való közeledés szándéka. Ebbe az irányba illeszkedik, hogy ez a határozat – a 42/2012. (XII.20.) AB határozatra hivatkozva – szintén utal arra, hogy az elfogultságon alapuló megkülönböztetések esetén más, szigorúbb teszt alkalmazandó, mint a pusztán önkényes megkülönböztetésekhez tartozó észszerűségi teszt.

A 3206/2014. (VII.21.) AB határozatból és a későbbiekben erre hivatkozó határozatokból<sup>107</sup> most már jól kirajzolódik, hogy az AB milyen kritériumokat tart irányadónak az „egyéb helyzet” értelmezésénél, amikor az elfogultságon alapuló megkülönböztetések jogszerűségét vizsgálja. A 42/2012. (XII.20.) AB határozat az „*egyén megváltoztathatatlan tulajdonsága*” kritériumot emelte ki. A 3206/2014. (VII.21.) AB határozat ehhez képest új elemként rendeli figyelembe venni, hogy e tulajdonság az egyént valamely *sérülékeny társadalmi csoporttal köti össze*. Igen fontos fejleménynek tarthatjuk, hogy ez a fogalmi kritérium megjelent, hiszen

<sup>104</sup> Kiemelések tőlem.

<sup>105</sup> 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [30]-[32].

<sup>106</sup> 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [31], hivatkozva az EJEB *Magee*-ítéletére. <sup>121</sup> 3206/2014. (VII.21.) AB hat. [31] <sup>122</sup> Ld. részletesen: 3.2., 3.3. pont.

<sup>107</sup> Pl. 3112/2016. (VI. 3.) AB hat [26]; 3073/2015. (IV.23.) AB hat. [55]-[57].



az elfogultságon alapuló megkülönböztetésének specialitását éppen az adja, s az e megkülönböztetésekkel szembeni emelt szintű védelmet éppen az indokolja, hogy a megkülönböztetés forrása valamely sérülékeny társadalmi csoportokkal szemben táplált előítélet.<sup>108</sup>

## 5. Részkövetkeztetések: az „egyéb helyzet” fogalmi elemei

Az előzőekben áttekintettük a releváns elméleti szakirodalmat, nemzetközi gyakorlatot továbbá az EJEB és az AB gyakorlatát az „egyéb helyzet” mint antidiszkriminációs védett tulajdonság alkalmazásának vonatkozásában. Mindezek összegzéséből meghatározhatunk egy, a magyar foglalkoztatási diszkriminációs esetek megoldásához irányadó szempontrendszert az Ebktv.-ben szereplő „egyéb helyzet” fordulat alkalmazásához. Az „egyéb helyzetet” két fő fogalmi elemmel határozhatjuk meg: olyan tulajdonságok számíthatnak „egyéb helyzetnek”, amelyek (1) a *személyiség lényegi vonásai* és (2) amelyek révén az egyén valamely *sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolódik*. Az alábbiakban ezeket a fogalmi elemeket fogom részletesen elemezni.

### 5.1. „A személyiség lényegi vonása”

Mint a korábbiakban láttuk, a „személyiség vonása” mint fogalmi elem az EJEB,<sup>109</sup> „az egyén megváltoztathatatlan tulajdonsága” pedig a magyar AB egyes döntéseiben elengedhetetlen kritériumként szerepel az „egyéb helyzet” fennállásának megállapításához.<sup>126</sup> Hasonló utalást fedezhetünk fel a kanadai Szövetségi Alkotmánybíróság korábban idézett döntésében, melyben „az egyén megváltoztathatatlan, vagy csak elfogadhatatlanul magas költségek alapján megváltoztatható tulajdonságaiként” írta le a védett tulajdonságként szóba jöhető személyiségjegyeket.<sup>110</sup> Mondhatjuk tehát, hogy az „egyéb helyzet” mint személyes tulajdonság minőségével kapcsolatban is figyelembe kell venni egyes fogalmi kritériumok fennállását. Az EB TT által kiadott Egyéb helyzet állásfoglalás a „személyiség lényegi vonása” megnevezést használja,<sup>111</sup> s mivel – mint később látni fogjuk – ezt a terminust vette át a bírói gyakorlat is, a továbbiakban ezt a kifejezést használom az egyéb helyzet szempontjából figyelembe vehető tulajdonságok minőségének megragadására.

Az EB TT a „személyiség lényegi vonása” mint fogalmi elem pontosításaként elsősorban arra hívta fel a figyelmet, hogy e kritérium kizárja az egyéni magatartások „egyéb helyzetként” történő kezelését.<sup>112</sup> A testület továbbá az alábbi szempontrendszert ajánlja a „személyiség lényegi vonása” kritérium fennállásának tesztjéül: vizsgálni kell, hogy az adott tulajdonságra igazak-e a következő állítások.

- „(1) A jogsérelmet szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza-e?
- (2) Saját választása alapján megváltoztathatja-e az egyén?
- (3) Látható tulajdonság-e?
- (4) Hosszabb ideje, az egyén döntésétől függetlenül, szükségszerűen fennáll-e?

<sup>108</sup> V.ö. 2.1.2. és 2.1.3. pont.

<sup>109</sup> Ld. 3.2. és 3.3.

pont. <sup>126</sup> Ld. 4.2. pont.

<sup>110</sup> Ld. 2.1.2. pont

<sup>111</sup> EB TT 2010, 1, 3

<sup>112</sup> EB TT 2010, 1, 4

(5) Fennállt-e a jogsérelem elszenvedésekor?<sup>113</sup>

Az EB TT szempontrendszere egyfelől jól használható, mert igen kézzelfogható, konkrét kérdéseket tartalmaz, másfelől viszont alkalmazhatóságát gyengíti, hogy – amint a testület is leszögezi – nem konjunktív feltételekről lévén szó, valójában túl tágra nyitja a jogalkalmazó mérlegelési mozgásterét annak eldöntésében, hogy milyen szempontokat tart relevánsnak a „személyiség lényegi tulajdonsága” fennállásának szempontjából.<sup>114</sup>

Figyelemre méltónak tartom a brit *Lord Walker* által ajánlott vizsgálati sémát, amely a *személyiség vonásait koncentrikus körökbe helyezi*. A legbelső körben helyezkednek el az egyén veleszületett tulajdonságai, amelyek megváltoztathatatlanok, vagy igen nehéz őket megváltoztatni (pl. nemzeti-etnikai, nemi hovatartozás stb.). A második kör, amelyek személyes döntés tárgyai, de „majdnem veleszületettek”: a klasszikus szabadságjogok gyakorlásából erednek, mint pl. a véleményszabadság, egyesülési szabadság, vallásszabadság. A harmadik körbe tartoznak a személy cselekvéséből vagy a vele való történésekből származó vonások (pl. lakóhely, hadviselt státusz, hajléktalanság).<sup>115</sup> Hogy ezek közül mi számít lényegesnek, arról az osztályozás nem szól, de világos, hogy minél beljebb helyezkedik el egy adott tulajdonság a körrendszerben, annál erősebb az indikáció, hogy a személyiség lényegi vonásaként értékelhető.

*Vitatható*, hogy csupán olyan tulajdonságok minősülhetnek-e a személyiség lényegi vonásának, amelyek *az egyén identitásának részei*. Úgy vélem, nem szükséges alkotóelem, hogy az egyén szubjektív identitástudatának is részét képezze az adott tulajdonság. Az sem feltétel, hogy az egyén az adott tulajdonságot életvitele szempontjából fontosnak tartsa. Hiszen a diszkrimináció alapjául nem az egyén szubjektív, hanem a külső megítélése bír jelentőséggel. Elég, ha az adott tulajdonság egy adott társadalmi közegben – vagyis egy külső, objektívizált perspektívából – a megítélésének lényeges forrását képezze.<sup>116</sup> Például elképzelhető, hogy valaki külső megjelenése alapján látványosan egy adott etnikum tagja, azonban kulturálisan, vallásilag stb. nem kötődik az adott etnikumhoz, külső megítélése szempontjából mégis döntő lehet az adott etnikumhoz való tartozás.

A tulajdonság *megváltoztathatatlanságának* vagy „*magas költségen*” *történő megváltoztathatóságának* szempontja az irodalomban több helyen is felmerül mint a „személyiség lényegi vonása” feltétel kritériuma.<sup>117</sup> Magam is ezt tartom az egyik legfontosabb fogalmi elemnek. A megváltoztathatatlanság, nehéz megváltoztathatóság ugyanis egyfelől annak jele, hogy az adott tulajdonság mélyen beépült a személyiség struktúrájába. Másfelől pedig egy az elvárhatóság keretei között megváltoztathatatlan tulajdonság csökkenti az egyén autonóm mozgásterét körülményeinek, saját külső megítélésének kialakítása szempontjából, ezáltal sérülékenyebbé válhat az őt kívülről megítélő személyek véleményalkotásával szemben. Egy alá-fölérendeltségi jellegű viszonyban (pl. munkaviszony, oktatási jogviszony, egészségügyi jogviszony) ezáltal csökken

<sup>113</sup> EB TT 2010, 3-4

<sup>114</sup> Ld. részletesebben: EB TT 2010, 4.

<sup>115</sup> *R (RJM) v Secretary of State for Work and Pensions* [2007] EWCA Civ 614, [2007] H.R.L.R. 35 (brit jogeset), Lord Walker véleménye [5]. Ld. még: O’Connell 2009, 227.

<sup>116</sup> Kovács Kriszta szerint az „egyéb helyzet” fennállásának nem feltétele, hogy a tulajdonság az egyéni identitás részét képezze (pl. nagyon rossz vagyoni helyzet), elegendő, ha az adott körülmény a társadalom többi részének sztereotíp viselkedését kiválthatja. Csak azon tulajdonságok vehetők azonban figyelembe, amelyeket az egyén életvitele szempontjából maga is fontosnak tart. (Kovács 2012, 76-77) Ez utóbbi feltétellel azért vitatkozom, mert ez is szubjektív megítélés kérdése, a diszkriminációt pedig a külső megítélések generálják.

<sup>117</sup> V.ö. a kanadai joggyakorlat (2.1.2. pont), 42/2012. (XII.20.) AB határozat és az ezt idéző további AB határozatok (ld. 4.2. pont). Irodalmi megjelenés: Kovács 2012, 77-74 <sup>135</sup> Ld. 2.1.2. és 2.1.3. pontok.

az egyén érdekérvényesítő képessége, ami megfelelő táptalajt kínál a diszkriminációnak. Összegezve tehát úgy vélem, a következő *két fontos kérdést érdemes megvizsgálni*, amikor arról kell döntenie, egy adott tulajdonság a személyiség lényegi vonásának minősül-e.

(1) Egy külső, objektivizált perspektívából a személyiség identitásalkotó elemét képezi-e az adott tulajdonság?

(2) A tulajdonság az elvárhatóság keretei között megváltoztatható-e?

E két feltétel fennállásának vizsgálatához hasznosnak bizonyulhatnak az EB TT által ajánlott kérdések – amelyek tulajdonképpen e két szempont köré rendezhetők –, valamint a személyiség tulajdonságait tartalmazó koncentrikus körök vizsgálati modellje.

## **5.2. „Sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsoló tulajdonság”**

Ahogy már az előzőekben kifejtettem, a *diszkriminációtilalom* – mint az elfogultságon alapuló, igazságtalan megkülönböztetésekkel szembeni speciális jogi védelem eszköze – *lényegadó sajátossága, hogy a sérülékeny társadalmi csoportokat azonosítja*, és kizárólag részükre biztosít emelt szintű jogi védelmet. Ebből vezettem le, hogy amennyiben a védett tulajdonságok köre egy adott antidiszkriminációs jogi normában nyitott, az „egyéb”-kategória körében is csak a sérülékeny társadalmi csoportok jellegadó ismérvei ismerhetők el. Láthattuk, hogy a kanadai és az egyesült államokbeli gyakorlat is ezt az elvet követi.<sup>135</sup> Az EJEB a vonatkozó döntéseiben nem dolgozta ki ezt a fogalmi elemet.<sup>118</sup> Hazai szempontból azonban igen fontos fejlemény, hogy az AB „egyéb helyzet” alapján történő diszkriminációra vonatkozó újabb határozataiban már feltételül szabja a sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolódó fogalmi kritérium fennállását, s ehhez kapcsolódóan a megkülönböztetés jogszerűségének alátámasztásához egy emelt szintű igazolási követelményt kapcsol.<sup>119</sup>

Az Egyéb helyzet állásfoglalás is kiemeli ezt a definíciós elemet, az alábbi lényegre törően megfogalmazással.

„Az egyéb helyzet éppen a társadalom dinamikus fejlődése miatt nem határozható meg pontosan. Definíciós magját azonban az képezi, hogy tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságot takar. Ennek megfelelően az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság szinguláris, másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében főszabályként nem alkalmazható. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.”<sup>120</sup>Továbbá:

„[a]z Ebktv.-ben nevesített, de társadalmilag köztudomásúan hátrányos helyzetben lévő csoportok tagjait a csoporttal való kapcsolatukra tekintettel érő hátrány nagy valószínűséggel az egyéb helyzethez kapcsolódik.”<sup>139</sup> (Mint korábban arra utaltam, ezen a megfontoláson alapul a magánjogi jogviszonyokban érvényesülő diszkriminációtilalom esetén a bizonyítási teher megosztásának szabálya.<sup>121</sup>)

Annak meghatározásánál, hogy mely társadalmi csoportok minősülhetnek sérülékenynek, *elsősorban az össztársadalmi szinten jelenlévő szociális törésvonalakat*, történetileg kialakult

<sup>118</sup> Ld. 3.1. pont.

<sup>119</sup> 3206/2014. (VII.21.) AB határozat és az erre hivatkozó későbbi határozatok, ld. részletesebben: 4.2. pont

<sup>120</sup> EB TT 2010, 4

<sup>139</sup> Uott.

<sup>121</sup> Ld. 2.1.3. pont.

alá-fölrendeltségi struktúrákat lehet figyelembe venni (*makroszint*). Ezen túlmenően azonban a társadalmi élet *egyes metszeteiben* kialakult strukturális egyenlőtlenségek is képezhetnek antidiszkriminációs védelemre számot tartó, sérülékeny csoportokat (*mezoszint*). Különösen a következő metszetekre kell ebből a szempontból figyelemmel lenni.

(1) *Földrajzi metszetek.*

Az Egyéb helyzet állásfoglalás is utal arra, hogy egy adott országon belül regionális viszonylatban is kialakulhatnak olyan hátrányos helyzetű csoportok, amelyek össztársadalmi perspektívában talán nem, de helyben negatív előítéletekkel szembesülnek.<sup>122</sup> Erre a metszetre a későbbiekben a lakóhely alapján történő diszkriminációs esetekkel kapcsolatban fogok visszatérni.

(2) *Ágazati metszetek.*

Az antidiszkriminációs jogi normák gyakran speciális szabályokat tartalmaznak az élet egyes területein, hiszen a jogalkotó szerencsés esetben felismeri, hogy a diszkriminációnak különleges megnyilvánulásai lehetnek a különböző életterületeken. A magyar Ebktv. is ezt a logikát követi, kiemelve a diszkrimináció kockázatát fokozottan magában rejtő életviszonyokat, életterületeket (oktatás, foglalkoztatás, lakhatás, áruk-szolgáltatások, egészség- és szociális ügy), speciális szabályokat is adva.<sup>123</sup> Könnyen felismerhetjük, hogy egy-egy ágazatban, életterületen képződhetnek olyan sérülékeny csoportok, amelyek kifejezetten ezen a területen szenvednek diszkriminációs hátrányokat.

A *foglalkoztatás területén* kezd kibontakozni a speciálisan e területen hátrányt szenvedő csoportok antidiszkriminációs védelme. *Kajtár Edit* osztályozása szerint a foglalkoztatási diszkrimináció alapjául szolgáló védett tulajdonságok két csoportba sorolhatók: az egyikbe azon tulajdonságok tartoznak, amelyek a munkavállalóhoz mint emberi lényekhez kapcsolódnak, a másikba pedig azok, amelyek a munkaszerződés valamely jellegzetességéhez (jellemzően atipikus voltához, pl. részmunkaidős jellegéhez, határozott idejű voltához, a kölcsönzött munkavállalói, távmunka-végzői léthez stb.).<sup>124</sup> Az utóbbi csoport tehát kifejezetten ágazatspecifikus védett tulajdonságokat takar.

Az *uniós jog* egyébiránt már évtizedek óta reflektál a foglalkoztatásspecifikus védett tulajdonságok alapján történő diszkriminációra: irányelvek rögzítik a részmunkaidős,<sup>125</sup> határozott idejű munkaviszonnyal rendelkezők<sup>126</sup> valamint a kölcsönzött munkavállalók diszkriminációja tilalmának<sup>127</sup> egyes aspektusait. Ezeket a tilalmakat a *magyar jog is szabályozza*.<sup>128</sup> A távmunka-végzésről uniós szinten csupán egy, a szociális partnerek által létrehozott keretmegállapodás rendelkezik, azonban ebben is több helyen megjelenik a távmunkát végzők és a tipikus munkavégzési hellyel rendelkezők közti egyenlő bánásmód követelménye.<sup>129</sup> A magyar Ebktv. a védett tulajdonságok közt nem említi a távmunkavégzés esetét. Alappal következtethetünk arra, hogy e személyek „egyéb helyzet”-re hivatkozva kereshetnek védelmet a diszkrimináció ellen.

(3) *Kulturális, vallási metszetek*

---

<sup>122</sup> EB TT 2010, 4-5

<sup>123</sup> Ebktv. III. fejezet

<sup>124</sup> Kajtár 2015, 37

<sup>125</sup> Részmunkaidő irányelv, Melléklet, 1. és 4. szakasz

<sup>126</sup> Határozott idő irányelv, Melléklet, 1. és 4. szakasz

<sup>127</sup> Kölcsönzés irányelv, 5. cikk

<sup>128</sup> Az Ebktv. a védett tulajdonságok között tartja nyilván részmunkaidős jellegét vagy határozott idejű voltát (8. § r) pont). A kölcsönzött munkavállalókkal való egyenlő bánásmód követelményét az Mt. 219. §-a szabályozza. Ld. még: Kajtár 2015, 143; Kiss 2010, 344; Kártyás 2015, 294-305.

<sup>129</sup> az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka Keretmegállapodás, 4., 7., 9., 10., 11. pontok.

Egy kulturálisan, vallási szempontból plurális társadalomban szükségképpen megjelennek olyan csoportok, amelyekben az osztársadalmi léptékben megfigyelhető hierarchikus viszonyokat létrehozó sztereotípiákhoz képest más előítéletek, ítéletek dominálnak.<sup>130</sup> E társadalmi csoportok belül tehát adott esetben egész *más alcsoportok válnak sérülékennyé*, mint makroszinten. Például előfordulhat, hogy egy szélsőséges nézeteket valló politikai irányzat egy társadalmon belül általában elutasított szubkultúrának számít, és tagjai jellemzően kirekesztéssel néznek szembe a munka világában. Azonban ha egy munkáltató épp e szubkultúrának a tagja, akkor az alkalmazottaival szemben pont fordított irányban működhetnek a diszkriminációt eredményező sztereotípiák.

Az egyes országok antidiszkriminációs jogában és a jogirodalomban is kétféle nézet érvényesül a diszkrimináció ellen való védelem célcsoportjairól: az egyik szerint a védelem csupán az osztársadalmi szinten kisebbségi helyzetben lévő társadalmi csoportokra terjed ki, a másik szerint az adott ismérv szerinti bárminemű megkülönböztetés tiltott. Az Ebktv. szövege ez utóbbi pozíciót tükrözi. Ez egyfelől lehetőséget ad a „*fordított diszkrimináció*” elleni védelemre (tehát a domináns társadalmi csoport tagjainak antidiszkriminációs védelmére), amelyről úgy is vélekedhetünk, hogy ellentétes az antidiszkriminációs jog alapvető funkciójával, vagyis a társadalmi hátrányokat okozó, elterjedten érvényesülő előítéletek ellen való küzdelemmel.<sup>131</sup> Azonban összességében mégis hasznosnak tarthatjuk, hogy az Ebktv. csupán a védett tulajdonságot jelöli meg, és tartalmilag nem utal az osztársadalmi szinten jellemző egyenlőtlenségre. Hiszen a plurális társadalom sokszínűségéből adódóan így biztosítható védelem azoknak a személyeknek, akik talán éppen a makroszinten domináns tulajdonságuk miatt szenvedtek előítéletről eredő hátrányt.

#### (4) *Időbeli metszetek*

Egyes, sérülékeny társadalmi csoportok strukturális hátrányai igen mély történelmi gyökerekkel rendelkeznek (pl. nők, egyes etnikumok, fogyatékossgal élők stb.). E csoportok azonosítása könnyebb feladat. Azonban a történelmi beágyazottságot nem tekinthetjük a sérülékenység feltételének, hiszen a változó társadalmi körülmények újabb és újabb törésvonalakat, hamar eluralkodó sztereotípiákat hozhatnak létre,<sup>132</sup> míg a múltban létezett strukturális egyenlőtlenségek erősödhetnek, halványulhatnak, akár el is tűnhetnek – s ezzel a rájuk való hivatkozás kiüresedhet.

*Kajtár Edit* részletesen ír például arról a jelenségről is, hogy az Egyesült Államok antidiszkriminációs joga egyre megengedőbb egyes újkeletű, foglalkoztatáspecifikus védett tulajdonságok elismerésével kapcsolatban. Például az elmúlt években több jogszabály született az egyes életviteli sajátosságok (pl. italozás, dohányzás, tetováltság, Facebookhasználat) alapján történő diszkrimináció tiltásáról („*lifestyle discrimination*”). A munkavállaló életviteléhez fűződő munkáltatói hátrányokozást az európai kontinensen jellemzően más munkajogi kategóriák alapján ítélik meg (pl. adatvédelem, magánszféra védelme, jöerkölcsbe ütközés stb.).<sup>133</sup> Azonban a szerző is utal arra a tendenciára, hogy az Európai Unió Bírósága általában törekszik az uniós jogban adott védett tulajdonság kategóriák kiterjesztő értelmezésére, így nem kizárt, hogy az életviteli alapú diszkrimináció egyes formái az uniós jogban is megjelennek.<sup>134</sup>

Ha a mezoszinten számon tartható sérülékeny csoportokat is a diszkrimináció elleni védelem körébe vonjuk – márpedig beláttuk, hogy ez indokolt –, ez különösen *felértékeli* „*egyéb*

<sup>130</sup> A domináns-alárendelt viszonyok relativitásáról: Pothier 2001, 66-68.

<sup>131</sup> V.ö. Halmos 2014, 16.

<sup>132</sup> V.ö. különösen: Pothier 2001, 40.

<sup>133</sup> Kajtár 2015, 47-49.

<sup>134</sup> Uott., 37, 40.

*helyzet*” kategóriáját. Ugyanis természetes, hogy egy általánosan kötelező antidiszkriminációs jogszabály – mint az Ebktv. is – a tételesen listázott védett tulajdonságok körében elsősorban a makroszinten hátrányt szenvedő csoportokat azonosítja. A társadalom egyes – regionális, ágazati, kulturális-vallási, időbeli – metszeteiben képződő hierarchikus viszonyokra egy jogszabály kevésbé tud reflektálni. A jogalkalmazó számára a valódi diszkriminációs esetek azonosítása érdekében nagy lehetőség, egyben nehéz feladat is, hogy ezeket a metszeteket is tüzetesen megvizsgálja.<sup>135</sup>

Egy gondolat erejéig ki kell még térnünk a *mikroszintre* is: vagyis amikor – a foglalkoztatás terére szűkítve a vizsgálatunkat – egy adott munkáltató közegében jönnek létre a makro- és mezoszinten tapasztalható sztereotípiáktól független előítéletek. Ennek legtipikusabb esetei a főnök-beosztott viszonyban kialakuló konfliktusok, szervezeti feszültségek. Az ezekből forraszó érzelmek, indulatok épp olyan indokolatlan, a munkaviszony céljától elszakadó munkáltatói hátrányokozásokba torkollhatnak, mint a mezovagy makroszintű előítéletek. Adott esetben nem csupán egyedi hátrányokozásról, hanem mikroszintű csoportképzésről is szó lehet (pl. a szervezetben egy adott munkacsoporthoz tartozóknak való hátrányokozás). Az Egyéb helyzet állásfoglalás korábban idézett részlete éppen azt hangsúlyozza, hogy a diszkrimináció fontos ismérve, hogy az áldozat „nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt”.<sup>136</sup> Ez a kritérium a mikroszinten képzett és hátrányosan megkülönböztetett csoportok esetén is fennállna, úgyhogy az állásfoglalás e megállapítása pontosításra szorul annak magyarázatával, hogy miért zárandók ki a mikroszintű csoportok a diszkriminációs védelem hatálya alól. A magyarázat pedig – a korábbiakban kifejtettekkel összhangban – az, hogy a magánszférát is érintő antidiszkriminációs jogi normák által szabályozott osztott bizonyítási terhet csak a társadalom egyes nagyobb (tehát legalább mezoszintű) csoportjaiban általánosan jelenlévő sztereotípiák legitimálhatják. Amennyiben a munkáltatót fűtő előítéletek csak a mikro környezetben jellemzőek, ez a helyzet nem áll fent. A hátrányos megkülönböztetést szenvedő munkavállaló más jogalapra hivatkozva érvényesítheti igényét (különösen szóba jöhet a joggal való visszaélésre való hivatkozás), azonban az előítéletes munkáltatói viszonyulás létrejöttével kapcsolatban a bizonyítási kötelezettség rá hárul.

## **6. A magyar jogalkalmazási gyakorlat elemzése**

### **6.1. Előzetes megjegyzések**

Ebben a pontban a Kúria és az EBH mint a foglalkoztatási antidiszkriminációs jog két mértékadó jogalkalmazó fórumának gyakorlatát fogom áttekinteni az „egyéb helyzet” kategória értelmezése szempontjából. Mint látni fogjuk, mindkét fórumnak igen sok jogesetet volt alkalma elbírálni, amelyben a felperes/kérelmező „egyéb helyzet” alapján történő diszkriminációra hivatkozott, rendkívül sokféle jelentéstartalmat tulajdonítva a kategóriának. Hasznos kutatási módszernek tűnik, ha megpróbáljuk a felek által „egyéb helyzet”-ként értékelt tulajdonságokat, körülményeket tartalmi hasonlóságok mentén csoportokba rendezni, s ekként értékelni a Kúria és az EBH kapcsolódó döntéseit, a dolgot korábbi részeiben kidolgozott, az 5. pontban összegzett elméleti következtetések fényében.

Mіндеzt megelőzően azonban még egy lényeges módszertani szempontot meg kell említenem. Az esetek elemzése során akkor tehetünk a valóságnak megfelelő állításokat arról, hogy a Kúria vagy az EBH hogyan értékelt az adott esetben hivatkozott védett tulajdonságot, ha pontosan ismerjük a diszkriminációs kérelmek/keresetek antidiszkriminációs anyagi jogból

<sup>135</sup> Ld. még: Kovács 2012, 81; 3206/2014. (VII.21.) AB határozat [27].

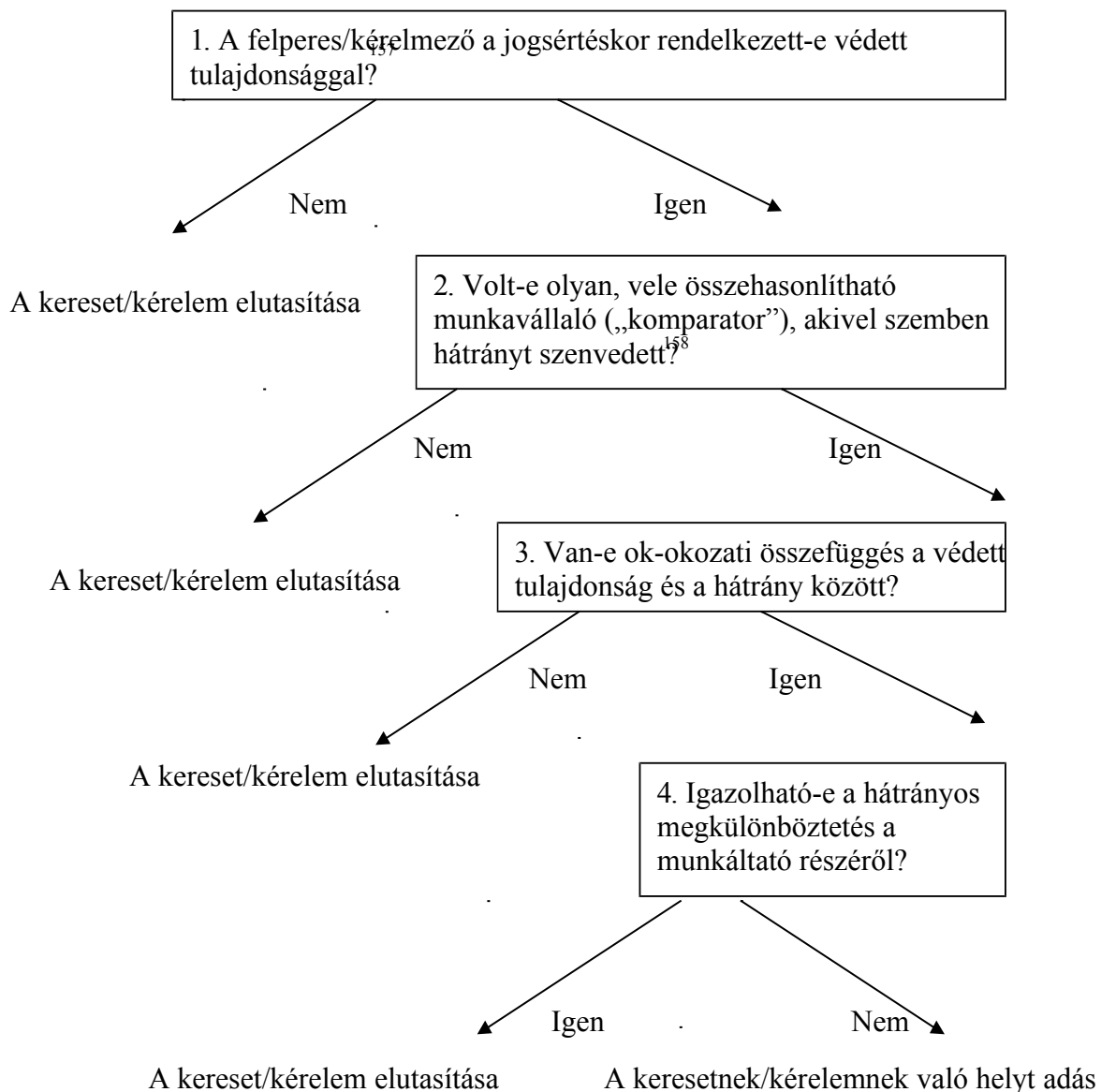
<sup>136</sup> EB TT 2010, 4

következő *vizsgálati sémáját*. Minden diszkriminációs kérelmet/keresetet a következő logikai lépések szerint lehet megvizsgálni:<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> Megjegyzendő, hogy a séma bemutatásánál szándékosan nem térek ki a bizonyítási kötelezettség és teher kérdéseire, hiszen ez egy igen bonyolult, és a dolgozatom tárgyához szorosan nem kötődő témakör lenne. Csupán a jogalkalmazó által megvizsgálandó kérdéseket rendezem logikai sorrendbe, arról tehát nem szólok, hogy a kérdések megválaszolásához a felek közül kinek mit kell állítania, bizonyítania vagy valószínűsítene, és kinek a terhére esik, ha ez nem sikerül.

A vizsgálati sémához: Ambrus 2009, 142, 150.



Ez a séma jól mutatja, hogy a diszkriminációs ügyek vizsgálata során *az első kérdés a védett tulajdonság fennállása*. Azért kívánczok erre a helyre a védett tulajdonság vizsgálata, mert – miként a fentiekben láttuk – bármely jogsérelmet az tesz diszkriminációs jellegűvé, hogy a jogsérelmet szenvedett személyt védett tulajdonságával ok-okozati összefüggésben ért hátrány. Ha tehát a felperes/kérelmező a jogsértéskor nem rendelkezett védett tulajdonsággal – ideértve a vélt védett tulajdonság esetét is – diszkriminációt biztosan nem lehet megállapítani.

Ha feltételezzük, hogy a jogalkalmazó szerv e vizsgálati séma mentén gondolkodik, akkor az esetek elemzésekor nem elegendő azt feltárni, hogy a kérelemnek/keresetnek helyt adtak-e vagy elutasították azt. Ha a kérelemnek/keresetnek *helyt adott*, akkor a helyzet egyértelmű: a felperes hivatkozása szerinti védett tulajdonságot elismerte „egyéb helyzet”-ként.<sup>159</sup> Ha

<sup>157</sup> Ide értve azt az esetet, amikor a védett tulajdonság valójában nem áll fent, csak a munkáltató ilyen tulajdonságot tulajdonít a munkavállalónak („vélt védett tulajdonság”). <sup>158</sup> Ide értve azt az esetet, amikor csak hipotetikusán létezik komparator.

<sup>159</sup> Egyes kivételek elképzelhetők: pl. ha a felperes/kérelmező több védett tulajdonságot jelölt meg, és másik



alapján állapította meg a diszkriminációt; vagy amennyiben a megtorlás alapjául szolgáló antidiszkriminációs azonban *elutasító döntés* született, akkor alaposan meg kell vizsgálni az indokolást, hogy a kereset/kérelmek a séma melyik lépcsőjénél „bukott el”. Amennyiben ugyanis a fórum például az ok-okozati összefüggés hiányában utasította el a keresetet/kérelmet, ez implikálja, hogy a védett tulajdonság fennállását elfogadta, hiszen értelmetlen lenne az ok-okozati összefüggést vizsgálni, ha a kérelmező nem rendelkezett védett tulajdonsággal. Ha tehát az ítélet vagy a határozat nem a védett tulajdonság hiánya, hanem más – a 2-4. lépcsőben jelzett – indok miatt tartalmaz elutasító döntést, akkor arra következtethetünk, hogy a bíróság vagy a hatóság elfogadta a felperes/kérelmező védett tulajdonságra való hivatkozását. Jó néhány olyan döntést találunk akár a bírói, akár a hatósági gyakorlatban, amely nem szól kifejezetten arról, hogy a fórum elismerte-e a felperes/kérelmező által megjelölt tulajdonságot „egyéb helyzet”-ként, azonban erre az indokolásnak a vizsgálati sémával való összevetéséből következtetni lehet.<sup>160</sup>

## 6.2. Az „egyéb helyzet” alá sorolt tulajdonságok megítélése

Az alábbiakban *tematikus csoportokban* sorra veszem a kérelmezők/felperesek által az „egyéb helyzet” kategóriája alatt hivatkozott tulajdonságokat, s áttekintem, értékelem a kapcsolódó bírói illetve hatósági gyakorlatot.

Az egyes tematikus csoportokat 5 kategória szerint fogom minősíteni aszerint, hogy az „egyéb helyzet” 5. pontban vázolt fogalmi kritériumai teljesülnek-e az esetükben, vagy sem, a következőképpen:

	A	B	C	D	E
„a személyiség lényegi	Nem	Igen	Nem	Igen	„igen vonása”
„sérülékeny társadalmi helyzet”, hanem más védett tulajdonság”	Nem	Nem	Igen	Igen	Igen, az „egyéb csoporthoz kapcsoló sorolandó

*Csak a D kategóriába tartozó tulajdonságokat* lehet a diszkrimináció alapjául szolgáló „egyéb helyzet”-nek minősíteni. Igazán érdekesnek azonban azon tematikus csoportok elemzése ígérkezik – s ezek jelenthetik a legnagyobb kihívást a jogalkalmazásnak is –, amelyek bizonyos feltételek mellett D kategóriába sorolhatók, azonban az eset egyedi körülményei szerint más kategóriákba is eshetnek.

### 6.2.1. Az „egyéb helyzet” tartalomspecifikáció nélküli megjelölése

A bíróságok gyakorlatában megjelennek azok az esetek, amelyekben a felperes/kérelmező oly módon hivatkozott „egyéb helyzet” alapján történt diszkriminációra, hogy ennek tartalmát *nem jelölte meg*.<sup>161</sup> Ezek az esetek egyértelműen „A” minősítést kaphatnak, hiszen az „egyéb helyzet” egyik fogalmi kritériuma sem teljesül. A bíróságok rendre el is utasították ezeket a kereseteket.

igényérvényesítésnél nem volt védett tulajdonság stb.

<sup>160</sup> A Kúria gyakorlatából: KGD2011. 10., KGD2011. 38., Kfv.III.37.365/2007/9.

Az EBH gyakorlatából: EBH/154/2008., EBH/1347/2008.

<sup>161</sup> BH2010, 194.; Mfv.I.10.993/2011/6.

Ide sorolhatók azok a jogesetek is, amelyekben a felperes/kérelmező magát *a hátrányt jelölte*

*meg védett tulajdonságként*, gyakorlatilag tehát „üresen” hagyja az „egyéb helyzet” kategóriáját.<sup>138</sup> Ezek az érvelések tehát szintén „A” minősítést kaphatnak. Egy esetben például a felperesek védett értéként arra hivatkoztak, hogy „normális esetben 70. életévük betöltéséig foglalkoztathatók egyetemi tanári munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban”. A Kúria itt megállapította, hogy a felperesek összemosták a védett tulajdonságot és a hátrányt.<sup>139</sup> Erre tekintettel mind a Kúria, mind az EBH következetesen elutasította ezeket a kereseteket illetve kérelmeket.<sup>140</sup>

## **6.2.2. A munkavállaló személyiségén kívüli körülmények**

Előfordul, hogy a felperes/kérelmező olyan helyzetre, körülményre hivatkozik, amely a saját személyiségének határain kívül keresendő. Az alábbi témakörök köré rendezhetők ezek a hivatkozási alapok.

### *(1) Egyéni magatartások*

Mint a fentiekben megállapítottam, az egyéni magatartásokat nem sorolhatjuk a személyiség lényegi vonásai közé.<sup>141</sup> Erre tekintettel például az EBH-nak el kellett utasítania azokat a kérelmet, melyben a kérelmező hivatkozása szerint az alapján érte diszkrimináció, hogy kutatásait az egyetemről (munkáltatójától) független magánvállalkozásban végezte.<sup>142</sup> Ugyanilyen megítélésben részesült az a kérelem, melyben a kérelmező arra hivatkozott, hogy jó munkavégzése miatt diszkriminálták.<sup>143</sup>

### *(2) A munkáltatóval fennálló illetve a munkaszervezeten belüli személyes ellentét*

Az egyéni magatartásokra való hivatkozások között speciális jelentőséggel bírnak azok, amelyek a munkáltatóval vagy a munkaszervezeten belül keletkezett személyes ellentétet jelölik meg a diszkrimináció alapjául szolgáló védett tulajdonságként (pl. munkáltatóval szembeni pereskedés, perben tanúskodás, a munkáltatói jogkör gyakorlójával párhuzamosan benyújtott vezetői pályázat, az ügyfelek negatív véleménye, bármilyen egyéb konfliktusos helyzet).<sup>144</sup> Ahogyan a korábbiakban beláttuk, ezek a hivatkozások sem állják meg a helyüket, hiszen a konfliktusok nem minősíthetők személyiségjegyeknek.<sup>145</sup> Azt is alátámasztottam, hogy akkor sem tekinthetők a szervezeten belüli ellentétben alapuló hátrányokozások diszkriminációnak, ha mikroszintű csoportképzésen alapulnak.<sup>170</sup> Ezek a keresetek/kérelmek tehát szintén az „A” kategóriába sorolhatók, így helyesen el kell őket utasítani.

Ennek ellenére az EBH a korai gyakorlatában számos esetben helyt adott a munkahelyi ellentétre alapított diszkriminációs kérelmeknek.<sup>146</sup> Azonban jól megfigyelhető az Egyéb

<sup>138</sup> A bírói gyakorlatból: BH2013. 348.; EBD2014. M.22.; Mfv.I.10.993/2011/6.

Az EBH gyakorlatából: EBH/60/2016.

<sup>139</sup> Mfv.I.10.993/2011/6.

<sup>140</sup> Egyetértő álláspont: Zaccaria 2016, 30; EB TT 2010, 3.

<sup>141</sup> Ld. 5.1. pont.

<sup>142</sup> EBH/516/2008.

<sup>143</sup> EBH/1869/2009.

<sup>144</sup> A bírói gyakorlatból: EBD2014. M.22.; Mfv.II.10.163/2007/2.;

Mfv.II.10.584/2014/5.;

Mfv.II.10.671/2013/5.; Mfv.II.10.582/2011/4.

Az EBH gyakorlatából: EBH/29/2005.; EBH/231/2008.; EBH/1/2008.; EBH/540/2008.; EBH/1318/2008.; EBH/839/2008.; EBH/759/2009.

<sup>145</sup> Ld. 5.1. pont.

<sup>170</sup> Ld. 5.2. pont.

<sup>146</sup> EBH/29/2005.; EBH/231/2008.; EBH/1/2008.; EBH/540/2008.; EBH/1318/2008.; EBH/839/2008.

helyzet állásfoglalás<sup>147</sup> hatása az EBH jogértelmezésére: ennek megjelenésétől kezdve elutasították ezeket a kérelmeket.<sup>148</sup> A bírói gyakorlat következetesnek mondható abban, hogy a személyes ellentétek nem képezhetnek „egyéb helyzetként” védett tulajdonságot. Fellelhető ugyan olyan döntés, amelyben elismerte a felperes és a munkáltató személyes konfliktusára alapított diszkriminációt,<sup>149</sup> azonban a Kúria több határozatában ezzel ellentétesen foglalt állást,<sup>150</sup> s ez utóbbi álláspontnak már egy elvi bírósági döntés is nyomatékot ad.<sup>151</sup>

(3) *A munkavállalón kívül más személyhez, közösséghez, szervezethez köthető tulajdonságok*

Egyes kérelmekben/keresetekben olyan személyek tulajdonságaira, helyzetére hivatkoznak „egyéb helyzetként”, amelyek nem a kérelmező/felperes, hanem vele kapcsolatban álló személyek, közösségek, szervezetek jellemzői. Előfordul, hogy a felperes/kérelmező a munkáltatói jogkör gyakorlója személyének valamely vonását jelöli meg, de sokkal gyakoribb, hogy a munkavállaló valamely családtagjának helyzetét, magatartását, családi élete bizonyos vonásainak nevezi meg a diszkrimináció okául szolgáló „egyéb helyzet”-ként.<sup>152</sup> Arra is találunk példát, hogy a munkavállaló a részvételével működő szakszervezet egyes jellemzőit (függetlenség kezdő időpontja, létszám) tekintette „egyéb helyzet”-nek.<sup>153</sup> Ezeket a felperesi/kérelmezői hivatkozásokat szintén az „A” kategóriába sorolhatjuk, hiszen a felperes személyiségén kívül tulajdonságra, helyzetre utalnak, és nem áll fenn a sérülékeny társadalmi csoporttal való összekapcsolódás kritériuma sem. Így helyes, ha ezeket a kérelmeket/kereseteket az eljáró fórum elutasítja.

Az EBH működésének első éveiben jellemzően olyan kiterjesztően értelmezte az „egyéb helyzet” fogalmát, hogy még a kérelmező családi, szakszervezeti kapcsolatainak jellemzői is belefértek.<sup>154</sup> Gyakorlatában azonban fordulat következett be az Egyéb helyzet állásfoglalás kibocsátásával, s innentől kezdve elutasítja az erre alapozott kérelmeket.<sup>155</sup> A Kúria szintén nem adott helyt az ebbe a körbe tartozó kereseteknek, erre vonatkozóan elvi határozat is megjelent.<sup>156</sup>

### **6.2.3. A munkavállalói minőséghez kötődő helyzetek, jellemzők**

A foglalkoztatási diszkrimináció eseteit vizsgálva számos olyan esettel találkozhatunk, amelyben a munkavállalói minőséghez kapcsolódó valamely tulajdonság, jellemző a felperes/kérelmező által állított védett tulajdonság. Mint korábban láttuk, az „egyéb helyzet”

<sup>147</sup> Az állásfoglalás kifejezetten utal rá, hogy a vezető és a beosztottja közötti személyes ellentét nem sorolható az „egyéb helyzet” fogalma alá (EB TT 2010, 9).

<sup>148</sup> Pl. EBH/759/2009. Megjegyzendő, hogy bár az állásfoglalást hivatalosa csak 2010-ben bocsátották ki, már 2009-ben nyilvánosságot kapott az állásfoglalás tervezete (Magyar Munkajogi Társaság 2009), és elindult az azzal kapcsolatos szakmai diskurzus, így alkalmas volt arra, hogy a joggyakorlatra hatással legyen.

<sup>149</sup> Mfv.I.10.667/2010/38.

<sup>150</sup> Mfv.II.10.163/2007/2.; Mfv.II.10.584/2014/5.; Mfv.II.10.671/2013/5.; Mfv.II.10.582/2011/4.

<sup>151</sup> EBD2014. M.22.

<sup>152</sup> A Kúria gyakorlatából: Mfv.I.10.603/2014/6.; EBH2014. M.19.

Az EBH gyakorlatából: EBH/324/2008.; EBH/267/2010.

<sup>153</sup> Az EBH gyakorlatából: EBH/974/2007.

<sup>154</sup> EBH/974/2007.; EBH/324/2008.

<sup>155</sup> EBH/267/2010.

<sup>156</sup> Mfv.I.10.603/2014/6.; EBH2014.

M.19. <sup>182</sup> Ld. 5.2. pont.; Kajtár 2015, 37.

kategória különös jelentőséggel bír ezekben az esetekben, hiszen a védett tulajdonságokra vonatkozó listák gyakran nem reflektálnak a diszkrimináció ágazatspecifikus eseteire.<sup>182</sup> E szempontból a foglalkoztatás privilegizált területnek mondható, hiszen például az Ebktv. is védett tulajdonságként tart számon egyes, munkavállalói mivolthoz kapcsolódó – tehát nyilvánvalóan ágazatspecifikus – jellemzőket, amelyek diszkriminációra adhatnak alapot: a foglalkoztatás részmunkaidős jellegét vagy határozott idejű voltát.<sup>157</sup> Az érdekképviselőhez tartozás alapján történő diszkrimináció körében is a leggyakoribbak a munkavállalói érdekképviselők (pl. szakszervezet, üzemi tanács) tagjaiként elszenvedett sérelmek.<sup>158</sup>

Az alábbi esetekben a felperes/kérelmező a munkavállalói minőség szempontjából jelentős tényezőre hivatkozott az „egyéb helyzet” körébe tartozó védett tulajdonságként.

(1) *Szakmai kompetenciák.*

Természetes és általában jogszerű, ha a munkáltató mérlegelési jogkörében különbségeket tesz a munkavállalók, állásra jelentkezők között a szakmai kompetenciáik (képesítés, végzettség, gyakorlat, képességek stb.) alapján. Azonban a munkáltatói mérlegelésnek e tekintetben is vannak korlátai. Az egyenlő bánásmód követelménye alapján tiltottak azok a hátrányos megkülönböztetések (és a diszkrimináció egyéb formái), amelyek valamely védett tulajdonsághoz kötődnek. Ha a munkavállaló szakmai kompetenciájával kapcsolatos tulajdonsága, vonása valamely védett tulajdonság kategóriájába sorolható, akkor az ez alapján történő megkülönböztetések (és a diszkrimináció megvalósítására alkalmas egyéb magatartások) is tilosak, kivéve természetesen, ha a megkülönböztetés igazolt (pl. a szakmai kompetencia megléte lényeges foglalkoztatási követelmény).<sup>185</sup>

Az Ebktv. 8. §-ában *nevesített védett tulajdonságok között* szakmai kompetenciára utaló nincsen. Ezért azok a felperesek/kérelmezőknek az „egyéb helyzet”-ükre kellett hivatkozniuk, akik azt állították, hogy valamilyen szakmai kompetenciájuk okán érte őket diszkrimináció. Például az *EBH* helyt adott annak a kérelemnek, melyben a kérelmező azt állította, hogy nyolc általános iskolai végzettsége okán érte a munkáltató részéről hátrány.<sup>159</sup> Egy másik esetben a kérelmező azt sérelmezte, hogy a munkáltató – a vonatkozó kormányrendelet szabályaihoz képest szigorúbb feltételeket szabó pályázat kiírásával – jogász végzettsége alapján diszkriminálta. Bár a hatóság a kérelmet elutasította, és az indokolás egyes pontjaiban vitatható is, annyi bizonyosan megállapítható belőle, hogy a védett tulajdonság fennállását elfogadta,<sup>160</sup> s ezzel elismerte, hogy adott esetben valamely szakképesítés, végzettség hiánya vagy megléte is az „egyéb helyzet” körébe sorolható. Érdekesek a „fordított diszkrimináció” körébe sorolható esetek is: az *EBH* többször megállapította, hogy a kérelmező magasabb szakképzettsége, végzettsége alapján történő hátrányos megkülönböztetése az „egyéb helyzet” alapján megvalósított diszkriminációs tényállás lehet.<sup>161</sup>

A *Kúria* nem tartotta elfogadhatónak azt a felperesi érvelést, miszerint rendőri múltja mint „egyéb helyzet” alapot adhat munkáltatói diszkriminációra.<sup>162</sup> Más esetben azonban a felperesek jogtanácsosi mivoltát „egyéb helyzet”-ként értékelte.<sup>163</sup> A bírói gyakorlatban is

<sup>157</sup> Ebktv. 8. § r) pont.

<sup>158</sup> Az *EBH* honlapján közzétett anonim esetek között az „érdekképviselőhez tartozás”-ra mint védett tulajdonságra hivatkozó kérelmek mindegyike valamely munkavállalói érdekképviselővel kapcsolatos hátrányokozásra hivatkozik, pl. *EBH/197/2012.* *EBH/245/2012.*; *EBH/185/2014.*; *EBH/130/2015.* (Ld.: <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/jogesetek#>; utolsó megtekintés: 2016. szeptember 1.) <sup>185</sup> V.ö. Ebktv. 22. § (1) bek. a) pont.

<sup>159</sup> *EBH/395/2007.*

<sup>160</sup> *EBH/342/2008.*

<sup>161</sup> *EBH/866/2007.*; *EBH/831/2007.*

<sup>162</sup> *Mfv.I.10.410/2014/8.*

<sup>163</sup> *Kfv.III.37.365/2007/9.*

megjelenik a fordított diszkrimináció esetköre: elvi bírósági döntés született arról, hogy a korábbi vezetői tapasztalat az egyenlő bánásmód megsértésének vizsgálatánál nem minősül „egyéb helyzet”-nek, hiszen ez nem a személyiség lényegéhez kapcsolódó tulajdonság.<sup>164</sup>

A munkavégzéssel kapcsolatos kompetenciák szintén akkor minősülhetnek védett tulajdonságnak, ha az „egyéb helyzet” két fogalmi kritériuma esetükben is teljesül.

Nem könnyű kérdés, és általánosságban nem is lehet megmondani, hogy a szakmai kompetencia szempontjából jelentős jellemzők (pl. képezés, szakmai múlt, tapasztalat) mennyire épülnek be a személyiség struktúrájába. Egy komoly, hivatásjellegű szakmai kötetlek vagy múlt (pl. lelkesedés, katonaság) a *személyiség lényeges vonásának tekinthető*, és biztosan kihat az egyén munkáltatók általi megítélésére is. Azonban nyilvánvalóan nem ez a helyzet egy, a személyiséget kevésbé átható, pusztán kenyérkereső tevékenységként üzött foglalkozás (pl. benzinkúti értékesítő) esetén. A két véglet között számos átmenet képzelhető el, ilyenkor az *ügy egyedi körülményei alapján* kell dönteni.<sup>165</sup> Ehhez támpontokat adhatnak olyan vizsgálati modellek, mint az EB TT által ajánlott kritériumrendszer vagy a tulajdonságok koncentrikus körökbe rendezése, ahogyan azt a fentiekben felvázoltam.<sup>166</sup> További kérdés, hogy az adott szakmai kompetencia egy *sérülékeny társadalmi csoporttal kapcsolja-e össze az egyént*. Ebben a vonatkozásban szerepet játszhatnak azok a makro- vagy – földrajzi vagy kulturális értelemben – mezoszinten jelenlévő előítéletek, amelyek pl. bizonyos szakmák képviselőit, bizonyos szakmai végzettséggel rendelkező egyéneket lekicsinylik, kirekesztik.<sup>167</sup> Kiemelt jelentősége lehet itt – mint az EBH és a Kúria gyakorlatában is láthattuk – a fordított diszkriminációnak: negatív előítéletek nemcsak a sztereotíp módon alacsonyra értékelt kompetenciákhoz társulhatnak, hanem épp ellenkezőleg: szakmai féltékenység, rosszindulat okán az adott munkahelyi közeghez képest magasabban kvalifikáció, nagyobb tapasztalat is előítéletes hátrányokozás forrása lehet. Ha ez utóbbi előítéletek minimum mezoszinten kimutathatók, akkor megállapítható, hogy az adott tulajdonság az egyént sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

A szakmai kompetenciák esetében tehát egyedileg szükséges vizsgálni, hogy az adott tulajdonság a személyiség lényeges vonásának minősül-e, illetve sérülékeny társadalmi csoporthoz fűzi-e hordozóját. Az e kérdésekre adott válaszoknak megfelelően az „A”, „B”, „C” és „D” kategóriák mindegyike szóba jöhet.

## (2) A munkaviszony egyes atipikus jellemzői

Arról már a korábbiakban volt szó, hogy a részmunkaidőben és a határozott időre szóló munkaviszonyokban valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalók az uniós jogból levezethetően, s a magyar antidiszkriminációs jog szabályainak is megfelelően védelmet élveznek a diszkriminációval szemben.<sup>168</sup> Ez fontos indikáció arra, hogy a munkaviszonyok *más atipikus vonásait* is védett tulajdonságokként lehessen értékelni. Elméleti szempontból is helyesnek tarthatjuk ezt, hiszen az atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak gyakran szenvednek hátrányt a tipikus munkaviszony munkavállalói alanyaival szemben,<sup>169</sup> ezért az ágazatspecifikus, mezoszintű sérülékenységi kritériuma az

<sup>164</sup> EBD2014. M.22.

<sup>165</sup> Ld. még: Zaccaria 2016, 34-35.

<sup>166</sup> Ld. 5.1. pont.

<sup>167</sup> Példák lehetnek erre az EBH EBH/181/2014. és EBH/771/2012. számú döntései, melyekben szexmunkások érdekvédelmi szervezete – nem foglalkoztatással kapcsolatos – panaszainak adott helyt, szexmunkásokra mint sérülékeny társadalmi csoportra utalva.

<sup>168</sup> Ld. 5.2. pont. A kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelményére nem az Ebktv., hanem az Mt. tartalmaz részletes rendelkezéseket (Mt. 219. § (1), (2) bek. d) pont, (3) bek. Ld. még részletesen: Kártyás 2015, 294-305.)

<sup>169</sup> Részletesebben: Kajtár 2015, 43; Bankó 2013, 26.

esetükben fennáll. A „személyiség lényeges vonása” kritériumának fennállását már nehéz lenne igazolni. Ettől az elemtől az atipikus munkaviszonyok esetében meglátásom szerint azért lehet eltekinteni, mert ha már a foglalkoztatási diszkrimináció körében a részmunkaidő, a határozott idő és a munkaerő-kölcsönzés ténye mint nevesített védett tulajdonságok alapján uniós követelmények szabják meg a diszkrimináció elleni védelem minimumát, a többi atipikus ismérv (pl. távmunka, bedolgozás) szerinti diszkrimináció tilalmának is hasonló módon érvényt kell szerezni, hiszen ellenkező esetben egyes atipikus foglalkoztatási formák hátrányt szenvednének másokhoz képest.<sup>170</sup> Dogmatikailag talán nem teljesen következetes ez a gondolatmenet, de a jogfejlődést nem feltétlen a dogmatikai korrektség vezérli, s a kialakult jogi helyzetben mégis megalapozottnak tűnik ez az érvelés.

Az EBH a *kölcsönzött munkavállalókkal szembeni diszkriminációt* több határozatában – helyesen – elismerte.<sup>171</sup> A hatósággal egyetértő álláspontra helyezkedik *Zaccaria Márton* is azzal, hogy véleménye szerint a kölcsönzött munkavállalói státuszt jobb lenne a részmunkaidős és a határozott idős atipikus vonás mellett kifejezetten szerepeltetni a védett tulajdonságok listájában ahelyett, hogy az „egyéb helyzet” bizonytalan kategóriájában kellene értékelni.<sup>172</sup> Részben egyetérttek a szerzővel, hiszen ez biztosan javítaná a normavilágosság szintjét. Azonban tekintettel arra, hogy az atipikus munkaviszonyok köre és az érintettek létszáma bővül, számolni kell azzal, hogy biztosan nem lehet kimerítően felsorolni a munkaviszonyuk atipikus jellege miatt sérülékennyé vált munkavállalói csoportokat a védett tulajdonságok hordozói között, így az „egyéb helyzet” az ő esetükben feltétlenül komoly szerepet fog kapni a jövőben is.

### (3) A munkavállaló szervezethez való kapcsolódásának minősége

A felperesek/kérelmezők több esetben hivatkoztak a munkavállaló szervezeten belüli vagy éppen azon kívül eső pozíciójára a diszkrimináció alapjaként. Ide tartozik az az eset, amikor a fél a diszkrimináció okául vezető besorolású munkakörére hivatkozott,<sup>173</sup> vagy amelyben azt sérelmezték, hogy a szervezetben már dolgozó személy pályázatát utasították el arra tekintettel, hogy inkább kívülről akarnak új munkatársat akarnak felvenni.<sup>174</sup> Itt említhetők azok az ügyek is, amelyekben a munkavállalók azt állították, hogy azért kerültek hátrányba, mert a munkáltató által háttérbe szorított telephelyen vagy szervezeti egységnél dolgoztak.<sup>175</sup>

Az EBH az említett jogesetekben eleinte a kérelmezőknek kedvező döntést hozott, tehát elismerte, hogy lehetséges a diszkrimináció a vezető besorolású munkakör, a szervezeten belüli pozíció vagy a meghatározott telephelyen, szervezeti egységnél való dolgozás mint „egyéb helyzet” okán.<sup>176</sup> Azonban egy 2009-ben – tehát feltehetőleg az Egyéb helyzet állásfoglalás keletkezésére tekintettel – született határozatában már azt állapította meg, hogy egy adott szervezeti egységhez tartozás nem minősül védett tulajdonságnak.

A Kúria elvi bírósági határozatban mondta ki: az a tény, hogy egy munkavállaló egy meghatározott telephelyen dolgozik, nem minősül a személyiség lényegi vonásának.<sup>204</sup> Igaz,

<sup>170</sup> Ld. még: EB TT 2010, 2-3.

<sup>171</sup> EBH/449/2013.; EBH/173/2015.

<sup>172</sup> Zaccaria 2016, 32-33.

<sup>173</sup> A Kúria gyakorlatából: KGD2011. 10. (A Kúria megfelelő kérelem hiányában nem bírálhatta el az erre vonatkozó beavatkozási állítást. Ettől eltérő módon értelmezi az ítéletben foglaltakat *Zaccaria Márton*: Zaccaria 2016, 33-34.)

Az EBH gyakorlatából: EBH/1026/2008.

<sup>174</sup> EBH/1347/2008.

<sup>175</sup> A Kúria gyakorlatából: EBH2012. M.5.

Az EBH gyakorlatából: EBH/1784/2009.; EBH/809/2009.

<sup>176</sup> EBH/1026/2008.; EBH/1347/2008.; EBH/1784/2009. <sup>204</sup> EBH2012. M.5.

ezt nem az Ebktv. 8. § t) pontjának értelmezésével kapcsolatban állapította meg, hanem az Ebktv. 20. §-ában meghatározott közérdekű igényérvényesítési jog feltételeinek értelmezésénél, mely feltételek közt szintén szerepel a „személyiség lényeges vonása” kritérium. Azonban, ha már a Kúria erre az álláspontra helyezkedett ebben a kérdésben, ezt alkalmazhatónak tekinthetjük az „egyéb helyzet” fogalmának interpretációjánál is.

Elméleti szempontból helyesnek tartható, hogy a munkaszervezetben vagy azon kívül elfoglalt pozíció *nem minősül diszkriminációs szempontból „egyéb helyzet”-nek*. Hiszen – mint arra a Kúria is kifejezetten utalt – ez a tényező jellemzően nem épül a *személyiség struktúrájába*, tehát az „egyéb helyzet” első fogalmi kritériuma nem teljesül. Továbbá legfeljebb mikroszintű csoportképzés alapján történő hátrányokozásról beszélhetünk, így a szervezeti pozíció *sérülékeny társadalmi csoporttal sem kapcsolja össze az egyént*. Tehát ezeket az eseteket táblázatunkban az „A” kategóriába sorolhatjuk.

#### **6.2.4. A munkavállalói minőséghez közvetlenül nem kötődő tulajdonságok, helyzetek**

##### *(1) Lakóhely*

Bár a szakirodalom és a gyakorlat a lakóhely alapján történő diszkrimináció kérdését több helyen *egyazon tematikus egységben tárgyalja a telephely szerint megkülönböztetésekkel*,<sup>177</sup> véleményem szerint lényegesen eltérő tárgykörrel van szó. Egyrészt a lakóhely mint a munkavállaló „civil” életének körülménye sokkal inkább alkalmas arra, hogy a személyiség alkotóelemévé váljon, mint munkavégzésének helye, így e kritérium fennállásának megítélése a lakóhely esetén sokkal bonyolultabb. Másrészt a lakóhely szerinti megkülönböztetések elsősorban a munkaerő felvételénél, a telephely szerinti megkülönböztetések pedig a munkaviszony teljesítésénél, esetleg megszüntetésénél jellemzőek, tehát a jogviták is nagyon különböző egyedi tényállásokból fakadnak.

Az EBH több határozatában is akként foglalt állást, hogy a lakóhely védett tulajdonságként az „egyéb helyzet” kategóriájába tartozhat.<sup>178</sup> A Kúria is elfogadta a lakóhelyre mint „egyéb helyzetre” való hivatkozást.<sup>179</sup>

Meg kell vizsgálnunk tehát, hogy a lakóhely milyen esetben felelhet meg az „egyéb helyzet” két fogalmi kritériumának.

Amint arra az EJEB gyakorlatának elemzésénél is utaltam, vitatott, hogy a lakóhely a *személyiség lényegi alkotóeleme-e*, vagy inkább az egyén magatartásának következménye.<sup>180</sup> Úgy vélem, ennek megítélése jelentősen szubjektív: életkortól, élethelyzettől, családi és szakmai kapcsolatoktól, anyagi helyzettől, temperamentumtól függően létezhetnek olyan személyek, akiknél a lakóhelyhez való kötődés igen szoros identitásképző elem, és megváltoztatása csak „magas költségen” történhet, mások pedig a praktikum szempontjainak megfelelően, akár igen gyakran is változtatják lakhelyüket. Mint korábban utaltam rá, a diszkriminációs esetek szempontjából elsősorban nem az egyén

<sup>177</sup> Zaccaria 2016, 37-38; a bírói gyakorlatból: EBH2012. M.5.

<sup>178</sup> EBH/1/2007.; EBH/419/2007.; EBH/819/2008.; EBH/154/2008

<sup>179</sup> Az ide kapcsolódó KGD2011. 38. számú ítéletet Zaccaria Márton akként értékeli, hogy a Kúria elutasította a lakóhelyre mint „egyéb helyzet”-re való hivatkozást (Zaccaria 2016, 38). Ezzel szemben megjegyezném, hogy bár az ítélet a felperes számára negatív döntést tartalmaz, ha az indokolást összevetjük a 6.1. pontban vázolt vizsgálati sémával, láthatjuk, hogy a Kúria a védett tulajdonságot – a vizsgálat első lépcsőjeként – elismerte, és – a séma lépcsőin továbbmenve – más indokok alapján állapította meg, hogy nem történt közvetlen hátrányos megkülönböztetés.

<sup>180</sup> Ld. 3.2. pont.

Zaccaria Márton szerint „[...] nehéz lenne az vitatni, hogy egy adott személy lakóhelye a személyisége integráns részét képezi [...]” (Zaccaria 2016, 38). Egyetértő álláspont: EB TT 2010, 8

szubjektív értékítéletének, hanem a (potenciálisan) diszkrimináló fél perspektívájának van jelentősége. A lakóhely személyiséghez kötődő voltáról tehát az általános helyzetet, objektivizált módon kell dönten. A kurrens terület- és településfejlesztési szakirodalom alátámasztja, hogy a magyar népesség migrációs hajlandósága igen alacsony, az emberek általában ragaszkodnak saját tulajdonú lakásukhoz és megszokott életterükhöz. Ezzel párhuzamosan azonban az ingázásra való hajlandóság az utóbbi években megnőtt, vagyis az emberek egyre többet hajlandóak utazni lakóhelyükről egy kedvező munkahely elérése végett.<sup>181</sup> E két tényező egyre indokoltabbá teszi, hogy a munkáltatók is rugalmasak legyenek a munkavállalók lakóhelyét illetően, s ne építsenek be döntéseikbe a lakóhelyt illetően sztereotíp korlátokat. Vagyis összességében amellet foglalkozhatunk állást, hogy a lakóhelyet magyar viszonylatban általában a személyiség integráns alkotóelemeként foghatjuk fel, így tehát a „személyiség lényegi vonása” kritérium teljesül.

Ahhoz azonban, hogy a lakóhely alapján történő hátrányos megkülönböztetés diszkriminációnak minősülhessen, az is szükséges, hogy az egyént lakóhelye valamely *sérülékeny társadalmi csoport*hoz kapcsolja.<sup>182</sup> A hátrányos megkülönböztetés megállapításához tehát nem csupán az szükséges, hogy a munkáltató például egyes települések, településrészek lakóit önkényesen hátrányba hozza a munkaerő felvétele során, hanem az is, hogy ez a település, településrész makroszinten vagy legalább földrajzi, kulturális stb. értelemben mezoszinten hátrányos helyzetűnek minősüljön. Például ha egy munkáltató egy város többségében szociálisan hátrányos helyzetben lévő személyek által lakott, a helyiek által „hírhedtnek”, alacsonyabb rendűnek minősített részében található lakóhelyet nyíltan vagy rejtve hátrányként értékeli, akkor beszélhetünk diszkriminációról. Ilyen esetekben tehát a jogalkalmazó fórumnak vizsgálnia kell azt is, hogy az önkényesen előnyként vagy hátrányként tekintett lakóhely országosan vagy regionálisan hátrányos helyzetűnek tartható térségben található-e.

A fentieknek megfelelően a lakóhelyet tipológiánkban a „B” kategóriába sorolhatjuk, amennyiben az adott lakóhely nem valamely, makro- vagy középszinten hátrányos helyzetűnek tekinthető régióban található. „D” kategóriába eshet azonban a lakóhely szerinti megkülönböztetés, ha hátrányos helyzetű régióról beszélhetünk.

## (2) *A munkavállaló egyéb személyiségjegyei, státuszjellemzői*

Több ízben hivatkoztak a felperesek/kérelmezők olyan belső tulajdonságaikra, státuszjellemzőire, melyek nincsenek közvetlen összefüggésben munkavállalói minőségükkel. Így például volt olyan kérelmező, aki az EBH-tól megállapítani kérte a diszkriminációt testalkata,<sup>183</sup> jó szervezőkészsége, önállósága<sup>184</sup>, konfliktuskerülő személyisége<sup>185</sup> okán. Az EBH az előbbi két esetben elismerte a védett tulajdonság fennállását, utóbbi esetben azonban nem.

A *Kúria* előtt is előfordult olyan eset, amelyben a védett tulajdonságot a komparatorok

<sup>181</sup> V.ö. Sebők 2014, 4; Dövényi 2009.

<sup>182</sup> *Zaccaria Márton* az előbb idézett mondatát így folytatja: „[...] nehéz lenne az vitatni, hogy egy adott személy lakóhelye a személyisége integráns részét képezi, így ez alapján mindenképpen minősülhet egyéb helyzetnek.” (Zaccaria 2016, 38). Ezzel az állásponttal azért nem tudok egyetérteni, mert az „egyéb helyzet” fennállásához a második kritériumot, vagyis az adott tulajdonságnak, egyéni helyzetnek valamely sérülékeny társadalmi csoporttal való összekötő voltát is igazolni kell.

Az Egyéb helyzet állásfoglalás a fogalmi kritériumok fennállásának részletes vizsgálata nélkül állítja, hogy a lakóhely diszkriminációs szempontból „egyéb helyzet” lehet (EB TT 2010, 8).

<sup>183</sup> EBH/310/2007.

<sup>184</sup> EBH/617/2008.

<sup>185</sup> EBH/736/2007.



viszonyában fennálló kedvezőbb anyagi helyzetben,<sup>186</sup> vagy a felperes igazságérzékében<sup>187</sup>jelölték meg. A Kúria egyik esetben sem állapította meg az „egyéb helyzet” fennállását. Az utóbb említett döntésében az EB TT állásfoglalásra hivatkozott, s ezzel összefüggésben kifejtette, hogy az igazságérzék nem olyan objektív, tényszerű, csoportképzésre alkalmas tulajdonság, amely előítéletek alapjául szolgálhatna. Ezzel gyakorlatilag azt tagadta, hogy e tulajdonság valamely sérülékeny társadalmi csoport ismérve lehetne.

Ez utóbbi gondolatmenettel összhangban megállapíthatjuk, hogy az itt említett tulajdonságokra ugyan igaz, hogy a *személyiség lényeges vonásai lehetnek*, azonban az „egyéb helyzet” másik fogalmi eleme, vagyis a *sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsoló jelleg általában nem áll fenn*. Így a munkavállaló ezen személyiségjegyeit többségében a C kategóriába kell sorolnunk.

Előfordulhat azonban olyan eset, amelyben a munkavállaló olyan státuszjellemezője alapján szenved hátrányos megkülönböztetést, amely *egyúttal egy sérülékeny társadalmi csoporttal is összekapcsolja őt*. Példa lehet erre a külföldi állampolgárság.<sup>188</sup> Fontos elhatárolni az állampolgárság alapján történő diszkriminációt a nemzetiségi-etnikai alapú diszkriminációtól: ha megállapítható, hogy a megkülönböztetés indoka valamely nemzethez, etnikumhoz tartozás volt, és amennyiben az érintett más nemzet tagja lett volna, nem szenvedte el ugyanazt a hátrányt, akkor ezt az esetet a nemzeti, etnikai alapú diszkriminációként kell elbírálni. Ugyanakkor, ha kifejezetten a nem magyar állampolgárokra – nemzetiségüktől függetlenül – vonatkozik a hátrányos intézkedés, akkor az „egyéb helyzet”be sorolt külföldi állampolgárságra lehet hivatkozni. Az állampolgárság ugyanis a személyiség alkotóeleme. Továbbá nem szorul különösebb igazolásra, hogy a külföldi állampolgárok sérülékeny társadalmi csoportot képeznek, hiszen közkeletű előítéletként tartható számon a külföldiek alacsonyabb szintű magyar nyelvtudása és helyismerete, továbbá nem élhetnek a kifejezetten magyar embereket megillető állampolgári jogokkal, számos ország polgárai számára a munkavállalás is engedélyhez kötött stb.

#### **6.2.5. Az „egyéb helyzet” elhatárolása más védett tulajdonságoktól**

Az „egyéb helyzet” kategóriájának funkciója, hogy a tételesen felsorolt védett tulajdonságok közül kimaradt, de diszkrimináció elleni védelemre érdemes szituációkat megragadjon. Ha tehát egy adott tulajdonság az „egyéb helyzet” és más, nevesített kategóriába is beletartozhat, lehetőség szerint kiterjesztően kell értelmezni a nevesített védett tulajdonságok fogalmkörét, s szűkítően az „egyéb helyzet”-ét.<sup>189</sup> A következőkben olyan eseteket tekintünk át, amelyekben a jogalkalmazó fórum „egyéb helyzet”-nek minősítette a felperes/kérelmező által hivatkozott tulajdonságot, pedig – az előbb vázolt értelmezési módszert követve – valamely nevesített védett tulajdonság körébe is besorolható lett volna.<sup>190</sup>Ezeket a védett tulajdonságokat a fenti tipológiánk szerinti „E” kategóriába oszthatjuk, hiszen esetükben – mint minden védett tulajdonság esetében – teljesülnek az „egyéb helyzet” fogalmi kritériumai, azonban valójában más védett tulajdonságról van szó.

Az a kérdés, hogy az Ebktv. mely védett tulajdonságára hivatkozással lehet igényt

<sup>186</sup> Mfv.II.10.261/2014/3.

<sup>187</sup> Kfv.III.37.615/2015/4.

<sup>188</sup> Az EBH az EBH/46/2007. sz. határozatában elfogadta a külföldi állampolgárságra mint védett tulajdonságra való hivatkozást.

<sup>189</sup> V.ö. még: EB TT 2010, 7-8.

<sup>190</sup> Itt most csupán anyagi jogi szempontból elemzem ezt a kérdést, és nem térek ki a kérelemhez kötöttség eljárási problémájára a bírósági eljárásokat illetően.

érvényesíteni, *nem csupán elméleti jelentőségű*. Civil és érdekképviselői szervezetek csupán olyan, védett tulajdonsággal rendelkező személyek nevében, érdekében léphetnek fel közérdekű igényérvényesítés keretében, akiknek védelme, érdekképviselője létesítő okiratukban célként szerepel.<sup>191</sup> A jogérvényesítési lehetőségek bővüléséhez fűződő érdek is megkívánja tehát, hogy lehetőség szerint valamely nevesített védett tulajdonság védelmi körébe kerüljön a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság.

(1) „Egyéb helyzet” vagy „társadalmi származás, vagyoni helyzet”

Az EBH „egyéb helyzet”-ként ismerte el a *lakcím hiányát*.<sup>220</sup> A lakcím hiánya alapján történő megkülönböztetés azonban minőségileg különböző eset lehet a lakóhely alapján történő megkülönböztetésektől, amelyek – mint láttuk – megfelelő feltételek fennállása esetén az „egyéb helyzet” kategóriájába tartozhatnak. Hiszen a lakcím hiánya arra utalhat, hogy az illetőnek nincs hol laknia, vagyis gyanítható, hogy ilyenkor rejtett módon az egyén társadalmi származása vagy vagyoni helyzete alapján történő megkülönböztetésről lehet szó.<sup>192</sup> Megjegyzést érdemel, hogy amennyiben korábbiakban kifejtettek szerint a lakóhely szerinti megkülönböztetés „D” kategóriába tartozónak minősül, akkor is megvizsgálandó, hogy a társadalmi szinten stigmatizált régió lakóinak diszkriminációja mögött nem a társadalmi származás, vagyoni helyzet okán történő előítéletek rejtőznek-e (pl. ha egy szociálisan hátrányos helyzetű népességcsoport által lakott telepről van szó). Ez utóbbi eset az „E” kategóriába tartozik, és célszerűbb a társadalmi származás, vagyoni helyzet szerinti diszkriminációt megállapítani.

(2) „Egyéb helyzet” vagy „fogycatékosság”

A magyar jogban számos, a fogycatékossággal rokon fogalom létezik (pl. megváltozott munkaképességű, sajátos nevelési igényű, súlyosan fogycatékos, kóros elmeállapotú stb.). A szakirodalom – itt terjedelmi okból nem részletezendő érvelés alapján – azt javasolja, hogy amennyiben valakit ez utóbbi, fogycatékossággal rokon minősítése okán ér hátrány, úgy azt a fogycatékosság alapján történő diszkriminációnak kell minősíteni.<sup>222</sup> Például az EBH „egyéb helyzet” szerinti diszkriminációnak minősítette a *gondnokolti státusz* alapján történő hátrányos megkülönböztetést.<sup>193</sup> Mivel a gondnokság elrendelésének egyik feltétele a mentális fogycatékosság ténye, végső soron a fogycatékossággal összefüggő diszkriminációról volt szó, tehát az Ebktv. 8. § g) pontjában szereplő védett tulajdonságra lehetett volna hivatkozni. Olyan is előfordult, hogy az EBH a *pöszeség* okán elszenvedett hátrányt „egyéb helyzet” szerinti diszkriminációnak tekintette,<sup>194</sup> holott ezt mint beszédzavart a fogycatékosság körében lehetett volna értékelni.<sup>225</sup> Továbbá szintén a fogycatékossághoz mint védett tulajdonsághoz kellett volna kapcsolni azt az esetet, melyben a kérelmezőt amiatt érte hátrány, hogy *fogycatékos gyermeket nevel*.<sup>195</sup> Az EU Bíróságának joggyakorlata egyértelművé teszi, hogy itt valójában a fogycatékossággal összefüggő hátrányokozásról van szó, még akkor is, ha a fogycatékosság nem az érintett személyében rejlik, hanem rá csupán átsugároznak a fogycatékossághoz kapcsolódó előítéletek („átsugárzó diszkrimináció”).<sup>196</sup>

<sup>191</sup> Ebktv. 3. § e) pont, 18. §, 20.

§ <sup>220</sup> EBH/595/2008.

<sup>192</sup> Ebktv. 8. § p), q)

pont <sup>222</sup> Halmos 2016, 116-118.

<sup>193</sup> EBH/63/2010.

<sup>194</sup> EBH/1044/2010. (nem foglalkoztatási eset) <sup>225</sup> V.ö. Halmos 2016, 118.

<sup>195</sup> EBH/1578/2009.

<sup>196</sup> C-303/06. *Coleman v Attridge Law and and Steve Law*, EBHT I-05603 [2008]; ld. még: EB TT 2010, 7; Zaccaria 2016, 39 (*Zaccaria Márton* egyébiránt nem az átsugárzó diszkrimináció eseteként kezeli az előző lábjegyzetben hivatkozott EBH-ügyet.)

### (3) „Egyéb helyzet” vagy „vallás, világnézeti meggyőződés”

Bár ilyen esettel a Kúria és az EBH által közzétett határozatok között nem találkozunk, szakirodalmi utalások alapján érdemes megjegyezni, hogy a gyakorlatban problémát okozhat a vallási vagy világi meggyőződés mint védett tulajdonság (Ebktv. 8. § i) pont) határainak megvonása.<sup>197</sup> Az EJEB például igen tágan értelmezi az EJEE 14. cikkében szintén szereplő „vallás vagy világnézet” mint védett tulajdonság fogalmát, s ide sorolja például a vegánizmust,<sup>198</sup> a náciizmust<sup>199</sup> vagy a pacifizmust<sup>200, 201</sup>. Leginkább az ún. életviteli diszkrimináció esetében<sup>202</sup> lehet kétséges, hogy világnézeti alapú vagy „egyéb helyzet” szerinti diszkriminációról van-e szó. Úgy vélem, az elhatárolás szempontja az lehet, hogy az *életvitel mögött meghúzódik-e valamilyen eszmei háttér vagy sem*. Például a vegán táplálkozás nem csupán egy étrend, hanem jellemzően egy sajátos életfelfogásból fakad, ezért tanácsos – az EJEB módszerét követve – inkább a világnézet, mintsem az „egyéb helyzet” kategóriájába sorolni.

### (4) „Egyéb helyzet” és „politikai vélemény”

Az egyén politikai véleményére igen gyakran nem annak közvetlen kifejezéséből, hanem közvetett módon, az arra utaló magatartásaiból szoktak következtetni. A Kúriának két olyan félnek az ügyében is kellett döntést hoznia, melyben az elszenvedett hátrányt állítólagos oka az volt, hogy az érintett *jogviszonya 2006-ot megelőzően kezdődött*.<sup>203</sup> Ez az indok első látásra a munkaviszony meghatározott jellemzőjeként legfeljebb az „egyéb helyzet” kategóriájába eshet. A Kúria ekként is vizsgálta, s megállapította, hogy nem teljesülnek az „egyéb helyzet” fogalmi kritériumai. Az esetek körülményeiből azonban megállapítható, hogy a jogviszony kezdő időpontjának politikai eredetű vezetőváltással összefüggésben volt jelentősége. A védett tulajdonságot tehát a politikai vélemény körében lehetett volna értékelni.

## 6.3. A joggal való visszaélés (rendeltetésellenes joggyakorlás) és a diszkriminációtilalom

### összefüggései a gyakorlatban

A 2.2. pontban részletesen írtam a diszkriminációtilalom és a joggal való visszaélés dogmatikai viszonyáról. Megállapítottam, hogy ha a visszaélésszerűség a védett tulajdonsággal összefüggésben való – ki nem menthető – megkülönböztető hátrányozásban áll, akkor a *lex specialis derogat legi generali* elve alapján *diszkrimináció állapítható meg* (és nem joggal való visszaélés). Ha pedig nincs ilyen körülmény, akkor – mint önkényes megkülönböztetés – a *joggal való visszaélés általános esete* áll fenn.<sup>235</sup> Jeleztem, hogy éppen azért is van elsőrendű jelentősége az „egyéb helyzet” pontos definiálásának és a gyakorlatban való felismerésének, mert ha az önkényes munkáltatói hátrányozás nem valamely nevesített védett tulajdonsággal összefüggésben történt, akkor az dönti el, hogy diszkriminációról vagy joggal való visszaélésről van-e szó, hogy hátrányozás alapja „egyéb helyzet”-nek minősül-e vagy nem.

Mint a 6.2. pontban láttuk, különösen az *EBH korai* – az Egyéb helyzet állásfoglalást

<sup>197</sup> V.ö. Fehr 2014, 75; EB TT 2010, 7.

<sup>198</sup> EJEB, *Pretty v. United Kingdom* (2346/02), 2002.04.29.

<sup>199</sup> EJEB, *X. v. Austria*, (1747/62), 1963.12.13.

<sup>200</sup> EJEB, *Arrowsmith v. United Kingdom* (7050/75), 1977.05.16.

<sup>201</sup> Az előbb felsorolt ügyekről ld. bővebben: Fehr 2014, 75.

<sup>202</sup> Ld. részletesen: 5.2. pont.

<sup>203</sup> Mfv.I.10.702/2012/5.;

Mfv.I.10.315/2012/4. <sup>235</sup> Egyetértő álláspont:

Zaccaria 2016, 41

megelőző – *gyakorlata igen kiterjesztően* értelmezte az „egyéb helyzet” kategóriáját, s olyan tulajdonságokat, helyzeteket, körülményeket is ide vont, amelyek valójában nem minősülhettek volna védett tulajdonságnak. Ezzel diszkriminációs esetként kezelt számos olyan tényállást, amelynél legfeljebb rendeltetésellenes joggyakorlásra lehetett volna hivatkozni. A *Kúria sokkal mértéktartóbb* volt az „egyéb helyzet” körvonalainak meghúzásakor, rendszerint ügyelve az „egyéb helyzet” egyes fogalmi elemeinek vizsgálatára. A 2009. évtől kezdődően azonban az *EBH gyakorlata is a megszorító értelmezés felé tendált*, gyakran hivatkozva az Egyéb helyzet állásfoglalásra,<sup>204</sup> mely az előző bekezdésben foglaltakhoz hasonlóan mutatja be a diszkriminációtilalom és – az akkori terminológiát követve – a rendeltetésellenes joggyakorlás viszonyát.<sup>237</sup> A hatóság az állásfoglalást követően egyes esetekben kifejezetten utalt arra, hogy az „egyéb helyzet” kritériumainak hiányában nem lehet megállapítani a diszkriminációt, azonban az eset kapcsán bíróság előtt rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozva lehetne igényt érvényesíteni.<sup>238</sup>

Ami a *bírói gyakorlatot* illeti: az e tárgyban legjelentősebb, elvi bírósági döntési minősítést nyert ítéletben a másodfokú bíróság kiemelte, hogy a munkavállaló és a felette között kialakult *személyes ellentét, konfliktus a rendeltetésellenes joggyakorlás körében értékelendő*.<sup>205</sup> A felperes – ahogyan ez számos perben<sup>206</sup> előfordul – az eljárás során mind a diszkriminációtilalom, mind a rendeltetésellenes joggyakorlás alapján megkísérelte érvényesíteni az igényét. A bíróság azonban ismét világossá tette, hogy a két hivatkozás egyszerre nem állhat meg, s mivel a felperes munkáltatóval való konfliktusa illetve korábbi vezetői tapasztalata nem minősül „egyéb helyzet”-nek, védett tulajdonság hiányában az egyenlő bánásmód követelménye biztosan nem sérül, így csupán a rendeltetésellenes joggyakorlásra lehet hivatkozni. A Kúria KGD2011. 10. számú ítélete szintén utal arra, hogy a munkavállalót ért hátrány és a védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés hiánya csak az Ebktv. alkalmazását zárja ki, a munkavállaló az őt ért jogsérelemmel szemben munkaügyi jogvita keretében léphet fel. (Megjegyzendő, hogy ez az ítélet nem nevezi meg kifejezetten a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát mint a lehetséges igényérvényesítés alapját.)

Megállapítható tehát, hogy végső soron mind az – újabb – hatósági, mind a bírói gyakorlat a *fentiekben vázolt elméleti modellt tükrözi vissza* a visszaélésszerű (rendeltetésellenes) joggyakorlásnak és az egyenlő bánásmód követelményének a viszonyát illetően.

## 7. Összegzés

Az antidiszkriminációs jog intézményei nagyrészt nem szerves jogfejlődés, hanem angolszász eredetű minták illetve nemzetközi jogi és uniós követelmények átvétele nyomán kerültek a magyar jogba. Az a gondolkodásmód, amelyet e jogterület alkalmazása kíván, meglehetősen sok vonásában elüt a kontinentális, magyar jogi kultúrában megszokottól. Ez persze nehézséget jelent a jogalkalmazás számára, amikor az antidiszkriminációs kódex szövege nem ad kielégítő eligazítást valamilyen kérdésben, hanem egy-egy jogszabályhely megfelelő értelmezését *az antidiszkriminációs jog működésmechanizmusából, alaplogikájából kell kikövetkeztetni*. Az „egyéb helyzet” mind védett tulajdonság kategóriája az Ebktv. egyik

<sup>204</sup> Pl. EBH/740/2009;  
EBH/1869/2009. <sup>237</sup> EB TT 2010, 6,  
8-9 <sup>238</sup> Pl. EBH/759/2009.

<sup>205</sup> EBD2014. M.22.

<sup>206</sup> Pl. a következő ítéletekkel lezárt eljárásokban: Mfv.III.10.704/2012/4.; Mfv.I.10.022/2012/5.; Mfv.I.10.403/2013/6.; Mfv.I.10.315/2012/4.; Mfv.II.10.278/2013/4.

legtalányosabb fordulata, hiszen a törvény szövegszerűen semmilyen magyarázatot nem fűz hozzá. Ennek megfelelően az EBH korai gyakorlata – mint számos határozaton keresztül bemutattam – igen tág értelmezéssel is élt.

Az EB TT által megalkotott *Egyéb helyzet állásfoglalás jelentős* – tartalmi értelemben alább részletezendő – *hatással bírt* az EBH gyakorlatára, és a Kúria is számos ítéletében forrásként hivatkozik e dokumentumra. Az Egyéb helyzet állásfoglalás egyik legfontosabb érdeme, hogy megvilágítja a diszkriminációs tényállások dogmatikai felépítését és az önkényes megkülönböztetésekhez fűződő rendszertani viszonyát. Ráadásul modellértékű módszertannal közelíti meg ezt a kérdést, amennyiben az antidiszkriminációs jog alapkonceptióit – ha nem is túl részletes hivatkozásokkal, de – a nemzetközi mintákon, az uniós és a strasbourg-i valamint a magyar alkotmányos követelményeken keresztül mutatja be, és ajánlja alkalmazni magyar vonatkozásban is. Az előző bekezdésben írtakkal összevetve ugyanis az antidiszkriminációs jog gyakorlatának kialakítása során különös jelentősége van a hazai jogszabályokon túlmutató követelmények, minták elemzésének.

Dolgozatomban magam is ezt a módszert követtem: igyekeztem alaposan és strukturáltan áttekinteni (1) az antidiszkriminációs jog *alapfunkciójának*, ezen belül a *védett tulajdonságok szerepének* elméletét, (2) szintén elméleti szempontból az egyenlő bánásmód követelménye és a *joggal való visszaélés* dogmatikai kapcsolatát, (3) az *EJEB* valamint (4) az *AB kapcsolódó gyakorlatát*. Az így nyert részkövetkeztetések összegzésével tettem javaslatot arra, hogy az „egyéb helyzet” fennállását két fogalmi kritérium együttes megvalósulásához kössük: egyfelől a *személyiség lényegi vonásáról* kell, hogy szó legyen; másfelől pedig e tulajdonság az érintettet valamely *sérülékeny társadalmi csoporthoz* kell, hogy kapcsolja.

Ezt követően tematikus csoportosításban végigtekintettem azokat a tulajdonságokat, helyzeteket, amelyeket antidiszkriminációs igényérvényesítésük keretében a felperesek/kérelmezők a bíróságok vagy az EBH előtt egyéb helyzetként értékelték, s a jogalkalmazó fórumok ekként elbíráltak. A jogalkalmazás eredményeivel vettem össze a korábbiakban bemutatott fogalmi kritériumok által meghatározott saját, elméleti álláspontomat.

A hatósági és a bírósági gyakorlat értékelését illetően az alábbi összegző megjegyzéseket tehetjük.

(1) *Az Egyéb helyzet állásfoglalás hatása*

Az EBH gyakorlatának tanulmányozásakor megfigyelhető, hogy a hatóság működésének első éveiben igen tágan értelmezte az „egyéb helyzet” fogalmát. Lényegében kizárólag a nyelvtani interpretáció módszerével, szinte minden olyan „egyéb” helyzetet elismert a diszkrimináció lehetséges indokaként, amely nem szerepelt a nevesített védett tulajdonságok listájában. Az EB TT állásfoglalásának megalkotására nyilvánvalóan azért is került sor, mert ezzel a hatósági jogalkalmazás jelentős mértékben fellazította a diszkriminációs tényállások fogalmi körét, egyúttal bizonytalanná téve a speciális antidiszkriminációs jogvédelem kereteit. A 2009-től – az állásfoglalás megalkotásának folyamatától – kezdődően azonban az EBH tartotta magát az Egyéb helyzet állásfoglalásban foglaltakhoz, és igyekezett figyelembe venni az abban foglaltakat.

A *bírói gyakorlat* már az Egyéb helyzet állásfoglalást megelőző időkben is általában megszorítóan értelmezte az „egyéb helyzet” fogalmát, azonban ebben nem volt teljesen következetes. Az állásfoglalást azonban a bírói gyakorlat is fontos referenciaként kezeli, számos ítélet – szó szerint vagy lényeges tartalmát átvéve – idéz a dokumentum szövegéből.<sup>207</sup> A 2010-es években végül több olyan elvi minősítéstű határozat született, amelyben az egyenlő bánásmód követelményének egyes mozzanatait elvi értelemben, többek között az „egyéb helyzet” kategória megfelelő alkalmazásához is több megállapítást

<sup>207</sup> Pl. Mfv.II.10.163/2007/2.; BH2013.348.; Mfv.II.10.671/2013/5.; Mfv.II.10.582/2011/4.; EBH2014.M.19; EBH2012. M.5.; Mfv.I.10.702/2012/5.

fűznek.

Érdekes megfigyelni, hogy mind az EBH határozatai, mind a vonatkozó bírósági ítéletek elsősorban a „személyiség lényeges vonására” valamint a „csoportjellemzőre” mint fogalmi elemekre vonatkozó útmutatásokat ragadják meg az Egyéb helyzet állásfoglalásból. Hogy milyen csoportokhoz való tartozás fogadható el, azt az említett ítéletek jellemzően nem specifikálják, pedig – mint láttuk – a szóban forgó csoportok minősége (legalább mezoszinten tapasztalható sérülékenység) is lényeges.

Dolgozatom egyik fő – elméleti megközelítésben alátámasztott – mondanivalója az, hogy ez utóbbi említett fogalmi elem pontos értelmezése épp olyan fontos az „egyéb helyzet” fennállásának vizsgálata szempontjából, mint az első. Előfordulnak persze olyan kúriai és hatósági határozatok, amelyekben e fogalmi elem alaposabb vizsgálata is szerepel,<sup>208</sup> s ez mindenképpen pozitív tendenciának mondható, de a „sérülékeny társadalmi csoporttal való összekapcsolás” jelleg gyakorlati kimunkálásával kapcsolatban még számos nehéz kérdést kell megválaszolnia majd a bíróságoknak és a hatóságnak.

### *(2) Az eset egyedi körülményeinek jelentősége*

Amint a vizsgált esetekben szereplő tulajdonságok elemzésénél több helyen (pl. a lakóhely, a szakmai kompetenciák kapcsán) megjegyeztem, nem minden tulajdonságról, helyzetről lehet egyértelműen kijelenteni, hogy „egyéb helyzet”-nek minősülhet-e vagy sem. Az ügyet elbíráló bíróságnak vagy hatóságnak *az eset egyedi körülményeire* tekintettel kell vizsgálnia, hogy fennáll-e a két fogalmi kritérium, s ehhez nem feltétlenül elég a makroszintű, tehát össztársadalmi léptékben jellemző hierarchikus törésvonalak felmérése, hanem e törésvonalak kulturális, ágazati, földrajzi vagy egyéb metszeteinek feltérképezésére is szükség lehet. A foglalkoztatási esetek kapcsán különös jelentősége lehet a munka világára jellemző, különösen sérülékeny munkavállalói pozíciót eredményező tulajdonságok, helyzetek meglátásának. A gyakorlat már jelentős lépéseket tett ebbe az irányba (pl. a kölcsönzött munkavállalók sérülékenységének elismerésével), azonban megfelelő kérelem, kereset esetén például a távmunkában dolgozó vagy egyéb atipikus sajátosságokkal foglalkoztatott személyek védelemre szoruló voltára is reflektálnia kell a hatósági, bírósági gyakorlatnak.

### *(3) Az egyenlő bánásmód követelménye és a joggal való visszaélés kapcsolata*

Elméleti megközelítésben kimerítően értekeztem *a diszkriminációtilalom és a joggal való visszaélés tilalmának dogmatikai kapcsolatáról*, és pozitívnak értékeltem az ezzel kapcsolatos, újabban már elvi bírósági döntésben is megjelenő gyakorlati álláspontot. A két jogintézmény viszonyát megfelelően rendező bírói ítéletek és hatósági határozatok remélhetőleg hozzájárulnak ahhoz, hogy a peres felek illetve a hatósági ügyfelek a keresetek/kérelmek megfogalmazásakor egyre pontosabban tudják megjelölni igényérvényesítésük alapját, ezzel hozzájárulva az eljárások hatékony lefolytatásához.

Ez utóbbi megjegyzésemhez kapcsolódva, zárógondolatként egy olyan jövőképet szeretnék felvázolni, melyben a jogalkalmazó fórumok határozataiból az ügyfelek, peres felek és jogi képviselőik egyre pontosabb információhoz juthatnak az „egyéb helyzet” kritériumait illetően. Ez nagymértékben hozzá tudna járulni ahhoz, hogy a jogkereső közönség és a jogász szakma egyre mélyebben megértse a diszkriminációtilalom jogi eszköztárának lényeges vonásait, ezzel elősegítve a jogviták hatékony lefolytatását, és mindenekelőtt a jogkövetést.

## **8. Irodalomjegyzék**

Ambrus, M., *Vizsgálati modell az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos*

<sup>208</sup> Pl. Mfv.II.10.163/2007/2.; Kfv.III.37.615/2015/4.

ügyekben, in: Majtényi 2009, 135-164

Berke, B. – Kiss, Gy., *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014

Bragyova, A., *Egyenlőség és alkotmány. Az alkotmányos egyenlőségi szabály jelentése és alkalmazása*, in: Lamm, V. (szerk.), *Van és legyen a jogban. Tanulmányok Peschka Vilmos 70. születésnapjára*, KJK Könyvkiadó, MTA AJI, Budapest, 1999

Citron, D. K. – Pasquale, F., *The Scored Society: Due Process for Automated Predictions*, *Washington Law Review*, vol. 89, 1/2014, 1375-1412

Dövényi, Z., *A belső vándormozgalom Magyarországon: folyamatok és struktúrák*, *Statisztikai Szemle*, vol. 87, 7-8/2009

Dworkin, R., *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, 2000

*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); utolsó megtekintés: 2016. augusztus 12.) (szövegbeli hivatkozás: „Egyéb helyzet állásfoglalás”; lábjegyzetbeli hivatkozás: „EB TT 2010”; letölthető: [http://icell.ajk.pte.hu/downloads/PMJK\\_2009\\_02.pdf](http://icell.ajk.pte.hu/downloads/PMJK_2009_02.pdf); utolsó megtekintés: 2016. szeptember 7.)

Fehr, S., *Religious Discrimination in Employment – A Comparative Analysis of the Law in the UK, France and Germany, with Reference to International and Supranational Law* (Doctoral thesis), University of Manchester, Manchester, 2014

Fredman, S., *Comparative study of anti-discrimination and equality laws of the US, Canada, South Africa and India*, European Commission, DG for Justice, Luxemburg, 2012 (letölthető:

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative\\_study\\_ad\\_equality\\_laws\\_of\\_us\\_canada\\_sa\\_india\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_study_ad_equality_laws_of_us_canada_sa_india_en.pdf); utolsó megtekintés: 2016. július 26.)

Gyórfi, T. – M. Tóth, B., „70/A. § [A diszkrimináció tilalma]”, in: Jakab, A. (szerk.), *Az Alkotmány kommentárja*, Századvég Kiadó, Budapest, 2009

Gyulavári, T., *Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények*, in: Majtényi 2009, 9-26  
Gyulavári, T. – Kádár, A. K. (Köszeg, F. szerk.), *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata, Egyetemi jegyzet*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009

Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog* (2. jav. kiadás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014

Halmos, Sz., *Család és munka – munkajogi kérdések a gyermekvállalással összefüggésben*, a Mailáth György Tudományos pályázat pályaműve, Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2014

Halmos, Sz. – Petrovics, Z., *Munkajog*, NKE KTK, Budapest, 2014

Halmos, Sz., *A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljeinek szintézise, különösen a munkajog területén (Doktori értekezés)*, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Doktori Iskola, Budapest, 2016

*Handbook on European non-discrimination law* (ed. by the European Union Agency for Fundamental Rights; Council of Europe), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010

Kajtár, E., *Old limbs, new twigs: From classic to novel forms of protected characteristics in European anti-discrimination law*, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, vol. 8, 1-2/2015, 37-51

Kardos, G., *A diszkrimináció tilalma és az egyenlőség értelmezése: a nemzetközi jog lehetőségei*, *Acta Humana. Emberi Jogi Közlemények*, 1-2/2003, 9-19

Kardkovács, K. (szerk.), *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2. javított kiadás, hvgORAC, Budapest, 2014

Kártyás, G., *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015

Kiss, B., *A jog egyenlősége, az egyenlőség joga – Az egyenlőség problémája a magyar közjog fejlődésében*, SZEK JGYF Kiadó, Szeged, 2006

Kiss, Gy., *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Tanácsadó Bt., Pécs, 2010

Kovács, K., *Az egyenlőség felé. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2012

Kovács, K., *Az Emberi Jogok Európai Egyezménye és az uniós jog szerepe az alapjogi ítélezésben*, in: Somody, B. (szerk.), *Alapjogi bíráskodás. Alapjogok az ítélezésben*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2013. 149-165

Krizsán, A., *Amerikai megközelítés a faji alapú diszkrimináció értelmezésében*, Fundamentum, 3/2000, 13-32

Lerner, N., *Group Rights and Discrimination in International Law*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht/Boston/London, 1990, 14

Magyar Munkajogi Társaság, *Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalástervezete az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, vol. 2, 2/2009, 139-154

Majtényi, B. (szerk.), *Lejtős pálya. Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan Kiadó, Budapest 2009.

O'Connell, R., *Cinderella comes to the Ball: Article 14 and the right to nondiscrimination in the ECHR*, Legal Studies: The Journal of the Society of Legal Scholars, vol. 29, 2/2009, 211-229

Pothier, D., *Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences*, CJWL/RFD, vol. 13., 2001, 37-73

Radbruch, G., *Rechtsphilosophie*, C. F. Müller, Heidelberg, 1999

Sebők, M., *Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, avagy a térbeli mobilitás napjainkban (A PhD-értekezés tézisei)*, Pécsi Tudományegyetem, Földtudományi Doktori Iskola, Pécs, 2014

(letölthető: [http://old.foldrajz.ttk.pte.hu/phd/phdkoord/hv/tezis/sebok\\_marianna\\_tezis.pdf](http://old.foldrajz.ttk.pte.hu/phd/phdkoord/hv/tezis/sebok_marianna_tezis.pdf); utolsó megtekintés: 2016. augusztus 30.)

Sólyom, L. *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*, Osiris, Budapest, 2001

Zaccaria, M. L., *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, PhD-értekezés, DE Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori

Iskola, Debrecen, 2014

Zaccaria, M. L., *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, HVG ORAC, Budapest, 2015

Zaccaria, M. L., *Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban*, Magyar Munkajog E-Folyóirat, 1/2016, 29-44 (letölthető: [www.hllj.hu](http://www.hllj.hu); utolsó megtekintés: 2016. július 26.)

Zarsky, T. Z., *Understanding Discrimination in the Scored Society*, Washington Law Review, 2014, vol. 89, 1375-1412



## **Dr. Kulisity Mária: A bizonyítási eljárás szabályai az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozás esetén**

Jelen tanulmány megírásának célja az volt, hogy lehetőség szerint összefoglaljam az egyenlő bánásmód megsértése miatti eljárásokban a bizonyítás kapcsán felmerülő kérdéseket és a joggyakorlat adta válaszokat. A kutatás során ugyan egyaránt vizsgáltam az Egyenlő Bánásmód Hatóság, valamint a közigazgatási, munkaügyi és polgári ügyszakban hozott bírósági határozatokat, de a vizsgálatot elsősorban a munkajog szempontjából folytattam le. A tanulmány részletes foglalkozik a bizonyítási eljárás menetével, ennek során a bíróságok és a felek kötelezettségeivel, a bizonyítási kötelezettség és teher meghatározásával, a releváns tények bizonyításának mikéntjével. A tanulmány ezt követően tematikusan vizsgálja a megszületett határozatokat a felvételi eljárástól kezdve egészen a munkaviszony megszüntetéséig. A tanulmányt a bizonyítási eszközök szülő összefoglaló zárja le.

### **1. Bevezetés**

#### **1.1. A törvényi szabályok**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Esélytv.) maga rendezi a bizonyítás menetét a 19.§-ban a munkaügyi perekre és általában az egyéb bírósági, hatósági eljárásokra<sup>209</sup> is irányadóan: e szerint az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozás esetén a felperesi munkavállalónak csak valószínűsíteni kell, hogy hátrány érte, és a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett az Esélytv. 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Ezt követően az alperesi munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a felperes által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani [Esélytv. 19.§ (1)-(2) bekezdés].

#### **1.2. A bizonyítás menete**

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása foglalkozik a bizonyítási kötelezettség megosztásával. Az állásfoglalás az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásával kapcsolatban született, de megítélésem szerint megfelelően alkalmazandó a munkaügyi és/vagy polgári peres eljárásban is. Az állásfoglalás szerint 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.

A bíróságok is állást foglaltak a bizonyítás menetéről. A Fővárosi Ítéltábla az egyik ügyben fejtette ki, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatti perekben elsősorban azt kell vizsgálni, hogy történt-e bármilyen különbségtétel. Figyelemmel kell lenni ennek körében

---

<sup>209</sup> a büntetőeljárás és a szabálysértési eljárás kivételével ld.: Esélytv. 19.§ (3) bekezdés

arra, hogy nem minden különbségtétel tilalmazott a jog által, kizárólag az, amely az emberi méltósághoz való jogot is sérti. Ennek során pedig figyelembe kell venni azt, hogy egyes emberek között milyen nem jogi típusú különbségek ismerhetők fel. Egyrészt egy összehasonlítási próbát kell elvégeznie a bíróságnak, amely a csoportképzési technikát vizsgálja, másodsorban pedig ésszerűségi tesztet kell alkalmazni, amely az indokolhatóság próbáját jelenti. Az egyenlő bánásmód sérelme ezek alapján kizárólag akkor állapítható meg, ha adott személyek mástól, vagy másoktól eltérő kezelése objektíve nem indokolható. Az objektivitás ebben az esetben azt jelenti, hogy az eltérő kezelés ésszerű és törvényes célt is szolgálhat. Amennyiben ez nem áll fenn, a személyek eltérő módon való kezelése megvalósítja az egyenlő bánásmód sérelmét (Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.720/2012/8-III.).

### **1.3. Bizonyítási tájékoztatás a bírósági eljárásban**

A bírósági eljárásban a bizonyítás menetét a bíróság által adott bizonyítási tájékoztatás határozza meg. A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban Pp.) 3.§ (3) bekezdése szerint a bíróság köteles a jogvita eldöntése érdekében a bizonyításra szoruló tényekről, a bizonyítási teherről, illetve a bizonyítás sikertelenségének következményeiről a feleket előzetesen tájékoztatni. Ezt követően vannak abban a helyzetben a felek, hogy törvényi kötelezettségeiket teljesíthessék, azaz a jogvita elbírálásához szükséges bizonyítékokat rendelkezésre bocsássák, és bizonyítási indítványokat terjesszenek elő. Lényegében a bizonyítási tájékoztatás határozza meg a per sorsát és végkimenetelét is, mert a bíróságnak abban a kérdésben kell állást foglalnia, hogy a bizonyításra (valószínűsítésre) kötelezett megfelelően bizonyított-e vagy sem.

Ezért alapvető jelentőségű, hogy a bíróság által adott bizonyítási kioktatás teljeskörű legyen és megfeleljen a jogszabályoknak. A Legfelsőbb Bíróság az 1/2009.(VI.24) PK véleményében iránymutatást adott a bíróságok tájékoztatási kötelezettségének teljesítésére irányadó szabályok alkalmazásával kapcsolatban. Amennyiben a bizonyítási tájékoztatás nem felel meg a fenti előírásoknak, azaz nem teljes körű, és jogszabályszerű, a felsőbb bíróságok hatályon kívül helyezhetik az ítéletet és a elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasíthatja. Az ítélet hatályon kívül helyezésével kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 1/2014. (VI. 30.) PK vélemény szerint a Pp. 3. § (3) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettség megsértése önmagában nem szolgálhat alapul a hatályon kívül helyezésre; ezt csak a konkrét eljárásjogi szabályok sérelme alapozhatja meg. A tájékoztatási kötelezettség megsértése esetén – a hatályon kívül helyezés alkalmazásáról való döntést megelőzően – a másodfokú bíróságnak törvényben előírt kötelezettsége, hogy a hiányzó tájékoztatást az arra jogosultnak megadja, majd azzal kapcsolatban nyilatkozattételre hívja őt fel. Amennyiben a fél nem nyilatkozik, illetve a szükséges bizonyítási indítványt nem terjeszti elő, vagy a bizonyítás költségeinek előlegezésére nem hajlandó, a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a rendelkezésére álló adatok alapján érdemben bírálja felül.

### **1.4. Bizonyítás a közigazgatási eljárásban**

Lényeges, hogy amennyiben az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását követően kerül az ügy a bíróság elé, mert a hatóság közigazgatási határozatának bírósági felülvizsgálatát kérték, némileg mások a bizonyítás szabályai, mert a közigazgatási eljárási szabályok specialitásai módosítást eredményeznek. Ilyen esetben a felperest (aki munkaügyi tárgyú közigazgatási perben a munkáltató) terheli a Pp. 164.§ (1) bekezdése alapján annak bizonyítása, hogy az alperes határozata a keresetlevélben megjelölt okból jogséértő. Ha az alperes a tényállás megállapítási kötelezettségének eleget tett, a bizonyítási teher megfordulásához a Pp. 336/A.§

(2) bekezdése alapján a tényállás vitatása nem elegendő, arra csak akkor kerülhet sor, ha a fél a tényállás valóságát kétségbe vonó bizonyítékot szolgáltat (Kúria Kfv. VI. 37.984/2010/4., Kfv.II.37.213/2008/4.).

## **2. A bizonyítási eljárás első szakasza: a védett tulajdonság és a hátrány valószínűsítése**

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

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

### **2.1. Mi az a valószínűsítés?**

A Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása szerint „a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panaszja megalapozott”. A valószínűsítés tehát a bizonyításhoz képest csökkent mértékű, a hétköznapi gondolkodás szerinti elfogadást jelenti.

### **2.2. A védett tulajdonság valószínűsítése**

A védett tulajdonság között egyesek nyilvánvalóak (férfi, nő, életkor), mások könnyen bizonyíthatóak (családi, egészségi állapot, terhesség, anyaság), megint mások viszont nagyon szenzitívek, a személyiség lényegi, belső tartományához tartozóak, melyek esetlegesen külső jegyekben nem is nyilvánulnak meg (pl. vallás, szexuális irányultsága, nemi identitása).

A Tanácsadó Testület állásfoglalása szerint „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. Ugyanakkor a védett tulajdonság valószínűsítése illetve bizonyítása során tiszteletben kell tartani a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik”.

Általánosságban elmondható, hogy nem vagyunk tisztában a faj, nemzetiség, etnikum fogalmaival.

**A faji hovatarozás, a nemzetiség és a nemzetiséghez tartozás**, mint az Esélytv. 8.§-a szerinti védett tulajdonság kapcsán iránymutató a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és az adatvédelmi biztos közös jelentése az etnikai adatok kezeléséről szóló vizsgálat megállapításairól.

A jelentés szerint fontos elkülöníteni a **„hovatarozás” két vetületét: a származás veleszületett, nem választható, míg az identitás önkéntes vállalás útján jelenik meg.** Az identitást az ember tanulja, mégpedig abban a környezetben, ahova beleszületik. Az identitás egy struktúra, amelynek számos tudáseleme van, nem pedig egy monolit egység. A név, a származás, a csoporttagság, az anyanyelv, a kultúra, a szokás, a vallás mind a struktúrában foglalt. A kisebbségek esetében az identitás kettős, sőt többes identitás is lehet, nevezetesen: a kisebbségekhez tartozó személyeknek – mivel a többségi társadalomba és a kisebbségi közösségbe egyszerre születnek bele – állampolgári identitásuk mellett (amely a többség

identitásával számos elemben megegyezik), kisebbségi identitásuk is van.

Ugyanakkor alkalmazandó a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényt, melynek preambuluma szerint Magyarország tiszteletben tartja, hogy minden, valamely nemzeti-séghez tartozó magyar állampolgárnak joga van önazonossága szabad megvallásához és meg-  
őrzéséhez. A törvény meghatározza a nemzetiség fogalmát: e törvény értelmében nemzetiség minden olyan - Magyarország területén legalább egy évszázada honos - népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, a lakosság többi részétől saját nyelve, kultúrája és hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bi-  
zonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek ki-  
fejezésére és védelmére irányul [1.§ (1) bek. ]. A törvény 1. számú melléklete felsorolja a nemzetiségeket.

Lényeges, hogy a védett tulajdonságot csak abban az esetben kell valószínűsíteni, ha az alperes azt vitatja. A Pp. 163. (2) bekezdése szerint ugyanis a bíróság mindkét fél egyező vagy az egyik félnek az ellenfél által bírói felhívás ellenére kétségbe nem vont előadása folytán valószínűsít el tényeket, ha azok tekintetében kételye nem merül fel. Amennyiben az alperes vitatja, hogy a felperes rendelkezik a védett tulajdonsággal, a valószínűsítési, bizonyítási eljárást le kell folytatni a szükséges körben. Roma származás esetében például kérdésként merülhet fel, hogy elegendő-e az, hogy a felperes romának vallja magát, vagy e körben bizonyítékokat kell előterjesztenie. A roma származás adott esetben a hétköznapi gondolkodás szerinti külsőbb fizikai jegyekben (sötétebb bőrtónus, sötétebb hajszín) is megjelenhet. Megjelenhet a felperes nevében, egyéb körülményeiben is, esetleg tudatosan vállalt magatartásában, saját személyes nyilatkozataiban. Elképzelhető azonban olyan eset is, hogy a felperes roma származása sem külső jegyekből, sem egyéb külső megnyilvánulásokból nem tűnik ki.

Egyéb tulajdonságok kapcsán, pl. vallás, szexuális irányultság, nemi identitás ugyancsak felmerül ez a kérdés: mit jelent ezen esetekben a valószínűsítés, meg kell-e hallgatni tanúkat-e körben, a felperesnek okiratokat kell-e csatolnia?

A védett tulajdonság nemcsak a személyiség lényeges, belső eleme, de sok esetben olyan, a magánszférához tartozó, különös védelemmel körülvett személyes adat is, amelyre a bizonyítás lefolytatása rendkívül nehézkes, de nem is feltétlenül szükséges. Egyrészt mert a törvény csak a védett tulajdonság valószínűsítését követeli meg, ami a hétköznapi gondolkodás szintjén történő feltételezést jelenti, másrészt pedig mert az önazonosság szabad megválasztása esetén fel sem merülhet különösebb bizonyítás. Az, hogy valaki milyen nemű személyekhez vonzódik, milyen vallást gyakorol, a személy legmélyebb, intim titka lehet. Lehet, hogy ő ezeknek a tulajdonságokat nyilvánosan, külső magatartásában felvállalja, de az is lehet, hogy nem. A származás ugyanakkor konkrét tényekkel, körülményekkel bizonyítható. Éppen ezért a védett tulajdonság valószínűsítése során mindig mértéktartóan, csak a szükséghez képest kell eljárni, nem kell a bizonyításhoz szükséges mértéket megkövetelni, a hétköznapi gondolkodás szerinti meggyőződés elfogadható. Jelentősége van a bizonyítás körében annak is, hogy identitásról van-e szó, melynek megválasztása szabad.

### **2.2.1. A védett tulajdonság valószínűsítése a gyakorlatban**

A védett tulajdonság valószínűsítése körében a bíróságok, hatóságok már több esetben hoztak olyan határozatokat, melyek előremutatóak: a bíróságok állást foglaltak abban, hogy egy-egy védett tulajdonságnak mi a tartalma, azt mennyire szűken, vagy éppen ellenkezőleg tágan kell

értelmezni. A gyakorlatból az állapítható meg, hogy a felperesek sok esetben olyan körülményeket is védett tulajdonságként kívánnak elfogadtatni, ami nincs közvetlen kapcsolatban a védett tulajdonsággal, az összefüggés közvetett és többlépcsős. Ezeket a próbálkozásokat a bíróságok rendre visszaverik. A származás, identitás problémakörben ugyanakkor a bíróságok elfogadták a felperes erre vonatkozó nyilatkozatát, különösebb bizonyítási eljárás lefolytatására nem került sor.

A bíróságok a **roma származás** valószínűsítésének elfogadták a felperes abbeli nyilatkozatát, hogy ő roma (Mfv. I. 10.591/2015/6).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a bejelentő **heteroszexuális irányultságát**, mint védett tulajdonságát nyilatkozata alapján szintén valószínűsítettnek tekintette.

A munkavállaló egy perben védett tulajdonságként a **keresztény értékrend szerinti vallását** jelölte meg, és e körben arra hivatkozott, hogy a bibliaoktatói képezését igazoló főiskolai oklevelet a személyi anyagához becsatolta, melyet a besorolásánál figyelembe vettek. A bíróságok a védett tulajdonság valószínűsítését elfogadták (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság I.M.732/2014/16.).

Az **életkor** kapcsán a Kúria nem fogadta el azt – az egyik peres ügyben kifejtett – munkáltatói érvelését, hogy a foglalkoztatás terén két nagy korosztály szorul törvényi védelemre, a fiatal pályakezdő és az 50 év feletti munkavállalók csoportja. A vita tárgyát az képezte, hogy a 30, illetve 40-es éveikben járó munkavállalók, akik azonos korosztályba tartoznak, önmagukban az életkoruk miatt rendelkeznek-e a védett tulajdonsággal. Az alperesi munkáltató érvelése szerint ugyanis ez utóbbi korosztály nem szorul a törvény védelmére. A Kúria az életkor fogalmát nem szűkítette le egyes korcsoportokra. A határozat szerint ugyan túlnyomórészt valóban az említett két korosztály esetében merülhet fel leggyakrabban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, nincs azonban elvi ellenvetése annak, hogy bármely más életkor védett tulajdonságként kerüljön meghatározásra (Mfv. II. 10.155/2015/7.).

A Kúria azonban a határozatban rámutatott arra is, hogy az életkor, mint védett tulajdonság körébe nem sorolható a **munkaviszony hossza**. A munkaviszony bármely életkorban elkezdődhet, ennek megfelelően annak hossza, illetve az érintett munkavállaló életkora között nem állapítható meg közvetlen kapcsolat. A Kúria szerint a perbeli esetben kellő alap nélkül értékelte a másodfokú bíróság az életkoron alapuló diszkriminációt alátámasztó tényként a tanúvallomás azon részét, mely szerint az alperes korábbi vezérigazgatója akként nyilatkozott, hogy több, hosszabb ideje vezetői pozícióban lévő személy leváltását tervezi, s a kiválasztás egyik szempontja a munkaviszony fennállásának időtartama volt.

A Kúria szerint továbbá a **nyugdíjra jogosultság** figyelembe vétele a kormánytisztviselő felmentésekor adott esetben ugyancsak nem minősül az életkor miatti hátrányos megkülönböztetésnek, mert a munkáltató azt a kormánytisztviselő jövőbeni megélhetése biztosítottága szempontjából értékelte (Mfv. I. 10.060/2015/7). Más esetben a bíróságok megállapították, hogy amennyiben a munkáltató a nyugdíjasnak minősül munkavállalónak indokolás nélkül megszünteti a munkaviszonyát, a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni nem lehet. Az, hogy a felperes már alkalmazása idején nyugdíjas volt, nem akadályozza annak, hogy utóbb erre hivatkozással jogviszonyát megszüntessék (Mfv.I.10.101/2016/4.).

Az utóbbi időben több perben is előfordult az Esélytv. 8.§ j) pontja alapján **politikai véleményre való hivatkozás** anélkül azonban, hogy a köztisztviselőnek/közalkalmazottnak lett volna tényleges politikai véleménye, vagy közölt volna ilyet. Az eljáró bíróságok nem

fogadták el a politikai vagy más vélemény miatti védett tulajdonság fennálltát, pusztán az alapján, hogy mikor, melyik kormány ideje alatt létesült a jogviszony, illetve hogy elment-e a munkavállaló az önkormányzati létszámleépítést megakadályozni kívánó tüntetésre. A Kúria ezzel kapcsolatosan rámutatott, hogy ha a felperes politikai nézeteit, esetlegesen párthoz való tartozását a munkáltatóval nem közölte, és nem merült fel olyan adat sem, miszerint a munkáltató ezt annak ellenére megismerte, a tüntetéstől való távolmaradás nem jelenthet politikai hovatartozás szerinti megkülönböztetést különös tekintettel arra, hogy a részvétel célja a tervezett önkormányzati létszámcsökkentés megakadályozása volt, amely valamennyi köztisztviselőt - politikai hovatartozástól függetlenül – érinthetett (Kúria Mfv.I.10.533/2012/6.).

A Kúria egy esetben nem fogadta el egészségi állapot szerinti védett tulajdonságnak a **többszöri táppénzes állományt** (Mfv.III.10.704/2012/4.).

A **női mivolta**, mint védett tulajdonságra hivatkozás elsősorban az egyenlő munkáért egyenlő bér elve kapcsán jelenik meg. A női mivolt halmozottan hátrányos helyzetet jelenthet akkor, ha a női munkavállaló **családos anya, illetve terhes**, ezért elsősorban ez utóbbi körülményekre szoktak hivatkozni.

### 2.2.2. Egyéb helyzet

Az Esélytv. 8.§ t) pontja védett tulajdonságként határozza meg az egyéb helyzetet, tulajdonságot vagy jellemzőt. Kérdés, hogy e körbe mi tartozik, mit fogadnak el a bíróságok, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság ilyen egyéb helyzetnek.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalása szerint miután az Esélytv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Esélytv. céljával. Az állásfoglalás azt is rögzíti, hogy az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletről táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzetet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen **nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt**. Az állásfoglalás indokolása szerint a védelem középpontjában **az össztársadalmilag hátrányos helyzetben lévő csoportok állnak**.

Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán az utóbbi időben mind gyakoribb a perekben az egyéb helyzetre hivatkozás. Az egyéb helyzet fogalmát **a bíróságok az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének állásfoglalásával egyezően szűken értelmezik**: azaz, az csak olyan tulajdonság lehet, ami az emberi személyiség lényegi vonása és előítéletes helyzetet eredményez, valamint csoportképzésre alkalmas. Így például nem fogadták el az eljáró bíróságok egyéb helyzetnek a jogi egyetemi tanulmányok folytatását<sup>210</sup>, illetve azt sem, hogy a köztisztviselő 2006. előtt létesített jogviszonyt a közintézménnyel<sup>211</sup>, mert azt nem találták a személyiség lényegi vonásának. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó

<sup>210</sup> Fővárosi Munkaügyi Bíróság 36.M.5234/2008/28., Fővárosi Bíróság, mint másodfokú bíróság 49.Mf.638.243/2010/3.

<sup>211</sup> Fővárosi Munkaügyi Bíróság 36.M.5797/2009/23., 36.M.1626/2010/12.

Testülete továbbá nem találta egyéb helyzetre alkalmas ismérvnek a **vezető és beosztott közötti megromlott viszonyt**. Ugyanakkor állásfoglalásában kitért arra, hogy megfelelhet a kritériumoknak a **diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokoni) kapcsolat**.

A Kúria is rámutatott arra, hogy a védett tulajdonság valószínűsítése nem teljesíthető kizárólag közelebről meg nem határozott egyéb helyzetre való hivatkozással. Az Esélytv. a személyiség lényegi vonásához tartozó tulajdonságon, valamely, a **személytől független adottságon alapuló különbségtétellel** szemben biztosít védelmet (BH 2010/194.). Egy másik ügyben a Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy az "egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző" értelmezése körében a tág értelmezés kizárt, az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni ([Kfv. III. 37.615/2015/4](#)). A bírói gyakorlat ezt következetesen alkalmazza.

A Debreceni Ítéltábla Pf.I.20.683/2005/7. számú határozatában a tág értelmezés veszélyeire figyelmeztet. E szerint bár az Esélytv. 8. §-a a hátrányos megkülönböztetésnek kitett csoportok felsorolásában a t) pont alatt megjelöli az egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt azonos csoportba sorolható személyeket, ebből nem következik, hogy a jogalkotó bármilyen, akár különböző tulajdonságok miatt hátrányosnak ítéltető személyek azonos csoporthoz tartozását ismerné el. Az ítéltábla álláspontja szerint a külön nem nevesített hátrányos helyzetet igényérvényesítés esetén definiálni szükséges. Ellenkező jogértelmezés ahhoz a nem kívánt következményhez vezetne, hogy éppen a sérelmezett intézkedéssel, magatartással kiváltott hátrány lenne az, amire hivatkozhatna egy-egy csoport, azaz felcserélődne az ok és az okozat. Nyilvánvaló, hogy ez ellenkezne a törvény céljával.

Az egyik konkrét perben a felperes a védett tulajdonságát arra alapította, hogy **a meg nem jelölt véleménye eltért munkatársai véleményétől**, egyéb helyzetét részletesebben nem fejtette ki. A Kúria ítéletében rámutatott arra, hogy a felek közötti viszony megromlásához vezető olyan okok nem minősülnek egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, amelyek nem az emberi személyiség lényegi vonását képezik, és amelyek nem csoport-jellemzők (Kúria Mfv.II.10.582/2011/4.).

Egy további perben, melyben a felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató azzal sértette meg az egyenlő bánásmódot, hogy a két ugyanolyan magatartást tanúsító munkavállaló közül csak a felperessel szemben indította meg a fegyelmi eljárást, a Kúria az alábbiakra mutatott rá: önmagában az az állítás, hogy a másik munkavállalóval szemben a munkáltató nem ugyanolyan jogkövetkezményt alkalmazott az Esélytv. által tartalmazott védett tulajdonságra, jellemzőre hivatkozás nélkül nem vizsgálható. Az egyéb élethelyzeten alapuló védelem **az egyén által nem befolyásolható**, az emberi személyiség lényegi vonásait adó tulajdonságok, jellemzők, illetve ennek alapján egy adott csoporthoz tartozás miatt alkalmazott, illetve bekövetkezett hátrányok kiküszöbölését szolgálja. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató azonos kötelezettségzegést elkövető, magatartást tanúsító munkavállalókkal szemben eltérő jogkövetkezményeket alkalmaz, az Esélytv. sérelmének megállapítására nem ad alapot (Kúria Mfv.III.10.105/2012/4.).

A Kúria a közszolgálati jogviszonyban álló felperes által ellátott **ülnöki tevékenységet** sem találta az Esélytv. szerinti egyéb helyzet alá sorolandónak. A határozat indokolása szerint az ülnöki tevékenység ugyan az Esélytv. 8.§ t) pontjának szűkítő értelmezése alapján csoportképzésre alkalmas megjelölést takar, mégsem minősülhet védendő tulajdonságnak, mivel az nem valamely olyan személyiségjegyből vagy tulajdonságból fakad, amely a felperes személyiségének integráns részét képezi. E társadalmi csoporthoz tartozás nem minősül társadalmi előítélet alatt állónak sem (Mfv. II. 10.604/2015/4.).

A Kúria a Mfv. II. 10.155/2015/7. számú ügyben rögzítette, hogy a diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos **elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt**. A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita. A perben a Kúria akként foglalt állást, hogy a munkáltatóval fennálló munkaviszony hossza nem tekinthető olyan tulajdonságnak, amely a jogsérelmet szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza, a munkaviszony hosszát általában az egyén saját választása alapján megváltoztathatja, befolyásolhatja. Mindezekből következően amennyiben a felperes azt állítja, miszerint a munkaviszonya megszüntetésére e körülményre figyelemmel került sor, úgy az Mt. 4. §-ában rögzített rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértésére hivatkozhatott volna, e körülmény azonban esetleges bizonyítottsága esetén sem ad alapot az egyenlő bánásmód követelményének egyéb okból történő megsértésének megállapítására.

Ugyanezen jogértelmezés alapján a Kúria nem fogadta el egyéb helyzetnek és védett tulajdonságnak **a munkavállaló által a munkáltató ellen indított munkaügyi pereket**, kimondva, hogy az csak rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozással érvényesíthető. A perben a felperes egyébiránt azt állította, hogy foglalkoztatása mellőzésére az alperes ellen indított munkaügyi perek miatt került sor (Kúria Mfv.III.10.131/2012/5.).

A Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú határozatában továbbá elvi érveléssel mondta ki, hogy az Esélytv. 10. § (3) bekezdésében a hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartásként meghatározott megtorlás nem lehet ugyanezen törvény 8. § t) pontjában definiált egyéb tulajdonság. Hivatkozott az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete 288/2010. (IV.9.) számú állásfoglalására, melynek értelmében az Esélytv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet, tulajdonság nem azonos az elszenvedett hátránnyal, az nem lehet csak egy személynél előforduló tulajdonság, mert az egyenlő bánásmód védelme egy adott csoporthoz tartozás (védett tulajdonság fennállta) miatt elszenvedett hátrány kiküszöbölését célozza.

A Kúria ugyancsak nem fogadta el a felperes által megjelölt **"igazságérzék"** védett tulajdonságként ([Kfv. III. 37.615/2015/4](#)).

A bíróságok megállapították továbbá, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vizsgálata körében **a tulajdonságnak mindig a sérelmet szenvedő fél**, jelen esetben a felperes **oldalán** kell fennállnia, ezért a munkáltató, illetőleg a munkáltatói jogkört gyakorló eljáró személyében rejlő egyéb tulajdonság vizsgálatára nincs lehetőség. Az a körülmény, hogy az egyes parancsnokok a tanulmányi támogatás 100 %-os visszatérítéséről, míg mások annak mérsékelt összegben történő visszafizetéséről döntöttek, nem szolgálhatott alapul az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához. Azt a tulajdonságot, amely alapján az alperest ténylegesen hátrány érte ugyanis a személyében kell keresni, a parancsnokok mérlegelési jogkörükben hozott eltérő döntés hátrányos megkülönböztetést nem valósít meg (Mfv.II.10.486/2014/4.)

Összefoglaló jelleggel megállapítható tehát, hogy a bíróságok és az Egyenlő Bánásmód Hatóság az egyéb helyzet fogalmát egyaránt szűken értelmezik. Azok a tulajdonságok, jellemzők, helyzetek feleltethetők meg az Esélytv. 8.§ t) pontja szerinti védett tulajdonságnak, amelyek teljesítik az alábbiakat:



1. az emberi személyiség, a felperes személyének lényegi vonása,
2. az egyén által nem befolyásolható, nem az ő magatartása eredményeképpen alakul ki,
3. csoportképzésre alkalmas,
4. előítéletes helyzetet eredményez.

Az eljárás bíróságok egy ügyben elfogadták egyéb helyzet szerinti védett tulajdonságnak a **telephelyen kívüli munkavégzési helyet** (EBH2009. 1980.).

### 2.2.3. A munkáltató tudomása a védett tulajdonságról

Jellemző védekezési megnyilvánulás a munkáltató részéről, hogy

1. a munkáltatónál sem személyi, sem faji, sem politikai hovatartozásuk alapján stb. nem tartják nyilván a munkavállalókat,
2. a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tudott a munkavállaló védett tulajdonságáról.

Természetes, hogy a munkáltató a védett tulajdonságokról, melyek jellemzően az információs önrendelkezési jogról és az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3.§ 3. pont értelmében különleges személyes adatnak minősülnek, nem vezet, nem is vezethet nyilvántartás, ettől függetlenül azonban még tudhat a munkavállaló védett tulajdonságáról. Megjegyezzük, hogy ez fordítva is igaz: a védett tulajdonságok egy részére vonatkozó adatokat (családi állapot, anyaság, apaság stb.) a munkáltató meghatározott szervezeti egysége (pl. bérszámfejtést végző osztály, személyzeti osztály) jogszabály által meghatározott célból a szükséges mértékben kezelheti, ez azonban önmagában ugyancsak nem igazolja a munkáltató szempontjából releváns döntéshozó személyek tudomását erről a tulajdonságról.

Ilyen esetben szokott felmerülni az a kérdés a bizonyítás során, hogy kinek kell bizonyítania: a munkavállalónak-e, hogy a munkáltató tudott a védett tulajdonságáról, vagy a munkáltatónak, hogy azt nem ismerte. Megítélésem szerint nem a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkáltató tudott-e a védett tulajdonságról. A munkáltató, ha arra hivatkozik, hogy erről nem tudott, azt neki kell bizonyítania, mert ezen nyilatkozata a körben értékelendő, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, azt nem sértette meg. Amennyiben ugyanis nem tudott a védett tulajdonságról, magától értetődően **hiányzik az okozati összefüggés is a védett tulajdonság és a hátrány között.**

Megjegyzendő, hogy a tudomásszerzés szempontjából **a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy a döntéshozatalra, illetve javaslatételre jogosult személy tudomása** értékelhető, nem pedig esetlegesen olyan más, a munkavállalóval azonos munkakörben dolgozó munkatársak értesülése, akik sem javaslatételi, sem befolyásolási, sem döntéshozatali joggal nem bírnak, így a munkáltatói intézkedés tartamára nem volt kihatásuk. Amennyiben azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen felettséggel konzultált a döntésről, a véleményét kikérte, a közvetlen felettes tudomását is szükséges vizsgálni.

### 2.3. Hátrány valószínűsítése

A hátrány a felperes szubjektív megítélésén alapul, hogy mit tekint számára hátrányosnak. A bírói gyakorlat a hátrány fogalmát **tágan értelmezi**: az lehet maga a munkaviszony megszüntetése, előnytelen, kedvezőtlen szerződéses kikötés (határozott idő meghatározása,

próbaidő kikötése, alacsonyabb bér) az, hogy a munkáltató kedvezőtlenebb feltételekkel foglalkoztatta a munkavállalót, de az is, hogy pl. az otthondolgozást nem biztosította, vagy a tanulmányi szerződésben biztosított támogatás visszafizetésére kötelezte a munkavállalót. Egy közigazgatási ügyben hozott döntés szerint hátrány lehet a fegyelmi büntetés is – akkor is, ha az jogszerű (Kúria Kfv.IV.37.312/2012/10. számú határozata).

A hátrány valószínűsítése általában nem igényel különösebb bizonyítást: a munkavállaló megjelöli a szubjektív értékítélete szerinti hátrányt. Legfeljebb a munkabér tekintetében elképzelhető az, hogy tételes, összehasonlítható bizonyítással kerül sor annak igazolására, hogy a felperes munkabére – figyelemmel az egyes bérelemekre is - alacsonyabb, mint egy másik, védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalóé.

#### **2.4. Összehasonlítható csoport**

Hátrányos megkülönböztetés esetében a sérelmet szenvedett személynek **meg kell jelölnie egy személyt vagy csoportot, amellyel összehasonlítva őt ismeretei szerint hátrány érte vagy éri.** Ez természetesen azt jelenti, hogy a másik csoport nem rendelkezik azzal a védett tulajdonsággal, ami az ő esetében fennáll, a védett tulajdonság hiánya a csoportképző ismérv. A csoportnak a munkáltatói bizonyítás szempontjából van jelentősége, mert a munkáltató a csoporton belüli személyekkel kapcsolatos, a felperes irányában megnyilvánuló azonos magatartásával is bizonyíthatja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.

A bírói gyakorlat szerint a bizonyítás során **a hátrányt szenvedettek általa hivatkozott csoportképző ismérvét a felperesnek kell valószínűsítene** (Mfv.I.10.702/2012/5.).

Az Esélytv. szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy (vagy egy csoport) vélt vagy valós tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személy (vagy csoport) (Esélytv. 8. §). A csoportképzés szabályaira figyelemmel a diszkrimináció összefoglaló jelleggel akkor valósul meg, ha a hasonlóak (azonos tulajdonsággal rendelkezők, a homogén csoportot alkotók) eltérő, az eltérők (eltérő tulajdonsággal bírók, az adott szabályozási koncepción belül nem homogén csoportba tartozók) pedig azonos, vagy hasonló elbánásban részesülnek [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46.; 21/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 73.].

**Nem minden esetben található azonban összehasonlítható csoport,** vagy azok nem megfelelően kerülnek meghatározásra a peres eljárásban. Nem kellett összehasonlítható csoportot keresni akkor, amikor a felperesi munkavállaló jogviszonyát a terhességének közlését követően szüntette meg a munkáltató próbaidő alatt azonnali hatállyal, majd három és fél hónappal később alkalmazott új közalkalmazottat (Mfv.I.10.044/2014/4.). Az összehasonlítható csoport jelen esetben olyan próbaidejét töltő közalkalmazott lehetett volna, aki nem volt várandós, ilyen azonban a perbeli esetben nem volt.

Munkaügyi perekben tudomásom szerint még nem merült fel, de lényeges lehet az **összehasonlítható csoport időbeli meghatározása** is. Munkaügyi jogvitákban általában egyidejű vizsgálat folyik, ugyanakkor a Kúria egy közigazgatási perben akként foglalt állást, hogy az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárásban a vizsgálati időszak megállapítása során az eljárás megindításának határidejéről rendelkező Esélytv. 17. §-a az összehasonlíthatóság körébe bevonható esetek meghatározásánál a tényállást nem szorítja keretek közé, időbeli korlátot a kontrollcsoport kiválasztására nézve nem tartalmaz (Kfv.III.37.798/2015/5.).

### 3. A bizonyítás menete a második szakaszban

Az EBH Tanácsadó Testületének 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása szerint „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 (*Esélytv. 19. § (2) bek. a) pont, tényállás szintje, nincs diszkrimináció*).
2. Amennyiben nem vitatja a tényeket, bizonyíthatja, hogy teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés az adott diszkriminációs forma két eleme (pl. a hátrány és a védett tulajdonság) között, tehát valójában megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét (*tényállás szintje, nincs diszkrimináció elismerése*).
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. Amennyiben a vizsgált jogviszony tekintetében az Esélytv. ágazat-specifikus rendelkezése illetve a releváns ágazati jogszabály alapvető jog gyakorlása vagy az esélyteremtés érdekében kifejezetten megkívánja vagy megengedi a megkülönböztetést, akkor az eljárás alá vont sikeresen bizonyíthatja, hogy rendelkezésével (magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat) összefüggésben nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Esélytv.-ben vagy más ágazati jogszabályban külön ki nem emelt jogviszonyok tekintetében az eljárás alá vont akkor mentesülhet sikeresen, ha rendelkezése megfelel az Esélytv. 7. § (2) bekezdésében megfogalmazott általános kimentési okoknak”.

#### 3.1. Az okozati összefüggés valószínűsítése, illetve a hiányának bizonyítása

Kérdésként merült fel, hogy kinek kell bizonyítani az okozati összefüggést a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között. a felperes köteles azt legalább valószínűsíteni, vagy az alperes tartozik azt bizonyítani a kimentés körében, hogy nem volt okozati összefüggés a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között. A bíróságok gyakorlata korántsem egységes a kérdés megítélése tekintetében.

Az EBH 2010/2272. számon közzétett elvi bírósági határozat szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti elmarasztaláshoz elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése. Az eset alapja egy munkajogi vitából kialakult közigazgatási hatósági eljárás volt, melyet a munkavállaló amiatt indított, mert állítása szerint a munkáltató a GYES után anyasága miatt, azaz azért nem foglalkoztatta a korábbi munkakörben és átlagkeresettel, mert úgy ítélte meg, hogy a munkavállaló a gyermekei ellátása mellett már nem lesz képes a rábbi vagy ahhoz hasonló szintű feladatok elvégzésére. A Legfelsőbb Bíróság ebben a határozatában nemcsak az Esélytv. 19.§ szerinti hátrány és védett tulajdonság valószínűsítését követelte meg, de azt egy további elemmel is kiegészítette, miszerint a perbeli beavatkozónak (a munkavállaló) a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést bizonyítékokkal - így levéllel, tanúkkal (stb.) – is meg kellett volna erősítenie. A határozat maga is utal az Európai Unió Tanácsának nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 1997. december 15-i 97/80/EK irányelvének 4. cikkelyére, melynek értelmében a tagállamoknak, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, a bizonyítási teher alakulását oly módon kell szabályozniuk, hogy a munkáltató legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértette meg. A határozat szerint ezen bizonyítási teher áthárításának tehát előfeltétele, hogy az, aki a hátrányos megkülönböztetést állítja, az oksági kapcsolat meglétét legalább valószínűsítse, azaz állítson olyan tényeket, mely(ek)ből akár a közvetlen, akár a közvetett

megkülönböztetésre lehet következtetni.

A Legfelsőbb Bíróság ezen elvi bírósági határozata szöges ellentétben áll az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalásával, mely a bizonyítási kötelezettség megosztásáról szól. Az állásfoglalás szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő bizonyítékokhoz való hozzájárása terén fennálló hátrányt. A jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét. A Tanácsadó Testület kitért arra is, hogy a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panaszja megalapozott. Amennyiben a sérelmet szenvedett személy, vagy a közérdekű igényt érvényesítő a fentiek szerint eleget tesz valószínűsítési kötelezettségének, az Esélytv. 19. §-a alapján mintegy vélelmezni kell az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, mely vélelem a kimentési bizonyításban dönthető meg. Az eljárás alá vont – többek között – akkor mentesülhet a jogi felelősség alól, ha bizonyítja, hogy teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés az adott diszkriminációs forma két eleme (pl. a hátrány és a védett tulajdonság) között, tehát valójában megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.

A Legfelsőbb Bíróság, illetve a Kúria több más, munkajogi tárgyú határozatában is akként foglalt állást, hogy a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége nem terjed ki a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatra igazolására. A Kúria az Mfv. II. 10.155/2015/7. számú döntése szerint az alperesnek azt kellett bizonyítani, hogy a felperes védett tulajdonsága (10 évvel idősebb életkora a vezetői beosztásokra kiválasztott fiatalabb munkavállalókkal szemben az átszervezés során) és az általa elszenvedett hátrány (munkaviszonyának megszüntetése) között nem állt fenn okozati kapcsolat. A Kúria Mfv.I:10.517/2014/4. számú határozatában ugyancsak kimondta, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció (EBH2015.M24.).

Véleményem szerint sem hárítható a felperes terhére a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány közötti oksági kapcsolat bizonyítása. A valószínűsítés is egyfajta, csökkent mértékű bizonyítás. Az egyenlő bánásmód megsértése körében éppenhogy azért kerültek ily módon meghatározásra a bizonyítás szabályai, mert a sérelmet szenvedett nincs abban a helyzetben, hogy az oksági kapcsolatot bizonyítsa. Éppen ezért az okozati összefüggés hiányát, tehát hogy nem azért került például a munkavállaló elbocsátásra, mert terhes, a jogsértőnek kell bizonyítania (és nem valószínűsítene).

Megjegyzendő, hogy a polgári bíróságok gyakorlata sem egységes a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés bizonyítása tekintetében. A debreceni Ítéltábla Pf.I.20.683/2005/7. számú határozatában – az elsőfokú bíróság okfejtésével szemben – akként foglalt állást, hogy a törvény téves értelmezése, hogy a felperesnek a két feltétel bizonyítottsága (helyesen valószínűsítése) mellett a kettő közötti okozati összefüggést is bizonyítania kellene. Önmagában helyes ugyan az az álláspont, mely szerint a jogvédelem indokoltsága önmagában is feltételezi az oksági kapcsolatot, a jogalkotó azonban e kérdés vizsgálatánál a bizonyítás terhét megfordította. Az Esélytv. 19. §-ának (1) bekezdése szerint az igényérvényesítésre jogosultnak valóban csak az elszenvedett hátrány tényét, valamint a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság meglétét kell bizonyítania, a továbbiakban az

okozati összefüggés kérdése a hivatkozott törvényhely (2) bekezdésében meghatározott kimentéssel tisztázható. Amennyiben ugyanis a másik félnek sikerül bizonyítania, hogy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, mert eljárásának más, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt, a jogvédelemhez szükséges okozati összefüggés nem fogadható el bizonyítottan.

A Szegedi Ítéltábla egy eseti döntésben ellenben akként foglalt állást, hogy a felperes valószínűsítési kötelezettsége ugyanakkor ki kellett terjedjen az okozati összefüggésre is az őt ért hátrány és megjelölt védett tulajdonsága között (Pf.I.20.200/2015/4.).

Véleményem szerint a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést tehát nem az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó felperesnek kell bizonyítania, **tényállítási kötelezettsége** azonban van: keresetlevelében egyértelműen meg kell jelölnie, hogy megítélése szerint milyen védett tulajdonság miatt okozott neki hátrányt a munkáltató. Ezt követően az alperesi munkáltatónak kell nyilatkoznia és tényállítást tennie: jellemzően azt, hogy nem a védett tulajdonság miatt, hanem más okból tett a munkavállalóra hátrányos intézkedést és mi volt ez a másik ok. Ezen tényállítások azok, amik kijelölik a bizonyítás terjedelmét és mikéntjét.

### 3.2. Speciális (munkajogi) kimentési okok

Speciális, munkajogi jellegű kimentési okot tartalmaz az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés a) pontja: e szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés. Ez utóbbi körülmények fennálltát az arra hivatkozó munkáltatónak kell bizonyítania. Ez a speciális kimentés bármely védett tulajdonság esetében érvényesül.

Nem fogadták el ilyenek a hatóság és a bíróságok azt az esetet, amikor a munkáltató a munkavállalót életkora miatt nem foglalkoztatta éjszakai árufeltöltő munkakörben, hanem nála lényegesen fiatalabb, illetve rövidebb szakirányú tapasztalattal rendelkező munkavállalókat alkalmazott.

Jogszerű megkülönböztetésnek találták ugyanakkor az eljáró bíróságok azt, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott, máshol főállásban dolgozó női munkavállalót az alperes a többi beiskolázott főállású munkavállalóval szemben, nem iskolázta be. Az ítéletek indokolása szerint nem várható el ugyanis a munkáltatótól olyan személy taníttatása, aki a tudását az alperes költségére máshol is hasznosíthatja. Az alperes ezen magatartásának ésszerű indokát adta, és bizonyította, hogy az nem a felperes női mivoltára vezethető vissza (Mfv.I.10.517/2014/4.).

Ugyancsak jogszerű megkülönböztetésnek ítélték a bíróságok, hogy a felperes kérelme ellenére nem osztotta be a strandra munkavégzésre, mert a külső medencéknél összeszokott fürdőmesteri csoportok dolgoztak, amit az alperes nem kívánt megbontani. Ez pedig indokolt munkaszervezési döntés volt, ami bizonyítottan nem jelentette a felperes hátrányos megkülönböztetését (Mfv.I.10.517/2014/4.).

E speciális kimentési okra több esetben is hivatkoztak az egyenlő munkáért egyenlő bér kapcsán. Egy ügyben a munkavállalók között a munkavégzés helyére tekintettel nyújtott eltérő összegű és felhasználású természetbeni juttatás kapcsán az alperes sikerrel kimentette magát az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással. Az alperes a munkavállalói részére a

székhelyen dolgozóknak kizárólag a helyi étkezdében történő, 18 alkalomra szóló étkezéshez 9000 forint értékben meleg étkeztetést, míg a székhelyen kívül dolgozóknak 4500 forint hideg étkeztetési utalványt juttatott, mely utóbbi bárhol felhasználható volt. A Kúria megállapította, hogy az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés történt, így a felperesekkel szemben hátrányos megkülönböztetés nem érvényesült (EBH2009. 1980.).

Ehhez hasonló ügy volt, amikor a prémiumévekben részt vevő munkavállaló azt sérelmezte, hogy részére csak a törvényben kifejezetten megjelölt járandóságokat (jubileumi jutalom, étkezési hozzájárulás) 30%-át kell megfizetni. A Kúria szerint az alperes kimentette magát az Esélytv. 22.§ (1) bekezdésére hivatkozással: nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét az adható juttatások feltételeinek meghatározásakor, amikor azokat a statisztikai állományi létszámba tartozóknak, mint a megtakarítások fedezetét létrehozóknak kívánta biztosítani (EBH2010. 2175.).

Az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés b) pontja szerint továbbá nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a 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.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalásában is felhívta a figyelmet arra, hogy ezen kimentésre csak akkor van lehetőség, ha a szervezet által megkövetelt vallás vagy más világnézet, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozás az adott munkakör tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelménynek minősül. A 22. § b) pontja nem teszi lehetővé, hogy egy vallásos szellemiségű intézmény a vallástól eltérő más védett tulajdonság, vagy egy etnikai kisebbséghez kapcsolódó intézmény a nemzeti vagy etnikai hovatartozástól eltérő tulajdonság alapján tegyen különbséget az alkalmazottai között.

### **3.3. Általános kimentési okok**

További, általános, valamennyi diszkriminációs esetre alkalmazható kimentési okot tartalmaz a törvény a 7.§ (2) bekezdésben. E szerint ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

*a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos (szükségességi-arányossági teszt),*

*b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van (ésszerűségi teszt).*

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének sokat idézett állásfoglalása szerint az Alkotmánybíróság általános gyakorlatával is összhangban az Esélytv. eltérő kritériumrendszer alkalmazásánál egyrészt az alapvető alkotmányos jogokkal kapcsolatos megkülönböztetésekre, másrészt a hátrányt szenvedett fél alapjogának nem minősülő jogaival kapcsolatos különbségtételekre. Az előbbi a szigorúbb követelményeket támogató szükségességi-arányossági teszt, amely szerint alapvető jog korlátozására csak másik alapvető jog érdekében kerülhet sor, a korlátozásnak e célra alkalmasnak, ahhoz elengedhetetlenül szükségesnek és azzal arányosnak kell lennie. Az utóbbi az enyhébb, úgynevezett ésszerűségi

teszt, amely szerint a különbségtételnek a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka kell hogy legyen.

A Kúria Kfv.IV.37.312/2012/10. számú határozatában továbbá kimondta: a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a dogmatikai alapja az emberek egyenlő méltóságú személykénti kezelésének kötelezettsége. Ezért az ember alapjogát csak az elkerülhetetlenség-szükségesség-arányosság esetkörében, és akkor lehet korlátozni, ha a cél másképpen, mint alapjog-korlátozással nem érhető el. Minden egyéb esetben az Esélytv. 7. § (1) bekezdése szerinti magatartások ésszerű magyarázat hiányában, önkényesek, azaz jogellenesek. A kifejtettek értelmében minden olyan magatartás esetén, amikor az eljárás alá vont személy nem tudja igazolni [fordított bizonyítási teher, [Esélytv. 19. § (2) bekezdés)], hogy az egyébként jogellenes magatartását más alapjogok érvényre juttatása kényszerítőleg megkövetelte, de legalábbis annak a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka volt, úgy - kimentés hiányában - a jogellenesség megállapításának feltételei fennállnak.

A bírósági határozatokat áttekintve arra a megállapításra jutottam, hogy az általános kimentési okok viszonya a törvény későbbi szabályaihoz nem egyértelmű, jellemzően a bíróságok ezeket együttesen, többször vegyítve használják a határozatok indokolásában.

A Fővárosi Ítéletábrá 7.Pf.21.199/2007/2. számú döntésében egy munkajogi felvételi eljárás kapcsán, melyben a felperes azt kifogásolta, hogy nem adtak neki lehetőséget a felvételi elbészélgést követően a tesztírásra, állapította meg a következőket: nem lehet elvitatni az alperesnek azt a jogát, hogy bármely dolgozó felvételekor a jelentkezők közül olyat válasszon ki, aki - megítélése szerint - mind képességei, mind a munkához való hozzáállása, mind pedig a munkahelyi közösségbe való beilleszkedési készsége folytán a munkakör betöltésére leginkább alkalmas. Ezeknek a jellemzőknek a vizsgálata az alperes részéről nyilvánvalóan ésszerű döntésnek minősül, és nem terjed túl a cég jogos gazdasági érdekein.

Egy konkrét esetben a vitatott kérdés az volt, hogy a szülesi szabadságát töltő, egyébként a brüsszeli képviseleten foglalkoztatott szakdiplomata attasé-i kihelyezésének visszavonása jogszerűen történt-e. A bíróság az ügyet az Esélytv. 7.§ (2) bekezdése alapján bírálta el. Lényeges körülményként értékelte, hogy a felperes külszolgálati jogszabály erejénél fogva megszünt volna a külszolgálati jogviszony három hónapot meghaladó szünetelésével, amely rendelkezés nőkre és férfiakra egyaránt vonatkozik, ezért e rendelkezés tekintetében nem merülhet fel az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének megsértése. A konkrét ügyben Magyarország európai uniós soros elnökségre való felkészülése, a soros elnökséget közvetlenül megelőző nyolc hónapban különösen fontos szolgálati érdeknek minősült, és az alperes a felperes külszolgálatát ez okból a diplomáciai területre háruló jelentős plusz feladatok miatt szüntette meg. A bíróság az ügyben vizsgálta a magyar jogszabályok és a közösségi jogszabályok koherenciáját is. Lényeges tényként vette figyelembe, hogy a felperes közszolgálati jogviszonya nem szünt meg, az alperes a nem vitatott és a perben bizonyított különösen fontos szolgálati érdekre hivatkozással a felperes külszolgálatát szüntette meg. Megállapította, hogy a védendő tulajdonságok nem biztosítanak érinthetlenséget, csak attól védenek, hogy pusztán azok miatt jogosulatlanul senkit nem érjen hátrány (Mfv.II.10.681/2013/5.).

Egy másik ügyben a bíróságok ugyancsak az általános kimentési ok alapján utasították el az egyenlő munkáért egyenlő bér elvén alapuló keresetet. A Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú határozatában megállapította, hogy a csak az adott időszakban ténylegesen munkát végző munkavállalók részére fizethető jutalom meghatározása nem sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. A jutalmazási szempontok megfeleltek az Esélytv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt követelménynek, miszerint azok tárgyilagos mérlegelés alapján az adott

jogviszonnal közvetlenül összefüggő, ésszerű indokok voltak: a jutalmazási időszakban ténylegesen munkát végzők között a munkaterhet és a munkateljesítmény szerinti differenciálást érvényesítő szempontokat határozott meg.

### **3.4. A speciális és általános kimentési okok viszonya**

E kérdésben nem egyező az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróságok gyakorlata.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének állásfoglalása szerint az Esélytv. az alkotmányos alapjogok védelme érdekében a kimentési okok között hierarchiát állít fel az alábbiak szerint:

1. ágazati kimentési okok, amelyek bizonyos védett csoportok sajátos többletjogainak érvényesülését biztosítják
2. ágazati, illetve általános, meghatározott védett csoportoknak címzett esélyteremtő intézkedések
3. általános kimentési teszt a sérelmet szenvedett fél alkotmányos alapjogának sérelme esetén
4. általános kimentési teszt a sérelmet szenvedett fél alkotmányos alapjogának nem minősülő joga esetén
- 5.

Bármely kimentési ok esetében szükséges valamennyi törvényi feltétel fennállásának rigorózus vizsgálata és szűk értelmezése. Az ágazat-specifikus kimentési okok a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján viszonyulnak az általános kimentési okokhoz, azaz az 1. és 2. pontban felsorolt speciális kimentési okok alapján lehetséges csupán mentesülni az ott nevesített jogviszonyok esetén.

Az állásfoglalás szerint az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás területén érvényesülő kimentési okok a bizonyos védett csoportok sajátos többletjogainak biztosítására szolgáló ágazati kimentési okok közé tartoznak, ezért a munkaviszonyban az általános kimentési teszt nem alkalmazható.

Ezzel szemben a Kúria Mfv. II. 10.064/2014/3. számú határozatában alaptalannak találta azt az érvelést, mely szerint az Esélytv. 22. § (1) és (2) bekezdésében a foglalkoztatás területére megállapított speciális kimentési ok kizárja a 7. §-ában foglalt kimentés alkalmazását. Megállapította, hogy az Esélytv. ezen, a foglalkoztatás területére irányadó rendelkezése az általános rendelkezés mellett, azon túl szabályozza a kimentés lehetőségét, azonban nem zárja ki a 7. § (2) bekezdésében foglaltaknak a foglalkoztatás területén történő alkalmazását. Az irányadó bírói gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére történő hivatkozás esetén a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnal összefüggő ésszerű indoka volt.

Jelen tanulmány általános kimentési okokról szóló részében pedig több olyan eseti döntés is felsorolásra került, amikor a bíróságok munkaügyi tárgyú jogvitában az általános kimentési ok alapján utasították el a keresetet.

A kimentési bizonyítást követően az általános perjogi szabályok szerint a felperesnek lehetősége van a kimentési bizonyításban előadottak cáfolatára, erre az általános rendelkezések vonatkoznak.

## **4. Esetek a munkaviszony egyes szakaszaiból**



#### **4.1. A munkaviszony létesítése során**

A munkaviszony létesítése, a felvételi eljárás a versenyszférában (szemben a közszférával) teljesen szabályozatlan jogterület, a kiválasztás során a munkáltató mérlegelési szempontjai érvényesülnek. Ezért egy felvételi eljárás során különösen nehéz a bizonyítás az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán.

Több esetben előfordult, hogy amikor a pályázó jelentkezik az állásra, telefonon arról tájékoztatják, hogy az állásra csak valamely meghatározott tulajdonsággal rendelkező egyéneket (pl. nőket, férfiakat, fiatalokat stb. vesznek fel.). Ilyen esetben, ha a pályázó az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozik, rendszeres munkáltatói védekezés az, hogy

1. a tájékoztatást az egyik alkalmazottja adta, aki nem gyakorol munkáltatói jogokat.
2. végül senkit sem vettek fel, mivel anyagi helyzetük megromlott, újabb munkaerőt nem tudtak fizetni.

Míg az Egyenlő Bánásmód Hatóság ez utóbbi érv valósága alapján elfogadta a munkáltatói védekezést, azaz megállapította, hogy a munkáltató nem sértette az egyenlő bánásmód kötelezettségét: a meghirdetett állásra végül senkit sem vett fel, a panaszos tehát nem részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő többi jelentkező, akiket ugyancsak nem alkalmaztak. Ezzel szemben a Kúria nem értett egyet a hatóság döntésének azon indoklásával - melyet az elsőfokú bíróság is követett -, nevezetesen, hogy az a tény, hogy senkit nem vettek fel eladónak, eleve kizárja a jogsértés megállapítását.

Az egyik ügyben a roma származású felperes sérelmezte, hogy a felvételi elbeszélgetést követően a munkáltató nem adott neki alkalmat a tesztírásra. Az eljáró bíróságok értékelték az eset összes körülményeit, s ezek között a megjelent pályázók összetételét, a felvételi eljárás írásban rögzített rendjét, melynek a tényleges eljárás is megfelelt, arról a jelentkezők tájékoztatását, a munkáltató udvarias és korrekt eljárását, a felvételi elbeszélgetés során mindenkinek azonosan feltett kérdéseket (végzettségükről, korábbi munkahelyeikről, arról, hogy miért kívánnak a cégnél dolgozni, végül a jó és rossz tulajdonságaikról kérdezték őket), és az ezt követő eljárást. A Fővárosi Ítéltábla 7.Pf.21.199/2007/2. számú határozatában végül megállapította, hogy az alperes a felvételi eljárás során minden jelentkező részére azonos lehetőségeket és feltételeket biztosítottak. Nem lehet elvitatni az alperesnek azt a jogát, hogy bármely dolgozó felvételekor a jelentkezők közül olyat válasszon ki, aki - megítélése szerint - mind képességei, mind a munkához való hozzáállása, mind pedig a munkahelyi közösségbe való beilleszkedési készsége folytán a munkakör betöltésére leginkább alkalmas. Ezeknek a jellemzőknek a vizsgálata az alperes részéről nyilvánvalóan ésszerű döntésnek minősül, és nem terjed túl a cég jogos gazdasági érdekein. Az elbeszélgetés nem csupán az adott munkaterület betöltésére eleve alkalmatlanok kiszűrésére, hanem szélesebb körű szűrésre szolgált. A feltett kérdések a tényállásban megállapítottak alapján lényegében azonosak voltak valamennyi jelentkező esetében, így megkülönböztetés e vonatkozásban sem történt, és a kérdések tárgya sem volt olyan, amelynek a megválaszolása vagy a válaszadás elmaradása bármely kisebbség, személy vagy csoport részére valamiféle megkülönböztetésre adott volna alkalmat. A kérdések teljesen általánosak, egy munkaintervjú során általában előfordulóak, elfogadottak, a betöltendő állással közvetlenül összefüggőek, és ezért ésszerűek voltak.

#### **4.2. A munkaviszony fennállása alatt**

##### **4.2.1. Egyenlő munkáért egyenlő bér**

A munkabérben való megállapodás – a közsféra kivételével – alapvetően a felek szerződéskötési szabadságába tartozó kérdés, melybe meghatározott kivételektől eltekintve (bérminimum, garantált bérminimum) az állam nem szólhat bele. Az, hogy a felek milyen bérben állapodnak meg, függ a felek alkupozíciójától, a munkavállaló tárgyalási képességeitől, a piaci viszonyoktól, a munkavégzés helyétől és idejétől, és számos egyéb körülménytől. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve megítélésem szerint kizárólag akkor ad alapot vizsgálódásra és bérkülönbszet érvényesítésére, ha a felperes valószínűsít egy védett tulajdonságot, amely miatt őt az alperes az összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalóval szemben megkülönböztette. Védett tulajdonság megjelölése hiányában nincs mód a bizonyítási eljárás lefolytatni. Ugyancsak érdektelen, hogy a munkavállaló a piacon, illetve más vállalatoknál mennyit kereshetett volna, mi lenne számára a „méltányos” bér. A felek ebben a bérben állapodtak meg, annak jogellenességét a bíróság az Esélytv. alapján akkor állapíthatja meg, ha a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy nem a munkavállaló védett tulajdonsága miatt állapított meg alacsonyabb bért, mint az egyenlő értékű munkát végző másik munkavállaló munkabére.

A Kúria EBH2014.M.19. számú eseti döntésében határozottan és egyértelműen akként foglalt állást ebben a kérdésben, hogy **védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése**, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.

Ugyancsak előkerült **a szerződéskötési szabadság** kérdése egy felülvizsgálati eljárásban, amikor a munkáltató azzal érvelt, hogy szerződéskötési szabadságát az Esélytv. rendelkezései nem korlátozhatják. A Kúria a perbeli esetre nézve megállapította, hogy a munkáltatónak az Esélytv. 19. §-ára figyelemmel számot kellett volna adnia, hogy milyen objektív ésszerű indoka volt a két férfi munkavállaló és a kérelmező közti bérbesorolás közti különbségnek. **Objektív, ésszerű indoknak azonban nem volt elfogadható az, hogy a két férfi munkavállaló korábban más munkakörben (11, illetve 13 éven át) dolgozott már felperesnél, az azonos munkakört pedig már két éve betöltötte.** A Kúria nem vitatta, hogy a bérek között bizonyos különbségek béralkutól függően is lehetnek, de a munkáltatónak elsősorban azt kellett volna bizonyítania, hogy a vállalkozás a munkavállalók bérezésének mértékét részben vagy egészben a felperesnél eltöltött munkaviszony időtartama alapján határozza meg tekintet nélkül arra, hogy férfi vagy női munkavállalóról van szó. A felperes ezt igazolni nem tudta, az Mt. 142/A. §-ának (2) bekezdése pedig megerősíti, hogy legfeljebb a munkatapasztalat körében jelenthetett a felperes által hivatkozott körülmény különbséget a kérelmező és a két másik férfi munkavállaló között. Ugyanakkor ennek jelentőségét csak csekély mértékben lehetett volna figyelembe venni, mivel a konkrét munkakör betöltése tekintetében nem volt a kérelmező és a két férfi munkavállaló között érdemi különbség. Mindebből következik, hogy a Kúria bár elismerte, hogy ugyanazon munkakört betöltő személyek között érdekérvényesítési képességtől függően a béralku során kialakulhatnak különbségek, de megállapította, hogy ezzel a perbeli jelentős, 70-100%-os különbségek semmi esetre sem voltak ésszerűen indokolhatók (Kfv.III.39.148/2011/7.szám.).

Megjegyezzük, hogy a Kúria a fenti esetben a szerződéskötési szabadság elvét elismerte, de dogmatikailag nem tisztázta az egyenlő bánásmód és a szerződéskötési szabadság viszonyát, kapcsolatát.

A bírósági ítéletekben fellelhető továbbá **az arányosság kérdése**, amikor van ugyan eltérés a tapasztalat vagy a szaktudás tekintetében a munkavállalók között, de az csekély mértékű, vagy éppen a szaktudás olyan, amit ténylegesen az adott munkavállaló nem hasznosított a munkavégzéshez, így az nem indokolhatja az eltérő bérezést. A Kúria egyik

határozatában megállapította, hogy a női munkavállaló és a két férfi kollégája között a munkavégzés anyagi elismerése tekintetében mutatkozó jelentős mértékű eltérés nem volt indokolt sem a munkáltató által hangsúlyozott műszaki végzettség, sem a tapasztalat, sem a nyelvtudás okán. A munkabér megállapításának az elvégzett munka mennyiségével és minőségével arányosnak kell lennie, amely arányosság nemcsak a munkavégzés és a munkát végző ember között áll fenn, hanem a munkavégzés hasonlósága esetén a hasonló/egyenértékű munkát végző emberek között is. Amennyiben ez az arányosság nem áll fenn, az bármelyik munkavállaló hátrányára megváltozik, sérül az egyenlő bánásmód követelménye, az egyenlő elbánás elve (Kúria Kfv. VI. 37.984/2010/4.)

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét nemcsak a bérben való megállapodásra, **de a bérfejlesztésre** is alkalmazni kell. Az egyik perben a felperesi munkavállaló valószínűsítette, hogy miután a szülési szabadságról visszatért, a vele azonos munkakörű férfi munkavállalóval szemben hátrány érte, mert a személyi alpbérét az alperes kisebb mértékben emelte. Míg a férfi munkavállaló tekintetében az alperes 15 %-ot meghaladó bérfejlesztést hajtott végre, addig a felperesnél ez 5 %-os volt. A Kúria megállapította, hogy az alperest terheli annak bizonyítása, hogy a bérfejlesztés során az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, különös tekintettel arra, hogy a felperes személyi alpbére a szülési szabadságát megelőzően megállapíthatóan magasabb volt, mint az általa megjelölt azonos munkakörű munkavállalóé (Mfv. I. 10.630/2014/6.).

Volt olyan eset is, amikor a bíróságnak arról is állást kellett foglalnia, hogy **mi minősül munkabérnek**: a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló részére jutatott **munkáltatói kölcsön** nem tekinthető a munkabérbe beszámítandó olyan juttatásnak, amely alacsonyabb órabérét ellensúlyozná. Egyrészt ugyanis a munkáltató nem bizonyította, hogy a munkáltatói kölcsönt az alacsonyabb órabér kompenzálása céljából, kizárólag a női dolgozónak adta meg, s ilyen kölcsönben férfi dolgozók nem részesülhetnek, másrészt azt sem igazolta, hogy a kölcsön mennyiben jelentett vagyoni előnyt a női munkavállaló számára. A hivatkozás nem felel meg a fizetési rendszer átláthatósága (transparency of the pay system) elvének sem. Az Európai Bizottság gyakorlata (C-12/81. Garland, C-262/88. Barber ügy) tényleges vagyoni előnnyel, haszonnal járó juttatásokat tekintett a bér részének (családi, vasúti, utazási kedvezmény, nyugdíjba vonulás után szerződéses szakmai nyugdíj) (Kfv.IV.37.332/2007/5.).

Több olyan ügy is volt, amikor a bíróságoknak a munkáltató különböző telephelyein érvényesülő eltérő díjazási szabályainak jogszerűségét kellett megítélni.

Egy esetben a bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy megfelel-e az egyenlő bánásmód alapelvének, amikor **egy társaság vidéki és fővárosi telephelyen foglalkoztatott ugyanazon munkakörű munkavállalójának más a munkabére**. Az első-, és másodfokú bíróságok szerint a budapesti képviselő-vezető vonatkozásában a munkafeltételek a felperesével nem voltak azonosak tekintettel arra, hogy nagyobb számú képviselőt vezetett, több beosztottja volt, a projektek jellege is más volt, ezért a két vezető nem volt összehasonlítható helyzetben. Mivel a felperes és a budapesti férfi kollégájának munkajogi helyzete nem volt teljesen azonos, ezért az alperes elfogadható indokát adta annak, hogy miért kaphatott a budapesti vezető havi 50.000 forinttal több alpbért, mint a felperes. A Kúria hatályon kívül helyezte az ítéletet és a másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására utasította. A határozat indokolása szerint az eljáró bíróságok nem adták részletes indokát, hogy mely bizonyítékokat értékelve fogadták el az alperes azon előadását, hogy a budapesti és a vidéki képviselő-vezető nem volt összehasonlítható helyzetben. Ezért a megismételt eljárásban - a felek bizonyítási indítványai függvényében - annak feltárása szükséges, hogy az

alperes által hivatkozott, a bérezés szempontjából megkülönböztetésre alapot adó körülményekben a felperes szülési szabadsága előtt, illetve a szülési szabadságát követően milyen változás történt. A megismételt eljárásban a bíróságok vizsgálták a két régió képviselőre érkezett ügyek, valamint a képviseleteken 2005. és 2006. években foglalkoztatott munkavállalók számát. A első-, és másodfokú bíróságok megállapították, hogy a közép-magyarországi régió képviselői irodának a létszáma magasabb volt, s e régió dolgozóinak a létszáma nagyobb arányban nőtt arányosan az alperes által közölt projektszámmal. Az alperes nem tudta azt bizonyítani, hogy a közép-magyarországi régió képviselői irodája rendelkezett volna olyan speciális feladatok ellátására jogosító hatáskörrel, amely kizárólag e régiót illette volna meg, és ez alapján többletfeladatai jelentkeztek volna, illetve hogy a két régió között olyan különbségek mutatkoztak, amelyek az összehasonlíthatóságot megakadályozzák. A Kúria szerint a bizonyítás eredményét nem megfelelően értékelte a másodfokú bíróság. Az alperesnek kellett bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a 2005. április 1. és 2006. június 21. közötti időszakban a bérfejlesztés során betartotta. E körben külön hangsúlyozta az ügyek számának, tárgyának, a projektek számának és azok támogatási összegének, valamint a képviseletek hatásköreinek a bizonyítása szükségességét, továbbá az egész szervezetre vonatkozó béremelési elvek, a nyelvpótlék alapbéresítési szempontjainak a vizsgálatát. Ezek után a bizonyítékok értékelése során nem vonta meg annak következményét, hogy az alperes beadványában ezen adatok közlésétől már elzárkózott. Elmulasztotta továbbá a bizonyításra köteles alperes terhére értékelni a projektek számára és azonosítására vonatkozóan felmerült kétségeket. A bizonyítási nehézségek ugyanis a bizonyítás kötelezettsége alól az azt terhelő felet nem mentesítik. Mindezek alapján a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésével vonta le a törvényszék a következtetését a bérezésre vonatkozóan az egyenlő bánásmód követelményének megtartásáról. A Kúria szerint az Esélytv. 19. § (2) bekezdés alapján az alperest terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére a perben kétséget kizáróan nem igazolt, hogy a felperes alapbérének 2005. április 1-jétől történő megállapítása az egyenlő bánásmód követelményét nem sérti, ezért e rendelkezés vonatkozásában a Kúria a jogerős ítélet ezen rendelkezését az elsőfokú ítéletre is kiterjedően hatályon kívül helyezte, és e körben az elsőfokú bíróságot az összecszerűség megállapítása érdekében új eljárásra és új határozat hozatalára utasította (Mfv.I.10.630/2014/6.).

Egy másik esetben arról kellett döntenie, hogy a munkavállalók **között a munkavégzés helyére tekintettel nyújtott eltérő összegű és felhasználású természetbeni juttatás** sérti-e az egyenlő bánásmód elvét. Az alperes a munkavállalói részére a székhelyen dolgozóknak kizárólag a helyi étkezdében történő, 18 alkalomra szóló étkezéshez 9000 forint értékben meleg étkeztetést, míg a székhelyen kívül dolgozóknak 4500 forint hideg étkeztetési utalványt juttatott, mely utóbbi bárhol felhasználható volt. Az eljáró bíróságok elfogadták egyéb helyzet szerinti védett tulajdonságnak a telephelyen kívüli munkavégzési helyet. A Kúria megállapította, hogy a munkavégzés helyéből adódóan az alperes melegétkezésre jogosító juttatását a pályamunkásként dolgozó felperesek maguk által sem vitatottan - tevékenységi helyük miatt - az alperes étkezdéjében nem tudták igénybe venni. Ezzel szemben a székhelyen dolgozók kizárólag alperes üzemi konyhájában tudták a 9000 forint juttatást felhasználni. A felperesek tehát velük nem azonos helyzetben lévő munkatársaik csoportjával hasonlították össze magukat. E tekintetben azonban a jogszabály rendelkezése folytán - miután az Esélytv. 22.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés történt - felperesekkel szemben hátrányos megkülönböztetés nem érvényesült.

Nem helytálló az a felülvizsgálati érvelés, mely szerint hátrányos megkülönböztetés érte amint a felpereseket, mert a részükre juttatott utalvány pénzübeni értéke fele volt a központban dolgozóknak adott utalványénál. Az alperes részéről biztosított kétféle juttatás vonatkozásá-

ban nem állítható, hogy különböző értékű juttatások volnának, miután egyéb felhasználhatósági tényezők alapján korlátozás mindkét juttatási forma esetében érvényesült (EBH2009.1980.)

Érdekes kérdésként merül fel, hogy megfelel-e az egyenlő bánásmód követelményének egy olyan szabályozás, **amikor csak azok a munkavállalók részesülhetnek valamely, a munkáltató mérlegelési jogkörében adható juttatásban, akik nem vagy nem voltak (akár meghatározott ideig) keresőképtelen betegek.** Például csak azok kaphatnak jutalmat, vagy 13., havi bért, akik a döntéskor nem voltak keresőképtelen betegállományban és/vagy meghatározott időt ledolgoztak. Ilyen esetben ugyanis ésszerűen felmerülhet az egészségi állapotra, mint védett tulajdonságra való hivatkozás a munkavállaló részéről. Vajon a munkáltató védekezhet-e eredményesen azzal, hogy a ténylegesen munkát végzők munkáját tudta értékelni és jutalmazni? Egy esetben a Kúria igenlő választ adott e kérdésre: a Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú határozatában megállapította, hogy a jutalom olyan anyagi juttatás, amelynek megadása kérdésében a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, így arra alanyi jogosultság nem szerzhető. A jutalmazással a munkáltató díjazhatja a kiemelkedő vagy a rendkívüli munkateljesítményt, értékelheti a példamutató munkahelyi magatartást, a megbízhatóságot, de akár a rendszeres, megfelelő munkavégzést is. A jutalmazás feltételeit a munkáltató diszkrecionális jogkörében határozhatja meg. A perben a felperes nem sérelmezhetett alappal a jegyző által meghatározott jutalmazási szempontokat, mert adott esetben azok megfeleltek az Esélytv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt követelménynek, miszerint azok tárgyilagos mérlegelés alapján az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indokok voltak: a jutalmazási időszakban ténylegesen munkát végzők között a munkaterhet és a munkateljesítmény szerinti differenciálást érvényesítő szempontokat határozott meg.

Ehhez hasonló ügy volt, amikor a prémiumévekben részt vevő munkavállaló azt sérelmezte, hogy részére csak a törvényben kifejezetten megjelölt járandóságokat (jubileumi jutalom, étkezési hozzájárulás) 30%-át kell megfizetni. A Kúria szerint az alperes kimentette magát az Esélytv. 22.§ (1) bekezdésére hivatkozással: nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét az adható juttatások feltételeinek meghatározásakor, amikor a statisztikai állományi létszámba tartozóknak, mint a megtakarítások fedezetét létrehozóknak kívánta biztosítani (EBH2010.2175.).

Érdekes kérdés az is, hogy ha a munkavállaló azért nem végez munkát, mert a munkáltató jogellenesen megszüntette a munkaviszonyát, helyreállítás esetén igényelhet-e **jutalmat** arra az időre, amikor – **a munkáltató hibájából – ténylegesen nem dolgozott.** Az ügyben eljáró közigazgatási bíróság akként foglalt állást, hogy nem tekinthető megtorlásnak, miszerint a munkavállalók nem részesültek a jutalomkeretből, ugyanis a béren kívüli juttatások nem alanyi jogon járnak, a munkáltatót megilleti a jutalom elosztása tekintetében a differenciálás joga. A jutalom rendeltetése a színvonalas munka elismerése, illetve a jövőbeli ösztönzés. Függetlenül a távollétük okától, a felperesek ténylegesen nem végeztek munkát, így minden kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felperesek a többi munkavállalóval azonos elbírálás alá estek a jutalom elosztása során. Nem vitásan a felperesek önhibájukon kívül nem végeztek tényleges munkát, de ugyanez megállapítható a táppénzes állományban, illetve a gyes-en levő munkavállalók tekintetében is, akik szintén nem részesültek jutalomban (Kfv.IV.37.694/2010/14.).

A határozat kapcsán arra hívom fel a figyelmet, hogy megítélésem szerint a jogellenesen elbocsátott munkavállalók és a keresőképtelen beteg, gyes-en lévő munkavállalók helyzete

nem azonos, az előbbi ugyanis a munkáltató hibájából nem tud munkát végezni, a másik csoport pedig senkinek fel nem róhatóan kerül passzív állományba. Ugyanakkor a jutalom általában jó munkavégzés esetén jár, így a munkavállalók általában nem tudják bizonyítani, hogy ha munkát végeztek volna, akkor is teljesítették volna a jó munkavégzés feltételeit.

#### 4.2.2. Zaklatás és megtorlás

A munkaviszonyokban megvalósuló zaklatások és megtorlások tekintetében nagyfokú a látencia, kétség sem férhet hozzá, hogy lényegesen többször fordul elő ilyen cselekmény, mint ahány eset a hatóságok, bíróságok tudomására jut. Mégis az utóbbi időben a sértettek többször is felléptek jogaik érvényesítése végett, ezért jó pár ügy a hatóságok, bíróságok látókörébe került. Jellemző tendencia, hogy zaklatás, megtorlás esetén a sértettek először az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulnak, mert a hatóság gyorsabb eljárása és közvetlenebb eszközei azonnali segítséget tudnak nyújtani a munkavállalóknak.

A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egyik formája, amikor - például foglalkoztatási viszonyok között - a munkáltató visszaélve a foglalkoztatott kiszolgáltatott, hierarchikus helyzetével, jellegadó tulajdonságára tekintettel az emberi méltóságot sértő avagy önkényes magatartásával ellehetetleníti a környezetében. A zaklatás főszabályként folyamatos magatartást feltételez, de fogalmilag nem kizárt az Esélytv. 10. § (1) bekezdésének egyszeri magatartással történő kimerítése sem. A zaklatás nem csupán tevőlegességet, fizikai magatartást jelenthet. Az Európai Unió Bírósága és a Közszolgálati Törvényszék gyakorlatában számos esetben alkalmazta az irányelvi szintű közösségi jogi norma [a Tanács 2000/78/EK irányelvének 2. cikk (3) bekezdés] **lelki zaklatás** útján megvalósuló zaklatás tényállását. Ebben a körben hivatkozott arra, hogy lelki és szakmai zaklatás útján akkor valósul meg a jogsértés, ha az hatásában objektíve alkalmas a sérelmet szenvedett személy lejárására, avagy a munkafeltételei romlásának előidézésére. [S. Coelman vs. Attridge Law and Steve Law, C-303/06.; Carmella Lo Giudice vs. Európai Közösségek Bírósága, T-154/05.; Christos Michail vs. Európai Közösségek Bírósága, T-486/04. (fellebbezés folytán: C-268/08.; Carina Skareby vs. Európai Bizottság, F-95/2009.; N vs. Európai Parlament, F-26/2009.] A fentieket a Kúria Kfv.IV.37.312/2012/10.számú határozatában idézte, és megállapította, hogy **a munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatása, szaktanári tevékenységének korlátozása a munkavállaló meddőségi kezelésével összefüggésben állt** és önkényes volt. Önmagában a beavatkozó munkájának minőségével kapcsolatos kifogások ugyanis a tárgyilagos mérlegelés szerint nem voltak ésszerű indoknak tekinthetőek ahhoz, hogy a beavatkozót a felperesi vezetés helyettesítő tanárként foglalkoztassa. Erre utalt - a jogerős ítéleti döntés indokolásának értelmében - az is, hogy a munkáltató a munkavállaló magánszférájába behatolva, a kezelő orvosának megkeresésétől sem riadt vissza annak érdekében, hogy kontrollálja a munkavállaló orvosi kezelésével összefüggő állításait. A foglalkoztató ezzel az eszközzel más, a munkavállalóhoz hasonló egészségügyi helyzetben lévő foglalkoztatott nőtanár esetében nem élt. Az ítéleti indokolás értelmében a munkáltató ezen magatartása - a fenti, önkényesnek minősített munkáltatói döntéssel együtt - sértette a munkavállaló emberi méltóságát, és egyben alkalmas volt arra, hogy negatívan befolyásolja a munkavállaló közösségen belüli megítélését, az állandósult egészségügyi problémák miatt a tantestületben elszigetelődjön. Összességében tehát a munkáltató magatartása kimerítette a lelki, szakmai zaklatás Esélytv. 10. § (1) bekezdése szerinti tényállását. Az ügyben eljáró másodfokú bíróság ugyanakkor ok-okozati összefüggést látott a munkavállaló által az alperes előtt megindított eljárás, illetve a munkavállaló által tett büntető feljelentés és a munkavállalóval szemben 2011. májusában alkalmazott fegyelmi büntetés között. Függetlenül a fegyelmi eljárás és a fegyelmi büntetés jogszerűségétől, az alkal-

mazott szankciót az Esélytv. 10. § (3) bekezdése szerinti jogsérelemnek minősítette. Mind-ezen indokok alapján a megtorlás tényállását is kimerítettnek látta.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH/875/2010/21. számú határozatával egy másik esetben megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és a munkavállalóval szemben - anyaságával összefüggésben - megvalósította a zaklatás tényállását azzal, hogy miután tudomást szerzett a munkavállaló közeljövőben tervezett örökbefogadási szándékáról, a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének napján, majd ezt követően rövid időn belül ismételten, telefonon és levélben megkereste a Polgármesteri Hivatal Gyámhivatalát, jegyzőjét, akinél a munkavállalót kedvezőtlen színben tüntette fel, megkérdőjelezve ezáltal örökbefogadásra való alkalmasságát, úgy, hogy a munkavállaló ügyében az örökbefogadási eljárás még nem volt folyamatban. A bíróság a hatósági határozatot jogszerűnek találta.

A hátrányos megkülönböztetés másik speciális esete a **megtorlás**. Az Esélytv. 10. § (3) bekezdése értelmében 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 kapcsolódó jellegű jogsértés, mivel időben mindig meg kell előznie a hátrányos megkülönböztetés megállapítása, de legalábbis a hátrányos megkülönböztetés veszélye. Diszkrimináció (veszélye) nélkül nincs megtorlás. A sértettel szemben alkalmazott megtorló tartalmú intézkedésnek mindig ok-okozati összefüggésben kell állnia a sértett diszkriminációval kapcsolatos fellépésével és mindig jogsérelemre (annak legalábbis veszélyére) kell kifutnia, de legalábbis irányulnia. A jogszerű magatartás is minősülhet megtorló jellegűnek, ha az sérti az emberi méltóságot, illetve nincs a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka, azaz önkényes.

Összefoglalva tehát: a megtorlás, mint a hátrányos megkülönböztetés egyik speciális esete akkor áll fenn, ha a sérelmezett magatartás és a kérelmező diszkriminációval kapcsolatos fellépése között ok-okozati összefüggés áll fenn, illetve a sérelmezett magatartás jogsérelmet jelent(het), mert sért(het)i a kérelmező emberi méltóságát, méltóságsérelem hiányában pedig önkényesnek minősül.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH/45/14/2009. számú határozatával megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a munkavállalókkal szemben, azzal, hogy **a részvételüket megtagadta a tantestületi kiránduláson, mert korábban munkaügyi pert indítottak és nyertek munkáltatójuk ellen**. Emiatt a munkáltató a munkavállalókkal szemben megtorlást alkalmazott.

A határozat bírósági felülvizsgálata folytán eljáró közigazgatási bíróság **a jutalom** kérdésében akként foglalt állást, hogy nem tekinthető megtorlásnak, miszerint a munkavállalók nem részesültek a jutalomkeretből, ugyanis - ahogy azt az Alkotmánybíróság 8/2004. /III. 21./ AB határozatában kimondta - a béren kívüli juttatásokra senkinek sincs alanyi joga, a munkáltatót megilleti a jutalom elosztása tekintetében a differenciálás joga. A jutalom rendeltetése a színvonalas munka elismerése, illetve a jövőbeli ösztönzés; függetlenül a távollétük okától, a felperesek ténylegesen nem végeztek munkát, így minden kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felperesek a többi munkavállalóval azonos elbírálás alá estek a jutalom elosztása során, hiszen az Intézménynél döntő szempont volt a tényleges, illetve a pluszmunka-végzés. Megállapította az elsőfokú bíróság, hogy nem vitásan a felperesek önhibájukon kívül nem

végezhetek tényleges munkát, de ugyanez megállapítható a táppénzes állományban, illetve a gyes-en levő munkavállalók tekintetében is, akik szintén nem részesültek jutalomban (Kfv.IV.37.694/2010/14.)

#### **4.2.3. Vezetői kinevezés visszavonása**

Egy konkrét esetben a közalkalmazott vezetői megbízásának visszavonására azt követően került sor, hogy bejelentette, terhes, valamint bejelentette a szülés várható időpontját és azt is, hogy előreláthatólag csak a hat hónapos szülési szabadság idejére marad távol a munkától, ezt követően visszatér dolgozni. A munkáltató arra hivatkozott, hogy nem a szülés, illetve anyaság miatt kezdeményezte kérelmező vezetői megbízásának visszavonását, hanem azért, mert így biztosíthatta a vezetői feladatok ellátását. Vezető helyettesítésére nincs jogi lehetőség, a vezetői pozíció csak pályázat útján tölthető be, vezetői megbízás pedig a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 96. § (5) bekezdése szerint minimálisan 3 évre adható, így azt nem lehetett a kérelmező távollétének (szülési szabadságának) időtartamához kötni. A munkáltatói álláspont szerint a vezetői feladatok ellátását csak kérelmező megbízásának visszavonásával, és új vezető kinevezésével lehetett biztosítani. Hivatkozott arra is, hogy a vezetői megbízást a miniszter vonta vissza, az munkáltató felelőssége ezért sem áll fenn. Az érvelést sem a hatóság, sem az eljáró bíróságok nem fogadták el, különösen arra figyelemmel hogy a munkavállaló több ízben megerősítette, hogy október 31-ét követően munkába áll, ezért július közepén nem volt már ésszerű a vezetői megbízás visszavonásának kezdeményezése, szeptember közepén pedig nem volt már indokolt a vezetői megbízás visszavonása és a pályázat kiírása. A közalkalmazott vezetői pozíciójának megtartása biztosította volna legrövidebb időn belül az osztály vezetését.

#### **4.2.4. A munkaviszony megszüntetése**

A munkaviszony megszüntetés miatti perekben gyakori hivatkozás az egyenlő bánásmód megsértése. Erre általában másodlagos hivatkozásként kerül sor amellet, hogy a felperesi munkavállaló a munkaviszony megszüntető intézkedést egyéb, tartalmi okokból is támadja, például, hogy a felmondás indoka nem valós, vagy okszerűtlen.

A következőket érvényesülő bírói gyakorlat szerint a munkáltató szabadon választhatja ki a több munkavállalót érintő átszervezés, létszámcsökkentés esetén azt a munkavállalót, akinek munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okból megszünteti. Ugyanakkor a kiválasztása nem sértheti sem az egyenlő bánásmód követelményét, sem a rendeltetésszerű joggyakorlás általános előírásait. Ezért a bíróság ilyen esetben is vizsgálja, hogy a munkáltató a kiválasztás során ezeket a jogelveket betartva járt-e el.

A bíróság ugyancsak így jár el, amikor a felmondás egyáltalán nem tartalmaz indokolást: ilyen eset előfordulhat próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásnál, de a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának (Mt. 66.§ (9) bek.) felmondásánál, valamint a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának felmondásánál is (Mt. 210.§ (1) bekezdés b) pontja). Az, hogy a felmondás indokolást nem tartalmaz, nem akadályozza annak, hogy ha a munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozzon, és azt állítsa, hogy a munkaviszonyát például a terhessége vagy a betegsége miatt szüntették meg. A bíróság ilyenkor jogosult, sőt köteles annak vizsgálatára, hogy miért hozta meg a munkáltató a munkaviszony megszüntető döntését, milyen okok vezettek a munkaviszony megszüntetéséről való döntés megszületéséhez.



Ezekben az esetekben a bizonyítás azért nehéz, mert a felmondás indokában más (létszámcsökkentés, átszervezés) szerepel, vagy éppen az egyáltalán nem tartalmaz indokolást (próba-idő alatti megszüntetés), a bizonyítás azonban másra irányul: a felmondás indokolásában nem szereplő körülményekre, nevezetesen arra, mi indította a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy az adott felperes munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött.

A bizonyítás mikéntje kapcsán elmondható, hogy leggyakrabban a bíróság meghallgatja azt a személyt, aki döntött a munkavállalóval szemben alkalmazandó intézkedésről, és/vagy aki erre a munkáltatói jogkör gyakorlójának javaslatot tett. A tanúmeghallgatás során a bíróság elsősorban arra vonatkozó kérdéseket tesz fel, hogy az illető mi alapján döntött az intézkedés meghozataláról, mi állt ennek a háttérében. Például egy átszervezésen alapuló felmondás esetében megkérdezik, hogy a többi munkavállaló közül miért pont a felperes került kiválasztásra. Ugyancsak feltesz a bíróság olyan kérdéseket, amelyek annak kiderítését célozzák, hogy egyáltalán a döntést hozó, illetve a javaslatot tevő tudott-e a munkavállaló védett tulajdonságáról: betegségéről, anyaságáról, szakszervezeti tagságáról stb.

Több munkavállalóból való választás esetén a további kérdések arra vonatkoznak, hogy azok a munkavállalók, akik a létszámcsökkentés során nem kerültek kiválasztásra, rendelkeznek-e a védett tulajdonsággal vagy sem, azaz ők is szakszervezeti tagok, idősebb munkavállalók stb. Ilyen esetben kerül sor a más munkavállalók adatait tartalmazó táblázatok csatolására, mely nem ütközik adatvédelmi rendelkezésekbe – sem az adatvédelmi biztos<sup>212</sup>, sem az EU adatvédelmi munkacsoportjának állásfoglalása<sup>213</sup> szerint.

A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint nem sérti az esélytörvényt (és nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak sem) az, ha a csoportos létszámleépítéskor a munkatársakkal kevésbé együttműködő és nem hibátlan munkát végző munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg felmondással (Kúria Mfv.III.10.704/2012/4.).

Átszervezés, létszámcsökkentés miatti felmondás esetén is felmerülhet az egyenlő bánásmód sérelme, amennyiben több azonos munkakörű munkavállaló munkaviszonya közül nem mindegyik munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre, hanem a munkáltató kiválaszt egy, vagy több munkavállalót, akinek a munkaviszonyát megszünteti, a többi munkavállaló munkaviszonya azonban fennmarad. Ilyen esetben a munkavállaló kimentheti magát, ha bizonyítja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező felperessel együtt olyan munkavállaló munkaviszonya is megszüntetésre került, aki nem rendelkezett a védett tulajdonsággal, például életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés esetén azt, hogy a felmentettek között minden korosztály képviseltette magát, a jogviszony megszüntetés valamennyi korcsoportba tartozó munkavállalót érintette, nemcsak az idősebb korosztályba tartozókat (Mfv.I.10.037/2015/3.).

Az indokolás nélküli felmentés esetén az alperes ellenkérelmében írtak, a perben védekezés-ként előadottak (pl. szervezeti átalakulás miatt került felmondásra a munkaviszony, a munkavállaló nem jól dolgozott stb.) nem minősülnek ugyan a felmentés indokolásának, de az egyenlő bánásmód kimentéses bizonyítása körében, a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányát az alperes ezzel tudja bizonyítani, ezért a bíróság ezek vizsgálatát nem mellőzheti (Kúria Mfv.I.10.700/2015/6.).

---

<sup>212</sup> 290/A/2003.

<sup>213</sup> WP 158

Érdekes kérdéseket vet fel egy eset, amikor a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyát szüntették meg felmondással indokolás nélkül. A perben az alperes azt állította, hogy a felperes gyenge teljesítménye miatt került sor a munkaviszony megszüntetésére. A keresetet az eljáró bíróságok elutasították. A másodfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy „az alperes a felmondást a felperes alkalmatlanságára alapította, azaz arra, hogy nem lesz alkalmas az adott munkaköri feladatok ellátására, és az alperes kizárólag az indokolási kötelezettség kikerülése érdekében hivatkozott a felperes nyugdíjas voltára. Ez a munkáltatói magatartás nem az egyenlő bánásmód megsértése körében értékelhető, hátrányos megkülönböztetés nem lehet, a felperes ezen hivatkozását a joggal való visszaélés körében szükséges vizsgálni” A határozat szerint a munkáltató mérlegelési körébe tartozik az, hogy a nyugdíjas munkavállalót továbbfoglalkoztatja-e, vagy indokolás nélkül megszünteti a jogviszonyát. A döntés meghozatala során számba veszik azokat a körülményeket, amelyeknek jelentőségük van. A felmondás indoka csak abban az esetben lenne vizsgálható, ha az írásba foglalt felmondás felmondási okot tartalmazna. A perbeli felmondás indokolást nem tartalmaz, így az, hogy a felperes munkavégzése, teljesítménye átlagon aluli volt, vagy nem kívánták új feladatok elé állítani, a fellebbezési előadásával szemben nem vizsgálható a felmondás indokaként. Az általános jellegű indokolási kötelezettség ezen típusú felmondásra nem terjed ki. A nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetését a jogalkotó kiemelte az általános szabályok alól. A munkavállaló nyugdíjas státusza önmagában megalapozza a felmondás lehetőségét függetlenül attól, hogy arra a munkáltató milyen érdekére tekintettel, vagy milyen elhatározása alapján került sor (Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.397/2015/3.). A Kúria az ítéletet hatályában fenntartotta. Ugyancsak alaptalannak találta azon felperesi hivatkozást, hogy a jogviszonyának indokolás nélküli megszüntetése jogait csorbította. Rámutatott arra, hogy az alperes részéről a perben védekezésésként előadottak nem minősülnek a felmentés indokolásának. Az egyenlő bánásmód megsértését (rendeltetésellenes joggyakorlást) állító felperes érveinek cáfolataként adta elő indokát a perben a munkáltató annak, hogy mi miatt vált szükségessé a jogviszony megszüntetése. Ezzel pedig bizonyította intézkedése szükségességét, illetve, hogy ennek során a jogszabályoknak megfelelően járt el (Kúria Mfv.I.10.101/2016/4.).

#### **4.2.5. Emberi méltóság sérelme**

Minden esetben, amikor megállapítható, hogy a munkáltató (vagy más személy) nem tudta bizonyítani, hogy megtartotta volna az egyenlő bánásmód követelményét, azaz megsértette a felperesek személyiségi jogát, az egyben megvalósítja az emberi méltóság sérelmét is.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának, az egyenlőségnek a dogmatikai alapja az emberek egyenlő méltóságú személykénti kezelésének kötelezettsége. Az a tény, hogy függetlenül a született képességektől, az azokból kibontott életutaktól, és életesélyektől, méltóságában minden ember egyenlő [23/1990. (X. 31.) AB határozat, ABH 1991, 88.]. Az emberi méltósághoz való jog általános személyiségi jogként szubszidiárius anyajog, amely végső fokon a jogkorlátozás mércéjéül szolgál [64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991, 301.].

A munkáltató kártérítési felelősségét továbbá megalapozhatja, ha alkalmazottai a felperes magánéletével kapcsolatban olyan nyilatkozatokat tesznek, amelyek alkalmasak emberi méltóságának megsértésére (Pest Megyei Munkaügyi Bíróságon 2.M.1440/2010.). Ilyen esetben természetesen vizsgálni kell, hogy a munkáltató tudott-e a jogellenes cselekményről, az intézkedésre jogosult felettes, munkáltatói jogkör gyakorló értesült-e arról. Amennyiben igen, a munkáltató felelőssége egyértelműen megállapítható,

## 5. Bizonyítási eszközök

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított perekben a Pp. szerinti szabad bizonyítás elve érvényesül, azonban a „hagyományos” perekhez képest a bizonyítási eszközök – az ügy tárgyából következően – sokszor közvetettek, s kiemelt jelentősége van a bíró közvetlen észlelésének, a tárgyaláson a felek személyes meghallgatása, és a tanúvallomások alkalmával tapasztalt saját megérzéseinek.

### 5.1. Okiratok

**Okirati bizonyítás** körében a közigazgatási eljárásban készült jegyzőkönyvek és határozatok, illetőleg az egyszerű okiratok fordulnak elő jellemzően. Ez utóbbiak közül is kiemelkedik a munkavállalók egymás közötti, illetve a vezetővel történő levelezés, valamint a munkáltató által készített, az összehasonlító helyzetben lévő személyek adatait (név, jogviszony létesítése, megszüntetése, bér stb.), és a velük kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket (kinevezés, felmondás stb.) tartalmazó táblázatok. A szabályzatok is fontos bizonyítási eszközök lehetnek. Adott esetben a bíróságok egy roma munkavállaló munkaviszony megszüntetési perében, melyben ő az egyenlő bánásmód megsértését állította, jelentőséget tulajdonítottak a munkáltatónál hatályos a roma munkavállalók integritását, és roma származású személyek foglalkoztatását elősegítő munkáltatói rendelkezésnek, és úgy értékelték, hogy az ugyancsak azt támasztotta alá, hogy az alperesnél ezen személyek nem kerültek hátrányos helyzetbe. Ennek tartalmából ugyanis megállapítható volt, hogy az alperes annak érdekében, hogy a roma származású személyek munkavállalását elősegítse, külön szabályozást és külön támogatást léptetett életbe (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 12.M.1911/2013/22., Kúria Mfv.I.10.591/2015/6.).

### 5.2. Tanúvallomások

Általában is a perekben, de különösen az egyenlő bánásmód megsértése miatti perekben szinte mindig kiemelt jelentőségük van **a tanúk meghallgatásának és a tanúvallomásoknak**, mint bizonyítási eszközöknek. A tanúk jellemzően volt, vagy jelenleg is a munkáltató alkalmazásában álló munkavállalók, akiknek önmagában nem eredményezi az az elfogultságát, hogy a munkaviszonyuk fennáll, az általuk előadottak valósága nem kérdőjelezhető meg önmagában ezen az alapon.

A tanúkat sokszor általában is megkérdezik a munkáltató magatartására nézve, például hogy az alperesnél van-e a védett tulajdonsággal kapcsolatos nyilvántartás. A bíróság például egy konkrét ügyben értékelte, hogy valamennyi tanú úgy nyilatkozott, hogy az alperesnél sem személyi, sem faji, sem politikai hovatartozásuk alapján nem tartják nyilván a munkavállalókat, így a felperes roma származására vonatkozóan sem volt nyilvántartás (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 12.M.1911/2013/22.). Megítélésem szerint ennek jelentősége a körben van, hogy a munkáltató tudott-e a munkavállaló védett tulajdonságáról. Ebben a perben is az volt megállapítható, hogy az alperes bizonyította, hogy a felperestől nem kértek és nem adott nyilatkozatot a roma származásáról, emiatt sem a jogviszony létesítése, sem annak fennállta során hátrány nem érte, közvetlen felettese tanúvallomása szerint ő nem is tudott a felperes származásáról (Kúria Mfv.I.10.591/2015/6.). Ha maga a munkáltató, illetve a munkáltatói döntést hozó, intézkedésre jogosult személyek nem tudtak a munkavállaló védett tulajdonságáról, akkor az egyenlő bánásmód megsértése fel sem merülhet, mert az intézkedés oka nem lehet a védett tulajdonság miatti diszkrimináció.

Ugyanígy, amikor a perben a meghallgatott tanúk egybehangzóan állították, hogy a munkavállaló felmentésére nem vallási hovatartozása miatt került sor, felperes a lelkiismereti meggyőződéséről csak a közvetlen kollégái tudtak, az eljáró bíróságok a keresetet elutasították (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.732/2014/16.). Amennyiben azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen felettséssel konzultált a döntésről, a véleményét kikérte, nemcsak a munkáltatói jogkör gyakorlója, de a közvetlen felettes tudomását is szükséges vizsgálni.

Lényeges lehet adott esetben annak vizsgálata is, hogy a munkavállalóra védett tulajdonságával összefüggésben tette-e bárki degradáló megjegyzést, arról tudott-e a munkáltató. Különös jelentősége van továbbá annak, hogy a munkaviszony megszüntető intézkedés átadásakor miről tájékoztatták a munkavállalót.

### **5.3. Tesztelés**

Előfordulhat még a tesztelés, mely eszközzel alapvetően a jogvédő szervezetek élnek. A tesztelés körében is lényeges azonban, hogy annak bizonyítható módon, ugyanakkor a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásnak megfelelően kell megvalósulnia. A Debreceni Ítéltábla Pf. II. 20.513/2005/4. számú határozatában például megállapította, hogy a tesztelés nem korrekt módon zajlott. A felperesek és a két roma tesztelő egy csoportként jelentkeztek a pénztárnál, s azt követően, hogy a tulajdonos és a biztonsági őr a felpereseket a sorból kiemelte, a két roma tesztelő meg sem próbált külön bejutni.

### **5.4. Titkos kép- és hangfelvételek**

Napjainkban egyre többször merül fel bírósági eljárásokban, és az egyenlő bánásmód megsértése miatti perekben pedig különösen gyakran, hogy valamelyik fél titokban készült kép-, illetve hangfelvétellel, fényképpel kíván bizonyítani. Kérdés, hogy felhasználhatók-e a polgári peres eljárásban a másik fél tudomása és hozzájárulása nélkül készült bizonyítékok.

Megjegyezzük, hogy a jogellenesség itt két esetben is megvalósul:

1. a felvétel engedély nélküli készítésével,
2. valamint hozzájárulás nélküli felhasználásával (BDT2011. 2442.).

A büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvény (a továbbiakban Be.) egyértelműen tiltja az olyan bizonyíték vagy bizonyítási eszközből származó tény értékelését, amelyet az ügyész vagy a nyomozó hatóság bűncselekmény útján, más tiltott módon vagy a résztvevők eljárási jogainak lényeges korlátozásával szerzett meg [78.§ (4) bek.]. A hatályos Pp. azonban ilyen általános korlátozást nem tartalmaz, a szabad bizonyítást alapelveként tartalmazza [3.§ (5) bek.]. A Pp. maga tartalmaz pár olyan rendelkezést, amik a bizonyításfelvétel korlátozását jelentik (például azzal, hogy kimondja: azt, akitől testi vagy szellemi fogyatkozása miatt helyes vallomás nem várható, tanúként kihallgatni nem lehet), de a jogellenesen beszerzett bizonyítékok ezek között nem szerepelnek.

Azzal a kérdéssel kapcsolatosan, hogy a jogellenesen megszerzett, illetve a hozzájárulás nélküli bizonyítékok felhasználhatóak-e a polgári/munkaügyi perben, három elmélet alakult ki.

3. Az egyik szerint a szabad bizonyítás elvéből adódóan, ami nem tiltott, az szabad, így ezek a bizonyítékok szabadon felhasználhatóak a polgári perben.
4. Egy másik elmélet szerint a bíróság előtt a személyiségi jogok megsértése útján nem használható fel bizonyíték.

5. A harmadik, napjainkban leginkább elterjedt és a nemzetközi viszonylatban is elfogadott elv, az ún. viszonyossági elv szerint minden egyes esetben mérlegelni és értékelni kell, hogy melyik fontosabb: a fél bizonyításhoz fűződő méltányolható magánérdeke vagy az ellenfél személyiségi jogainak megőrzése. Ez az elmélet számításba veszi azt is, hogy a bizonyíték megszerzése, felhasználása milyen súlyú jogellenességet valósít meg.

A bíróságok meglehetősen korán, már a nyolcvanas években találkoztak a titkos felvételek, mint bizonyítékok felhasználásának kérdésével, de arra akkor még – az akkori jogszabályok alapján – a maitól némileg eltérő, összességében azonban nagyon hasonló választ adtak. A Legfelsőbb Bíróság a BH1985/57. számú eseti döntésében akként foglalt állást, hogy annak eldöntésénél, hogy a hangfelvétel felhasználása a Ptk. 80. §-ának (2) bekezdésére figyelemmel jogellenes nyilvánosságra hozatalnak minősült-e, tekintettel kell lenni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeire, amely mindkét felet terheli. A Ptk. 4. §-ának (1) bekezdése értelmében a polgári jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a feleknek olyan magatartást kell tanúsítaniuk, hogy érdekeik érvényesítése a társadalom érdekével összhangban álljon. A bíróság vagy más hatóság előtt folyó eljárásban az igazság érvényesülésének biztosítása közérdek, és a bizonyítás ezt a célt szolgálja. Nem lehet ezért a hangfelvétel felhasználását visszaélésnek tekinteni, ha ez a hangfelvétel felhasználójával szemben elkövetett jogsértéssel kapcsolatos bizonyítás érdekében történik.

Időközben az igazság kiderítése, mint közérdek kikerült a Pp-ből, bár arra a bíróságok természetesen továbbra is törekednek. Így a titkos hangfelvételek felhasználása kapcsán a bíróságok némileg eltérő mérlegelési szempontokat vesznek figyelembe. A Legfelsőbb Bíróság BH1993. 365. számú eseti döntésében a viszonyossági elmélet alapján eljárva előírta az alsóbb fokú bíróságok számára, hogy a titkos hangfelvételt rögzítő hangszalag felhasználásáról való döntéskor a felek nyilatkozataihoz képest mérlegeljék, miként illeszthető be a Pp. szabad bizonyítási rendszerébe (Pp. 168. §) a Ptk. 80. §-ának (2) bekezdésében foglalt rendelkezés. Ez a továbbiakban is irányadó előírás, azaz **az eljáró bíróságoknak véleményem szerint határozatukban meg kell indokolnia**, hogy miért használták fel a jogellenesen készített bizonyítékot a sérelmet szenvedett tiltakozása ellenére.

A Pécsi Ítéltábla Pf.I.20 081/2009/3. számú határozatában a Legfelsőbb Bíróság 1985. évi döntéséhez hasonlóan a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményével, a joggal való visszaélés tilalmával [Ptk. 5.§ (2) bek.]. indokolt akkor, amikor rámutatott arra, hogy nem lehet a hangfelvétel felhasználását visszaélésnek tekinteni, ha **a felvétel a felhasználójával szemben elkövetett jogsértéssel kapcsolatos bizonyítás érdekében történik**.

Az utóbbi években kialakult a jogellenesen beszerzett bizonyítékok kapcsán a bírói gyakorlat. E szerint a szabad bizonyítás elvéből adódóan nincs akadálya annak, hogy a fél a perben jogsértően keletkezett hangfelvételt használjon fel bizonyítására, feltéve, hogy a perben enélkül megnyugtató döntés nem hozható, mivel a valós tényállás csak ezzel a bizonyítási eszközzel deríthető fel. A hangfelvétel bizonyító erejének megítélésénél figyelemmel kell lenni az elkészítés körülményeire és annak esetleges manipulálhatóságára (BH2015. 38.). Megjegyezzük, hogy az Európai Unió adatvédelmi munkacsoportja is hangsúlyozta erre irányuló vizsgálatában, hogy a fél igazságszolgáltatáshoz való hozzáférési joga adott esetben megelőzheti az adatalany személyes adataira vonatkozó jogait (WP 158.).

Lényeges és nem mellőzhető annak feltárása, hogy **a jogellenes bizonyíték miként keletkezett, milyen módon került sor a jogellenes felvétel készítésére**. A Legfelsőbb Bíróság egy meglehetősen régi, de máig irányadó döntésében megállapította,

magnetofonszalagra rögzített nyilatkozat nem fogadható el bizonyítékként anélkül, hogy a felvétel készítésének körülményeit tisztázták volna (BH 1987/122.). A hangszalag egyébként felhasználása esetén is csupán egy a bizonyítékok sorában, amelynek tartalmi és egyéb valóságát erre vonatkozó kifogás esetén a bíróság köteles vizsgálni (BH1993. 365.).

Több esetben felmerül a jogellenes bizonyíték **visszaélészerű elkészítésének** kérdése<sup>214</sup>, mely nélkül nem lehet állást foglalni a bizonyíték felhasználásában, és értékelésében. A bírói gyakorlat e körben korábban nem volt egyértelmű, de az utóbbi években nagy jelentőségű, előremutató döntések születtek, melyek kijelölték azokat az elveket, amelyek mentén a bíróságok ilyen ügyekben döntést hoznak: ilyen esetekben a fél bizonyításhoz, esetleg védekezéshez való joga kerül összeütközésbe a másik fél hangfelvételhez fűződő jogával, amely - mint az emberi méltóság részét képező személyiségi jog - ugyancsak alkotmányos védelemben részesül (Alaptörvény II. cikk). Az Alkotmánybíróság - Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében kodifikált - gyakorlata szerint alapjogi kollízió esetén az egyik alapvető jog védelme és érvényesülése akkor teheti jogszerűvé egy másik alapvető jog megsértését, illetve korlátozását, ha ez feltétlenül szükséges, azaz az adott alapjog érvényesülése és védelme más módon nem érhető el, továbbá, ha a korlátozás illetve az okozott sérelem arányban áll annak a hasznával, az elérni kívánt cél fontosságával [30/1992. (V. 26.) AB határozat, 39/2007. (VI. 20.) AB határozat]. Ennek megfelelően nem minősül visszaélésnek a képmás vagy hangfelvétel készítése vagy felhasználása, amennyiben arra közvetlenül fenyegető, vagy már bekövetkezett jogsértés bizonyítása érdekében közérdekből vagy jogos magánérdekből kerül sor, feltéve, hogy a képmás vagy hangfelvétel készítése avagy felhasználása a bizonyítani kívánt jogsértéshez képest nem okoz aránytalan sérelmet (BDT2011. 2442.). A fentiekből következően a perekben a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a jogellenesen beszerzett bizonyítékra hivatkozó felet terheli annak a bizonyítása, hogy a perben bizonyításhoz való jogának érvényesítését más módon, mint a hangfelvétel felhasználásával nem tudta volna elérni.

Összefoglalva tehát az eddigi bírói gyakorlat szerint nem minősül visszaélésnek a képmás vagy hangfelvétel készítése avagy felhasználása

1. amennyiben arra közvetlenül fenyegető vagy már bekövetkezett jogsértés bizonyítása érdekében,
2. közérdekből vagy jogos magánérdekből kerül sor, feltéve, hogy
3. a képmás vagy hangfelvétel készítése vagy felhasználása a bizonyítani kívánt jogsértéshez képest nem okoz aránytalan sérelmet.

A BDT2011. 2442. számú határozat alapjául szolgáló ügyben a bíróságok a felperesek jogellenes képfelvétel készítése és felhasználása miatti nem vagyoni kártérítés iránti kérelmét is elutasították, mert azt a régi Ptk. (a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény) 80.§ (1) bekezdés alapján – miután arra jogsértés bizonyítása érdekében közérdekből kerül sor, és a képmás készítése vagy felhasználása a bizonyítani kívánt jogsértéshez képest nem okozott aránytalan sérelmet - nem találták visszaélésnek. Időközben azonban hatályba lépett az új Ptk., a 2013. évi V. törvény, mely némileg más szabályozást tartalmaz e tárgyban. Megítélésem szerint a jogellenesen beszerzett bizonyítékok felhasználásának fent összefoglalt irányelvei jelenleg változatlanok, legfeljebb a személyiségi jogi sérelem miatti sérelemdíj megítélése lehet kérdéses.

#### **5.4.1. Eljárás a konkrét perben**

---

<sup>214</sup> Ez a régi Ptk. 80.§ (1) bekezdés szabályozásából és szóhasználatából ered

A gyakorlatban tehát amennyiben valamelyik fél a polgári peres eljárásban titkos kép- vagy hangfelvételt, egyéb jogellenesen beszerzett bizonyítékot kíván felhasználni, mindenekelőtt arról nyilatkoztatja a bíróság a felet, hogy a felvételt pontosan miként készítette (mikor, milyen eszközzel), arról tudott-e a másik fél. Majd nyilatkoztatja a másik felet, hogy tudott-e a felvétel készítéséről, és hogy hozzájárul-e a bizonyíték felhasználásához. Az utóbbi kérdésre adott nemleges válasz esetén a bíróságnak minden esetben mérlegelnie kell, hogy a bizonyítékot – a fél nyilatkozata ellenére – felhasználja-e. Az releváns tény, ügydöntő jelentőségű körülményt bizonyít-e? Számításba kell vennie az elkészítésének körülményeit, s azt is, hogy ez az egyetlen módja annak, hogy a fél tényállítását bizonyítsa. Abban az esetben ugyanis, ha a fél a tényt egyéb módon, például tanúvallomásokkal is bizonyítani tudja, a személyiségi jogi sérelmet okozó bizonyíték felhasználását indokolt mellőzni.

Amennyiben a bíróság úgy dönt, hogy a bizonyíték felhasználása elengedhetetlen, azt a bizonyítás részévé teszi: a hangfelvételt a tárgyaláson, a felek jelenlétében meghallgatja, a képfelvételt megtekinti. Megjegyezzük, hogy ezt a gyakorlatban megelőzi az, hogy a bizonyító fél a felvételtől leiratot készít, melyben pontos időpont (óra, perc) jelzésével rögzíti, hogy mikor hangzik el, történik meg a bizonyító erejű tény, és annak pontosan mi a tartalma. A felvétel megtekintését követően a bíróság nyilatkoztatja a másik felet: elismeri-e, hogy ő volt látható, hallható a felvételen, ezt és ezt mondta, tette. A fél nyilatkozatától függően további lépések merülhetnek fel: ha a fél a felvétel valóságát, eredeti voltát vitatja, igazságügyi szakértő kirendelésére kerülhet sor. A hangszalag, videofelvétel, egyéb bizonyíték ugyanis felhasználása esetén is csupán egy a bizonyítékok sorában, amelynek tartalmi és egyéb valóságát erre vonatkozó kifogás esetén a bíróság köteles vizsgálni (BH1993. 365.).

Több esetben előfordul olyan hivatkozás is, hogy a fél a felvétel elkészítésekor „törbe csalta” a másik felet, irányított kérdéseket tett fel, olyan szituációt idézett elő, amivel kicsikarta a kedvezőtlen nyilatkozatot. Megítélésem szerint ezeket a körülményeket az arra hivatkozó félnek kell bizonyítania.

#### **5.4.2. Az új Pp. szabályozása**

Ugyanakkor új helyzetet teremt az új Pp., a 2016. évi CXXX. törvény, mely 2018. január 1-jén lép hatályba (629.§). Ez külön rendelkezik a jogsértő bizonyítási eszközökről (269.§). E szerint jogsértő és a perben nem használható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része,

- a) amelyet az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szereztek meg, illetve állítottak elő,
- b) amely egyéb jogsértő módon keletkezett,
- c) amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy
- d) amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene.

A bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő, ha ez a rendelkezésre álló bizonyítékok és adatok alapján tényként egyértelműen megállapítható. A bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő voltát a bíróság hivatalból veszi figyelembe és erről a feleket tájékoztatja.

A jogsértő bizonyítási eszközt a bíróság - az (1) bekezdés a) pontja szerinti esetet kivéve - kivételesen

- a) a jogsérelem sajátosságát és mértékét,
- b) a jogsérelemmel érintett jogi érdeket,
- c) a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását,

- d) a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlyát, és
- e) az eset összes körülményeit mérlegelve figyelembe veheti.

Ha a jogsértő bizonyítási eszköz nem használható fel és a perben jelentős tény a bizonyító fél más módon bizonyítani nem képes, a bíróság a bizonyítási szükséghelyzet szabályait alkalmazhatja. Bizonyítási szükséghelyzet fennállása esetén a szükséghelyzetben lévő fél által bizonyítandó tény a bíróság valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel (Pp. 265.§ (3) bek.)

A bíróság előtti perben tehát főszabály szerint a jogsértő módon keletkezett bizonyítási eszközök, így a titkos kép-, és hangfelvételek a jövőben nem használhatók fel, erre csak kivételesen van mód. A törvényben a kivételes figyelembevételhez szükséges felsorolt szempontok nagyon hasonlóak ahhoz, mint amit a bírói gyakorlat kimunkált a jogellenesen beszerzett bizonyítékok felhasználása kapcsán.

### **5.5. Az ítélet indokolása**

A szerző meglátása szerint fontos, hogy az egyenlő bánásmód megsértése/megtartása tipikusan mérlegelési kérdés, a valóság eseményei, a szándékok ténylegesen nehezen rekonstruálhatóak. Alapvetően a jogvita a bizonyítási kötelezettség és teher alapján, a bizonyítékok mérlegelése alapján bírálható el. Ezért szerencsésnek tartanám, ha a bíróság a nyilvánvalóan diszkriminatív és célzottan, szándékoltan emberi méltóságot sértő eseteket leszámítva a keresetnek helyt adás esetében az ítéletében nem azt állapítaná meg, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, hanem, hogy nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy megtartotta azt. Vagyis nem az a bizonyított, hogy bűnös, hanem, hogy nem ártatlan.

---



## Összefoglaló

### Az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről

#### I. A védett tulajdonság valószínűsítése és az egyéb helyzet mint védett tulajdonság

A vizsgált 26 ítéletből 11 döntésben kerül elemzésre az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerinti, a felperes valószínűsítési kötelezettségébe tartozó, az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonság, illetőleg utóbbi felsorolás t) pontjában foglalt egyéb helyzet vagy tulajdonság. Véleményem szerint azért indokolt ezt a két esetkört együtt tárgyalni, mert egyik oldalról e két kérdés együtt tesz ki egy tárgyalható csoportot az ítéleteken belül, másik oldalról pedig az egyéb helyzet fogalmi vizsgálatára rendszeresen akkor kerül sor, amikor a felperes ezt jelöli meg védett tulajdonságként és a szűkítő értelmezés miatt a bíróságok csak nehezen tudják a megjelölt egyéb helyzetet védett tulajdonságként elfogadni.

A Kúria a vizsgált ítéletekben egyértelműen rögzíti, hogy a felperesnek meg kell jelölnie védett tulajdonságát keresetében, és abban az esetben, ha az nem egyértelmű, valószínűsítene is kell annak fennálltát.<sup>215</sup> A Kúria ebben a körben az Ebktv. szellemiségével összhangban szól valószínűsítésről, ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy több aspektusból is találunk ellenpéldát a feldolgozott ítéletekben.

Néhány ítéletben szembeütköző a bíróságok által a felperessel szemben elvárt „bizonyítottság” a védett tulajdonság tekintetében. Egy konkrét esetben a felperes védett tulajdonságként politikai vagy más véleményét jelölte meg, és az elsőfokú döntés indokolása szerint a bíróság azért nem tekintette ezt védett tulajdonságnak, mert a munkáltató a munkavállaló véleményéről, nézeteiről nem tudott, így a döntés szerint fogalmilag nem alapíthatta erre felmondását. Végeredményben a másodfokú bíróság és a Kúria is osztotta ezt az álláspontot, és a kúriai döntés meg is említi, hogy a felperes politikai nézeteit „bizonyítottnak nem közölte” a munkáltatóval, míg utóbbi azt állította, hogy nem tudott ezekről. Az ítélet szerint már erre tekintettel sem lehet alapos a felperes hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozása, továbbá azt is hozzáteszi az ítélet, hogy mivel a munkáltató felmondása egyebekben jogszerű volt – valós és okszerű indokot tartalmazott –, így semmi nem utal arra, hogy a felperes alperes által nem ismert véleménye, politikai nézetei befolyásolták volna az alperest felperesre nézve hátrányos döntésében.

Véleményem szerint, bár magával a döntéssel összességében egyet lehet érteni,<sup>216</sup> mégsem helytálló önmagában az alapján alaptalannak tekinteni a felperes diszkriminációs panaszát, hogy az alperes a hátrány bekövetkeztekor nem tudott a megjelölt védett tulajdonságról. Ezzel ellentétes döntéssel is találkozhatunk a joggyakorlatban, és az Ebktv. 8. §-ából sem következik, hogy de iure csak a munkáltató által de facto ismert tény, jellemző, állapot képezhetné diszkrimináció alapját. A legkézenfekvőbb példát a terhesség, de akár a nem látható fogyatékoság, egészségi állapot vagy életkor is jelentheti. Az Ebktv. a felperes vélt vagy valós tulajdonságát rögzíti, és a vélt kategóriába beletartoznak azon tulajdonságok is, amelyek alkalmasak diszkrimináció megvalósítására, de a munkáltató előtt nem ismertek. A felperes számára – akár egy, a példában szereplő felmondás esetében – e szabályok különösen kedvezőnek tűnnek, azonban álláspontom szerint éppen az Ebktv. 19. §-ában rögzített kimentési bizonyítás ellensúlyozhatja ezt. Jelen esetben a döntés természetesen lehet helyes, de nem azért, mert védett tulajdonság hiányában lényegében nem kellett érdemben vizsgálni a felperes diszkriminációs hivatkozását, hanem azért, mert a jogszerű felmondási ok önmagában alkalmas lehet a munkáltató kimentésére.

Egy másik ítélet szerint a munkavállaló munkáltatóval szembeni kritikai észrevétele egyéb helyzetként vizsgálendő, azonban álláspontom szerint utóbbinak azért nem minősülhet, mert politikai vagy más véleményként kellene értékelni mint védett tulajdonságot. Bár természetesen a felperes hivatkozása is téves volt ebben az esetben, nézetem szerint a Kúriának éppen az ilyen nehezen megítélhető esetekben lenne lehetősége akár elvi élel tisztázni azt, hogy a véleményformálás és véleménynyilvánítás körébe tartozó megnyilvánulások ne egyéb helyzetként kerüljenek hivatkozásra és értékelésre. Bár előfordulhat, hogy az adott véleménykifejtés nem éri el a védett tulajdonságnak minősítés szintjét,<sup>217</sup> azonban ilyenkor sem indokolt „átsorolni” azt az egyéb helyzetek halmazába, hanem azt kellene megindokolni, hogy bár a kritikai megnyilvánulás valóban a munkavállalótól származik, az valamiért mégsem minősül az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságnak, és ennek mi az oka.

Könnyebb megítélésűnek tűnik az olyan eset, amelyben a felperes nem valamely tulajdonságot, hanem valamely olyan, az adott helyzetben relevánsnak vélt körülményt jelöl meg védett tulajdonságként, amely fogalmilag nem tartozhat ebbe a körbe az irányadó jogértelmezés szerint.<sup>218</sup> Egy bírósági döntésben ugyanis a felperes egy magatartást, valójában nem is a saját, hanem hozzátartozójának munkáltatóval szembeni pereskedő magatartását jelölte meg védett tulajdonságként, ami tehát nem a személyiség integráns részét képező, homogén csoportképzésre alkalmas jellemző. Ebben az esetben eredeti védett tulajdonság hiányában átsugárzó diszkriminációról sem beszélhetünk,<sup>219</sup> még akkor sem, ha a munkáltató döntésében valóban szerepet játszott a felperes hozzátartozójának pereskedő magatartása. Ez a fajta vélt vagy valós jogsérelem joggal való visszaélésnek viszont minősülhet. Megjegyzendő, hogy az elsőfokú bíróság tévesen, szimplán a megjelölt körülmények valóságára tekintettel védett tulajdonságnak tekintette a leírtakat, bár ezt explicit módon nem mondta ki. A másodfokú bíróság ezzel ellentétesen

<sup>216</sup> Ennek okait a bizonyításról és kimentésről szóló fejezetben foglalom össze.

<sup>217</sup> Lásd: 122/2012., 71/2012., 86/2010. és 1318/2008. számú EBH határozatok.

<sup>218</sup> Erről részletesen szól az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

<sup>219</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása alapján átsugárzó diszkrimináció a következő: amennyiben az eljárást indító fél a diszkriminációt egy védett tulajdonsággal (eredeti védett tulajdonság) rendelkező személlyel való közvetlen rokoni, baráti kapcsolata okán osztozva a joghátrányban, a védelmet nem az egyéb helyzet, hanem az eredeti védett tulajdonság alapján igényelheti.

foglalt állást, de nem a leírt indokok, hanem a körülmények felmondással kapcsolatos „bizonyítatlansága” miatt. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy egyik oldalról a felperesnek bizonyítási kötelezettsége e tekintetben természetesen nincs, másik oldalról pedig az egyéb helyzet fennálltának megítélése nem kizárólag az annak alapjául szolgáló körülmények alátámasztottságától függ. A Kúria döntésében nem látta megalapozottnak az egyéb helyzetre történő hivatkozást, de az indokolásában ennek valódi magyarázatát nem adja, hiszen az elszenvedett hátrány és a megjelölt védett tulajdonság – ami tehát nem védett tulajdonság – közötti oksági kapcsolat hiányát emeli ki. Véleményem szerint az egyéb helyzetre történő hivatkozás esetén a tényállás többi elemétől függetlenül mindenképpen el kellene végezni az adott tulajdonság érdemi vizsgálatát.

A Kúria egyik ítéletében az egyéb helyzet körében vizsgálja a felperes munkavédelmi bizottsági tagként hosszabb időn keresztül képviselt, a munkáltatóétól eltérő véleményét. Egészen pontosan az ítéletből az derül ki, hogy a védett tulajdonság valójában a munkavállaló munkáltatónak nem tetsző „magatartása” lehetett volna, azonban a Kúria rögzíti, hogy magatartás nem lehet védett tulajdonság. Az ítéleti indokolás kiemeli, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság differentia specificáját a csoporthoz tartozás adja, és fontos, hogy valamilyen általános sérelem, ellenérzés, konfliktus a joggal való visszaélés körében értékelendő. Vagyis összességében fontos elhatárolni a konfrontálódást vagy egyéb magatartást a véleménytől, mert utóbbi önálló védett tulajdonság az Ebktv. 8. §-a szerint; ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy alapvetően egy vita, egy konfliktusos magatartás is gyakran véleményen alapul.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésére történő hivatkozás esetén is meg kell jelölnie a felperesnek az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságot, illetőleg nem minősül egyéb helyzetnek, ha a felperes ténylegesen nem jelöli meg azt a tulajdonságot, körülményt, ami erre alapot adhatna. Vagyis ebben az esetben a felperes lényegében nem tudja sikerrel valószínűsíteni, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik. Fontos továbbá, hogy a munkavállaló által valószínűsített összehasonlítható helyzet fennállta nem lehet önmagában védett tulajdonság (egyéb helyzetként), tekintettel arra, hogy mind az Ebktv. 8. §-a, mind pedig specifikusan annak t) pontja csak bizonyos élethelyzetekre nyújt védelmet, nem pedig általában véve valamennyi eltérő elbírálású esetre.

Nem egyéb helyzet, hanem az Ebktv. 11. § szerinti megtorlás tényállásának megvalósulására enged következtetni az a körülmény, amely szerint a felperest álláspontja szerint a munkáltatóval szemben korábban indított munkaügyi perre tekintettel érte diszkriminatív módon hátrány. A Kúria erre ugyan nem utal döntésében, de azt helyesen ismeri fel – tekintettel az Egyenlő Bánásmód Hatóság 677/2006. számú határozatára is –, hogy a megjelölt körülmény nem képezi a felperes személyiségének részét, nem olyan személyiségjeggy, ami alapján valamilyen csoporthoz tartozónak lehetne tekinteni. A Kúria e helyett visszautal az Mt-ben foglalt joggal való visszaélés tilalmára, kifejtve azt, hogy ha megalapozott lenne a felperes azon állítása, amely szerint a munkáltató azért mondott fel neki, mert a korábbi munkaügyi pert akarta megbosszulni, úgy ez joggal való visszaélésnek, nem pedig hátrányos megkülönböztetésnek minősülne. Véleményem szerint egyik oldalról ki kell emelni a két tényállás alapvető különbözőségére alapított dogmatikai ellentmondást, amely tehát a Kúria szerint ilyen esetben felmerülhet, másik oldalról azonban – bár a felperes „eredeti” jogsérelme kapcsán nem kapunk egyértelmű információt védett tulajdonságáról, de – a megtorlástól való konceptuális elhatárolás ilyen esetben indokolt lenne. Tekintettel továbbá arra is, hogy a megtorlásként közölt felmondás

az egyenlő bánásmód megsértése miatt természetesen jogellenes.<sup>220</sup> Mindent egybevetve az egyéb helyzet joggyakorlatban kialakult szigorú, szűkítő értelmezése – a bírói gyakorlatban elsősorban az EBD 2014. M.22. számú elv döntés alapján – garantálja az ehhez hasonló dogmatikai problémák feloldását is.

Nem értékelhető egyéb helyzetként a felperes közvetlen felettesének személye; a felperes nézete szerint vele szemben a felettes eltérő személye miatt alkalmaztak hátrányos megkülönböztetést. A Kúria helyesen mutat rá arra, hogy védett tulajdonságként csak a felperes személyében rejlő körülmény értékelhető,<sup>221</sup> a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem. Ez a döntés is jól mutatja azt, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság funkciója nem az, hogy valódi védett tulajdonság hiányában bárki hivatkozhatson rá, hanem sokkal inkább az Ebktv. 8. §-ában rögzített felsorolás „hiányosságainak” pótlása.

A felperes munkáltatótól kapott vezetői megbízása nem értékelhető egyéb helyzetként. A vezetői pozíció, az azzal járó pluszkötelezettségek és felelősség kérdése összetett e tekintetben, hiszen a joggyakorlatban pro és kontra is találunk megközelítést.<sup>222</sup> A probléma itt elsődlegesen az, hogy végeredményben a vezetői megbízás sem illeszthető be könnyen az Ebktv. 8. §-a szerinti felsorolásba védett tulajdonságként, hiszen gyakorlatilag a munkavállalónak „csak” a karrierét, a munkahelyi létét határozza meg, nem úgy, mint például állampolgársága.<sup>223</sup> Azonban érdemes arra is kitérni, hogy az Ebktv. 8. §-ában a munkavállalói státuszra és nem általában az ember személyiségére fókuszáló tulajdonságok is fel vannak sorolva,<sup>224</sup> sőt ezt a kört az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata következetesen bővítette is azóta.<sup>225</sup> Ennek persze lehet az a magyarázata, hogy az Ebktv. néhány helyen szükségszerűen a foglalkozási diszkrimináció alapkérdéseit veszi alapul, márpedig az atipikus munkaviszony keretei közötti foglalkoztatás tipikusan védett tulajdonság mind az Ebktv., mind pedig az európai uniós szabályozás szerint.<sup>226</sup> Vagyis ha a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott időtartamra létesített munkajogviszony ex lege védett tulajdonság, akkor a vezetői státusz – amely véleményem szerint legalább ugyanannyira meghatározza valaki „munkahelyi személyiségét”, mint az előbb említett speciális formák – úgy nem zárható ki ez utóbbi e körbe történő beemelése. Mindemellet az Mt. maga is az atipikus munkaviszonyok között rendezi a vezető állásúak munkajogviszonyát,<sup>227</sup> ráadásul, ha például a vezető állású munkavállalók jellemzően kötetlen munkaidejére gondolunk, akkor még az is felmerülhet, hogy ez a jogi státusz nem kizárólag valakinek a „munkahelyi személyiségére” hat ki, hanem például a családi életére is. Márpedig ebben az esetben legalább olyan erős a védett jelleg, mint a határozott és a

<sup>220</sup> Lásd: 88/2011. számú EBH határozat és Kfv.III.39.169/2011/7. számú kúriai ítélet.

<sup>221</sup> Fel kell hívni azonban a figyelmet az átsugárzó diszkriminációra, illetve arra a speciális esetre, amikor a védett tulajdonság lényegében az, hogy a felperes hozzátartozója rendelkezik védett tulajdonsággal (ebben a tekintetben fontos megállapításokat tartalmaz a C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603. számú európai bírósági ítélet).

<sup>222</sup> Egyéb helyzetnek minősül a vezetői pozíció munkaszervezeten belüli megpályázása a 704/2007. és 1620/2008. számú EBH határozatok szerint, mint ahogyan a munkavállaló által korábban betöltött vezető pozíció is az 1026/2008. számú EBH határozat és a KGD 10/2011. számú kúriai ítélet értelmében, ugyanakkor az EBD 2014. M.22. sorszámú kúriai döntvény elvi élel zárja ki a vezetői státusz védett tulajdonságkénti minősítését.

<sup>223</sup> Lásd a 46/2007. számú EBH határozatot.

<sup>224</sup> Ilyen az r) pontban foglalt, a munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama.

<sup>225</sup> Lásd a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállaló jogi státuszát mint védett tulajdonságot jelen tanulmány VI. fejezetében.

<sup>226</sup> Nem generálisan, hanem szektorálisan: 1999/70/EK irányelv (határozott időtartamú munkaviszony), 97/80/EK irányelv (részmunkaidős foglalkoztatás), 2008/104/EK irányelv (munkaerő-kölcsönzés).

<sup>227</sup> Mt. 208-211. §.

részmunkaidős foglalkoztatás esetén. A jövőben a joggyakorlat fejlesztése során nézetem szerint érdemes lenne revideálni a Kúria említett álláspontját, egyértelműsíteni a vezetői státusz védett tulajdonságkénti interpretálását egyéb helyzetként.

A Kúria nem tekinti védett tulajdonságnak a munkaviszony fennállásának időtartamát, egészen pontosan a munkaviszony létrejöttének időpontját. Mindez természetesen megfelel a joggyakorlatban irányadó szigorú értelmezésnek, és nézetem szerint, még ha a munkaviszonynak lehetnek is bizonyos olyan attribútumai – például részmunkaidős vagy vezetői munkavállalói státusz –, amelyek védett tulajdonságnak minősülhetnek, a munkaviszony létesítésének időpontja esetében ez a kapcsolat már túlságosan messzinek tűnik, hiszen ez az időpont teljes mértékben független a felperes személyétől, személyiségétől. Más kérdés annak megítélése, hogy ha ez az eltérő időpont esetlegesen a munkavállaló által megszerzett tapasztalat mértékével kapcsolatos: utóbbi kapcsán ugyanis felvethető a védett tulajdonság kérdése hasonló elvek mentén, mint például a végzettség esetében.<sup>228</sup>

Egy másik döntés lényege a védett tulajdonságok körének meghatározása szempontjából az, hogy a felperes végzettsége, képzettsége – diplomája – nem védett tulajdonság arra tekintettel, hogy a perben megjelölt, hátrányt el nem szenvedő munkavállalókhöz képest eltérő végzettség „...azt eredményezte, hogy nem voltak összehasonlítható helyzetben...” Véleményem szerint ez az indokolás két szempontból sem rejt feltétlenül olyan elemeket, amelyek követendőnek mondhatók a bírói gyakorlatban, ugyanis egyik oldalról a végzettség, képzettség (diploma) önmagában is minősülhet védett tulajdonságnak egyéb helyzetként, másik oldalról pedig a védett tulajdonság fennálltának és az összehasonlítható helyzetnek – ebben a tekintetben – nincs köze egymáshoz, de még ha lenne is, akkor sem lenne helytálló olyan következtetést levonni, amely szerint a felperes által hivatkozott védett tulajdonság önmagában jelenti az indokolt különbséget a munkavállalók között, hiszen az Ebktv. 19. §-a szerint e két kérdés időben és dogmatikailag is megelőzi egymást a bizonyítás során. Mivel részletesen lesz még erről szó, ezért most csak megemlítem, hogy az összehasonlítható helyzet fennállta gyakorlatilag egy megdönthető törvényi vélelem, de a megdöntésnek csak sikeres felperesi valószínűsítés esetén lehetne realitása, márpedig jelen ítéletben a Kúria a védett tulajdonság hiányát tekinti megfelelő alperesi cáfolatnak. Persze, a védett tulajdonság hiánya lehet ilyen kimentés, de a valószínűsítés első lépéseként az eljáró bíróságnak nem kell az összehasonlítható helyzet fennálltát vizsgálnia, szimplán „jóvá kell hagynia”, vagy megalapozatlannak tekintenie a felperes valószínűsítését. Másik nézőpontból megvilágítva ezt a problémát: ha a felperes terhességére hivatkozik védett tulajdonságként, akkor nincs összehasonlítható helyzetben azokkal, akik nem terhesek? Értelemszerűen a kettő nem zárja ki egymást, hiszen az összehasonlítható helyzet lényegében azt jelenti, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező felperes eltérő bánásmódban részesült azokhoz képest, mint akik nem rendelkeznek e jellemzővel. De még ha a Kúria indokolása szerint nem is tekintette védett tulajdonságnak az eltérő végzettséget, akkor sem azért nem sérült az egyenlő bánásmód elve, mert az érintett alanyok nem voltak összehasonlítható helyzetben.<sup>229</sup>

A felperes ülnöki tevékenysége sem minősül védett tulajdonságnak, tekintettel arra, hogy az nem a személyiségével összefüggő jellemző. Bár a munkavégzéssel összefüggésben ez

<sup>228</sup> A 395/2007. számú EBH határozat szerint az iskolai végzettség beletartozhat az egyéb helyzet fogalmi hatókörébe.

<sup>229</sup> Egészen pontosan: önmagában ebből még ekkor sem lehetne az összehasonlítható helyzet hiányára következtetni kellő alappal.

is érdemes lehet továbbgondolásra, de véleményem szerint az ülnökké válás, az ülnökség ténye alkalomszerű, bárki lehet ülnök, és ez nem meghatározó a felperes személyiségét illetően (ellentétben mondjuk a részmunkaidős munkavállalói státusszal).

## **II. A bizonyítási teher megosztása és az alperesi kimentés**

A feldolgozott ítéletek többsége alapján levonható néhány érdemi következtetés az Ebktv. 19. §-ára nézve, illetőleg közvetett vagy – nem hangsúlyos módon – a kimentési szabályokat tartalmazó 7. és 22. §-ra nézve is. Fontos megjegyezni, hogy az alábbi csoportosítás a könnyebb átláthatóságot szolgálja, ugyanis kevés az olyan ítélet, amiben egyértelműen az Ebktv. bizonyítási szabályainak felperest védő értelmezése mellett, vagy éppen azzal ellentétesen foglal állást a Kúria. Azonban az egyes ítéletek több ponton is kapcsolódhatnak a bizonyításhoz és a kimentéshez, így ezek alapján az Ebktv. radikális és kevésbé radikális – az alperes érdekeit szem előtt tartó – értelmezése alapján csoportokat képezek az alábbiakban.

Megjegyzendő továbbá az is előzetesen, hogy mivel a bizonyítási eljárás egyik lehetséges kimenetele az alperes kimentése, ezért célszerű e két kérdést együtt tárgyalni. További oka lehet ennek az összekapcsolásnak az, hogy a kimentési szabályok kevés ítéletben kerülnek érdemben elemzésre – ez különösen igaz a foglalkozás-specifikus normákra az Ebktv. 22. §-ában –, így az látszik, hogy az alperesi kimentés az esetek túlnyomó részében az Ebktv. 19. §-a alapján, mintegy a tényállási elemek – tipikusan összehasonlítható helyzet és/vagy védett tulajdonság hiánya – hiányában valósul meg, márpedig ez a fajta „kimentés” lényegében a bizonyítási szabályok alkalmazásától függ.

### ***II.1. Az Ebktv. 19. §-ának felperest védő értelmezése***

Egy elsőfokú ítélet utal arra, hogy a felperes 19. § (1) bekezdése szerinti sikeres valószínűsítése megdönthető törvényi vélelemhez vezet, hiszen ez a vélelem azt jelenti, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód elvét. Az alperesnek ezután kell a kimentési bizonyítással megdöntenie ezt a vélelmet. A jogerős másodfokú ítélet szerint sikeresen menti ki magát az alperes akkor, ha bizonyítja, hogy a felperessel közölt felmondás indoka valós és okszerű volt, az okok pedig objektíve igazolhatók (a felperes nem rendelkezett a munkakörben előírt megfelelő végzettséggel).<sup>230</sup> A Kúria döntése értelmében azért nem valósult meg hátrányos megkülönböztetés, mert a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni sikerrel, és az indokolás szerint a felperes által panaszolt „munkáltatói bosszú” eredményeként közölt felmondás még e szándék bizonyítottsága esetén sem vezetne diszkriminációhoz, mivel az ilyen fajta munkáltatói magatartás a joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik. Az ítélet azt is rögzíti, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 3. §-ának megfelelően oktatta ki a feleket a bizonyítási teher megosztásáról, és ennek nem tudott eleget tenni a felperes, mivel nem rendelkezik védett tulajdonsággal. Ugyanakkor a sorok között olvasva fény derülhet arra, hogy amennyiben tudott volna ilyet valószínűsíteni a felperes, úgy az alperesnek a szigorú kimentési bizonyítás keretei között kellett volna igazolnia, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét.

---

<sup>230</sup> Ezen a ponton meg kell jegyezni, hogy maga a jogerős döntés is utal arra, hogy bár valós és okszerű a felmondás indoka, a végzettségbeli hiányosság nem jelenik meg a felmondásban, arra csak következtetni lehet, de „...az egyenlő bánásmód kapcsán ennek jelentősége van.” Vagyis az eredményes kimentést – legalább részben – egy olyan okra alapította az alperes, amely nem szerepel a kimentés alapjául szolgáló felmondásban.

Egy másik ítélet hasonló elvek mentén érdemel figyelmet, ugyanis a Kúria formálisan ebben az esetben is az Ebktv. 19. §-ának megfelelően járt el, azonban az alperesi – sikeres – kimentés körülményeiről csak nagyon kevesek tudunk meg. Pontosabban az ítélet szövegéből inkább arra lehet következtetni, hogy a felperest azért nem érte diszkrimináció, mert a sikeresen valószínűsített védett tulajdonság – egészségi állapot – és az a védett tulajdonság, amely alapján ténylegesen a megkülönböztetés történt – a munkavállaló végzettsége, képzettsége – nem állnak összefüggésben, de legalábbis a Kúria elfogadta alperesi kimentésként azt, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók védett tulajdonságaikban változás következett be. Bár itt is inkább fogalmazási problémával állunk szemben, érdemes megjegyezni, hogy az ok-okozati összefüggés alperesi cáfolatára nézve ebben az esetben is lényegében csak indirekt utalást találunk.

Hasonló elvi alappal foglal állást a Kúria egy másik ítéletben, hiszen az alperes kimentését eredményesnek tekinti a felperessel közölt felmondás jogszerű indokaira tekintettel az ok-okozati összefüggés hiányában (bár erre csak következtetni tudunk az indokolás szövegéből).<sup>231</sup> Említést érdemel, hogy az elsőfokú döntés teljes mértékben ellentétes értelmezéssel, ugyanis a felperes előadása és bizonyítása alapján nem látta „bizonyítottnak”, hogy a felmondás oka a felperes védett tulajdonsága lett volna, azaz nem kimentési, hanem direkt bizonyítást rendelt alkalmazni, helytelenül.

Egy másik kapcsolódó ítéletben az elsőfokú bíróság megfelelően osztotta ki a bizonyítási terhet a Pp. 3. § (3) bekezdése alapján, a másodfokú döntésben azonban csak a felperesi valószínűsítés jelenik meg, az, hogy a sikeres valószínűsítésnek mi a következménye; illetőleg az sem egyértelmű, hogy „annak a védett tulajdonságnak a valószínűsítése, amelyre tekintettel őt hátrány érte”, vajon magában foglalja-e az ok-okozati összefüggés valószínűsítését is, vagy a bíróságok csak pontosítani (?) akarták az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat. Célszerű lenne nem kifejezetten az „amelyre tekintettel” szófordulatot, hanem a törvényi szövegben szereplő „egyidejűleg” szót használni, ezzel ugyanis könnyebben értelmezhető lenne az alperesi kimentési bizonyítás. Így alapvetően megfelelően alkalmazza a Kúria az Ebktv. 19. §-át – bár a kimentési bizonyítás körében csak röviden szól az Ebktv. szabályairól –, azonban szövegezési pontatlanságot fedezhetünk fel, ami akár megtévesztő is lehet a joggyakorlat alakítása során. A Kúria szerint „...a diszkrimináció megállapítására abban az esetben van lehetőség, ha a hivatkozó fél megjelöli az őt ért hátrányt, valamint azt a védendő tulajdonságot, amely alapján a vele azonos elbírálás alá eső személyekkel szemben hátrányosabb elbánásban részesült.” Az Ebktv. 19. §-a mintegy „képletszerűen” alkalmazva megfelelően került értelmezésre, azonban tartalmi szempontból félreértésre adhatnak okot a fentiek. Abból, hogy a Kúria kiemeli, hogy azt a védett tulajdonságot kell megjelölnie a felperesnek, amely alapján őt hátrány érte, illetőleg, mivel az ítélet indokolása kifejezetten utal az összehasonlítható helyzetre, arra is következtethetünk, hogy utóbbi valószínűsítése a felperes feladata. A korábbiakban több olyan ítélet is tárgyalásra került, amelyekből egyértelműen kiderül, hogy a felperes sikeres valószínűsítése esetén egy megdönthető törvényi vélelemről beszélünk, amely megdöntése az alperes feladata. Abból, hogy a Kúria szerint csak az említett esetben van lehetőség hátrányos megkülönböztetés megállapítására, következtethetünk arra, hogy az összehasonlítható helyzet hiánya megfelelő kimentési ok – ez valóban így van –, de arra is, hogy az említett vélelem helyett az összehasonlítható

---

<sup>231</sup> Másként fogalmazva: ha a felperessel közölt alperesi felmondásnak jogszerű indokai vannak, akkor a felperes védett tulajdonsága és a felmondás között biztosan nincs kauzalitás. Véleményem szerint ez a jogi következtetés is túri a vitát, de az Ebktv. 19. §-ában foglalt bizonyítási szabályok logikájára és azok alkalmazására jó a példa.

helyzetre történő valamiféle utalást kell tennie a felperesnek, ami azonban nem következik az Ebktv. 19. §-ából. Minderre tekintettel célszerű lenne ezt tisztázni a joggyakorlatban.

Egy másik ítéletben a Kúria – ellentétesen a jogerős döntéssel – a sikeres felperesi valószínűsítés folyamánként elvárt alperesi bizonyítás tekintetében az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában meglévő radikális értelmezésnek<sup>232</sup> is megfelelően foglalt állást, mintegy korrigálva a másodfokú döntés indokolásában foglaltakat. A jogerős döntés úgy fogalmaz ugyanis, hogy „...nem vonható le megalapozott következtetés arra nézve, hogy az alperes a felperes életkora miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, és emiatt került volna sor a felmentésre...” Utóbbi gondolatmenet véleményem szerint nem mutat összhangot az Ebktv. bizonyítási szabályainak szellemiségével, ugyanis ez alapján nem létezik a már többször említett megdönthető törvényi vélelem, ugyanis – ha ezt vette volna alapul a törvényszék – akkor arra nézve kellett volna levonni megalapozott következtetést, hogy az alperes az egyenlő bánásmód elvét megtartotta. Ennek az a jelentősége, hogy az idézett szövegrészből a diszkrimináció bizonyítottságának hiányára tudunk inkább következtetni, márpedig ennek felperesi kötelezettsége nem következik az Ebktv.-ből.

A vizsgált ítéletek között kevés olyat lehet felfedezni, amelyekben azért sikertelen a felperes valószínűsítése, mert nem tud hátrányt valószínűsíteni védett tulajdonsága mellett.<sup>233</sup> Sikertelenül valószínűsíti a hátrányt a munkavállaló, ha a munkáltató a külszolgálatból visszahívja, de munkaviszonyát nem szünteti meg. Az ítélet Európa-jogi<sup>234</sup> és európai bírósági<sup>235</sup> hivatkozást is tartalmaz, azonban legfőbb mondanivalója az, hogy a külszolgálatból való visszahívás – vagyis egy, a munkaviszony megszüntetéséhez hasonló „hátrány” – önmagában nem minősül hátránynak az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében. Erre a következtetésre az alapján jut a Kúria, hogy az uniós normák alapvetően a munkaviszony megszüntetésével szembeni védelemről szólnak az egyenlő bánásmód körében – legalábbis nevesítve<sup>236</sup> –, márpedig a munkaviszony megszüntetésének hiányában nincs szükség érdemi alperesi bizonyítás lefolytatására. Fontos megjegyezni, hogy egyik oldalról a bizonyítás szintjeit az Ebktv. szerint különíti el a Kúria, ugyanakkor arra is utalni kell, hogy a hátrány fogalmának ilyen szűk körű meghatározása nem feltétlenül indokolt.<sup>237</sup>

Egy másik döntés európai bírósági esetjogot is segítségül hívva<sup>238</sup> határozza meg a felperesi valószínűsítési és alperesi bizonyítás terjedelmét, méghozzá az alperes kimentési lehetőségére fókuszálva. Az elsőfokú bíróság döntésével ellentétben a Kúria egyértelműen rögzíti, hogy a felperesnek nem áll fenn sem bizonyítási kötelezettsége, sem pedig valószínűsítési – vagy bizonyítási – kötelezettsége arra nézve, hogy az elszenvedett hátrány és a megjelölt védett tulajdonság között kauzalitás áll fenn. Bár a Kúria nem tér ki külön az Ebktv. 19. §-ából kiolvasható megdönthető törvényi vélelemre, mégis úgy tűnik, hogy az alperesnek érdemben kell tudnia bizonyítania azt, hogy az egyenlő bánásmód

<sup>232</sup> Lásd az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalását.

<sup>233</sup> Az I. fejezet keretei között láttuk, hogy a védett tulajdonság hiánya viszont nem ritka eset.

<sup>234</sup> 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

<sup>235</sup> C-191/03. North Western Health Board kontra Margaret McKenna [2005] ECR I-07631.

<sup>236</sup> Rögzítve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv hasonló fontosságát.

<sup>237</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás szerint a hátrány bármilyen, hétköznapi értelemben vett hátrányt jelenthet, nem kell konkrét jogszabályi előírásba ütköző magatartásnak lennie.

<sup>238</sup> C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329.



követelményét megtartotta. Munkáltatói felmondás esetében a munkáltató igazolhatja felmondása jogszerűségét az Mt. és az MK 95. számú állásfoglalás normáinak megfelelően, azonban a diszkriminatív módon eszközölt felmondás is jogellenességhez kell, hogy vezessen, még akkor is, ha a megjelölt indokok egyebekben okszerűek és valóságosak. Ennek kapcsán a Kúria egyik oldalról explicit módon rögzíti azt, hogy az alperes akkor menti ki magát sikerrel, ha – gyakorlatilag – sikeres felperesi valószínűsítés esetén meg tudja cáfolni az ok-okozati összefüggés fennálltát,<sup>239</sup> másik oldalról pedig a kimentés körében a Kúria az Ebktv. 22. § (1) bekezdését akként alkalmazta, hogy az alperes felmondása akkor nem sérti az egyenlő bánásmód elvét, ha az alperes azt tudja bizonyítani, hogy nem állt fenn a hátrány elszervezésekor összehasonlítható helyzet. Ennek éppen az előbb említett összefüggés a magyarázata: az ítélet szerint nem jelent ugyan automatikusan alperesi kimentést a felmondás egyébként jogszerű indokolása, de abból, hogy átszervezés történt, nem is következtethetünk automatikusan arra, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát valamely védett tulajdonságára tekintettel szüntette meg. Következésképpen az összehasonlíthatóság hiánya – amelyet jelen esetben az jelentett, hogy bizonyos osztályok megszűntek, mások csak összevonásra kerültek, vagy vezetőcserén estek át a munkáltató munkaszervezetében – az ok-okozati összefüggés cáfolatához vezet, mivel az ítélet szerint csak akkor valósulhatott volna meg életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés, ha a felperes helyzete összehasonlítható a megjelölt kollégákéval. Figyelemre méltó a speciális kimentési szabályok alkalmazása, hiszen ennek értelmezésével a Kúria könnyebben meg tudta ítélni, hogy „szakmai” szempontból bizonyítható-e, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód elvét az egyébként jogszerű felmondási indokok mellett. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy ezen különös kimentési szabályok nem feltétlenül az összehasonlítható helyzet hiányára fókuszálnak; persze, mivel az alperesi kimentésnek – tekintettel elsősorban a felperest védő törvényi vélelemre – kifejezetten kreatívnak kell lennie, ezért az Ebktv. 22. §-ának értelmezése nem zárja ezt ki.<sup>240</sup> Visszatérve a fő jogi problémára, a másodfokú döntés végkövetkeztetése explicit módon kimondja, hogy a felmondás indokának jogszerűsége még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a felmondás nem sértette az egyenlő bánásmód elvét. A felmondásban foglaltak – átszervezés – valóban valóságosak és okszerűek voltak, azonban a kiválasztás szempontjai egyértelműen diszkriminatívak (életkor alapján történt). Jól mutatja, hogy e két kérdést el lehet különíteni egymástól az esetek többségében az, hogy az alperes maga is érdemi kimentési bizonyítást adott elő arra fókuszálva, hogy nem az életkor, hanem a munkatapasztalat mértéke képezte a legfontosabb szempontot annak eldöntésekor, hogy mely munkavállaló jogviszonyát szüntesse meg. A Kúria európai bírósági esetjogra is hivatkozva<sup>241</sup> azonban arra az álláspontra helyezkedett, hogy mivel az alperes bizonyította, hogy a felperes munkafeladatai és munkaköre is megszűnt, ezért a

<sup>239</sup> Lásd az elvi jelentőségű EBH 2015. M.24. számú határozatot.

<sup>240</sup> Hozzáteve persze, hogy ez a kreativitás azért szükségeltetik elsősorban, mert egy munkáltatói felmondás esetében önmagában a felmondás jogos indoka nem elegendő kimentési ok, legalábbis véleményem szerint. A releváns bírói gyakorlat – többek között jelen ítélet kivételével – nem osztja ezt a nézetet.

<sup>241</sup> A már idézett C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329. európai bírósági ítélet életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést érintő része kapcsán látta megalapozottnak a munkáltató kimentését kiemelve, hogy azon tanúvallomások, amelyek azt támasztották alá, hogy a munkáltató gyakorlata az volt, hogy a jogviszony-megszüntetésnél figyelembe vette a munkaviszony fennálltának hosszát, nem támasztják alá kellő bizonyossággal azt, hogy a munkáltató életkora alapján hátrányosan megkülönböztette a felperest. Bár a Kúria azon következtetésével, miszerint a munkaviszony létesítésének időpontja nem mutat közvetlen kapcsolatot az életkorral, egyet kell értenünk, arra mégis érdemes rávilágítani, hogy a kimentési bizonyítás keretei között nem az életkori alapú hátrányos megkülönböztetést alátámasztó tényeket kellett vizsgálni a perben, hanem az alperes érdemi cáfolatát (persze erre megfelelő lehet az említett életkortól való függetlenség).

felmondás nem valósított meg diszkriminációt.

Az összehasonlíthatósággal és a bizonyítási teher megosztásával kapcsolatosan kifejti a Kúria, hogy nem kizárt a hipotetikus komparátorral<sup>242</sup> történő összehasonlítás. Bár a döntésből egyértelmű, hogy a valójában nem létező alannyal történő összehasonlítás miatt lehet szükséges, de ennek a valódi oka az, hogy az elsőfokú bíróság az összehasonlítás személyi körét tévesen jelölte ki. Ez abból következik, hogy az elsőfokú bíróság mindössze egy – egyébként inkább azonos, mint hasonló helyzetben lévő – munkavállalóval kívánta elvégezni az összehasonlítást, akivel a felperes a vitatott időszakban nem dolgozott végig együtt a munkáltatónál. A jogerős másodfokú ítélet ezzel szemben úgy foglal állást, hogy mivel a felperes védett tulajdonsága – terhesség – egyértelmű volt, és bár a munkáltató formálisan jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyt próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül, valójában nem tudta magát kimenteni az alperes. A Kúria döntéséről is érdemes néhány szót szólni, ugyanis részben korrigálva, részben pedig szintetizálva a két döntésben foglaltakat, kimondja, hogy az összehasonlítható helyzet valamennyi olyan kolléganővel szemben fennállt, akiknek a munkaviszonya nem szűnt meg. A Kúria ez alapján kellően valószínűsítettnek látta az ok-okozati összefüggést, és még az Ebktv. különös kimentési szabályainak alkalmazására tekintettel sem tudta magát kimenteni a munkáltató, mivel semmilyen ésszerű okát nem adta a próbaidő alatti felmondásnak. Következésképpen jelen ítélet a formálisan jogszerű felmondás potenciális jogellenességét is rögzíti az egyenlő bánásmód elvének sérelmére tekintettel.<sup>243</sup>

Egy másik határozatban a felperes „igazolási” kötelezettsége jelenik meg az Ebktv. 19. §-a alapján, és az ítélet tartalmából inkább bizonyításra, mint valószínűsítésre tudunk következtetni. Ez az interpretáció kissé pontatlannak tűnik az Ebktv. 19.§-ának értelmezése körében.<sup>244</sup> A Kúria az Ebktv. 7. és 22. §-át is idézi a kimentés körében, azonban a kimentés ebben az esetben is inkább a tényállási elemek hiányában állt meg, azaz érdemben egyik szakasz sem került elemzésre. Az ítélet szövege szerint az alperes az objektív alapú igazolással tudta magát kimenteni, miközben valójában a felperes nem rendelkezett védett tulajdonsággal. Az ítéleti érvelés ugyanakkor abból a szempontból mindenképpen ellentmondásos, hogy az Ebktv. speciális kimentési szabályai fogalmilag

<sup>242</sup> A hipotetikus alannyal történő összehasonlítás azonban létező jelenség a diszkriminációs ügyekben. Lásd: Ennek gyakorlati megjelenésével kapcsolatosan lásd: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.), *A diszkrimináció mérése*, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012, [http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio\\_merese.pdf](http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf) (2015.07.20.), 37. Megjegyzendő továbbá, hogy az Ebktv. kommentárja kifejezetten úgy fogalmaz, hogy amennyiben sem a jelenben, sem a múltban nem lehet megfelelő összehasonlítási alanyt találni, akkor lehetséges egy nem létező személyre vonatkoztatni a releváns körülményeket, és például olyan munkakörben dolgozóval elvégezni az összehasonlítást, amilyen nincs, és nem is volt az adott munkáltatónál. Lásd: BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006, 52.

<sup>243</sup> Hiányzik az összehasonlítható helyzet abban az esetben is, ha a felperessel látszólag összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók más munkáltatónál kerülnek foglalkoztatásra és más típusú jogviszony keretei között. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az összehasonlítást nem zárja ki a más munkáltatónál történő foglalkoztatás, hiszen végső esetben a hipotetikus alannyal történő összehasonlítás is megállhat ilyen esetben; ugyanakkor az eltérő jogi státusz már könnyebben vezethet alperesi kimentéshez (megjegyezve, hogy az összehasonlítható helyzet kritériuma éppen azt a célt szolgálja többek között, hogy ne csak azonos, hanem hasonló helyzetek is jogi védelmet élvezzenek a diszkriminációval szemben).

<sup>244</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása szerint valószínűsítés alatt olyan bizonyítást (igazolást) kell érteni, amely alapján az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a kérelmező panaszja alapos. Megállapítható tehát, hogy a munkáltatót terhelő bizonyítási kötelezettséghez képest minőségi különbség áll fenn e tekintetben a bizonyítási eljárás e két cselekménye között, ennek pedig különösen nagy jelentősége van a diszkriminációs ügyekben.

zárják ki az általános szabály alkalmazását.<sup>245</sup>

A felperes eredményes valószínűsítése nyomán az alperesnek kell érdemben cáfolnia a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggést. Ezt az alperes eredményesen meg is teheti arra tekintettel, hogy a felperes védett tulajdonsága azért nem állhatott összefüggésben jogviszonya megszüntetésével, mert a kiválasztás szempontjai között bizonyítottan nem játszott szerepet az életkor. Erre abból lehet következtetni, hogy a felperessel egykorú, illetőleg fiatalabb munkavállalók munkaviszonya is megszüntetésre került. Összességében tehát az okozati összefüggés eredményesen cáfolható úgy, hogy az alperes bizonyítja, hogy az adott hátrányt egyidejűleg mások, a megjelölt védett tulajdonsággal nem rendelkezők is elszenvedték.

Egy másik döntésben a felperes sikeres valószínűsítését követően a Kúria azt vizsgálta a felperes közvetett diszkriminációra történő hivatkozása körében, hogy az elszenvedett hátrány<sup>246</sup> okozati összefüggésben áll-e az alperes cselekményével, azaz a munkáltatói felmondással. A Kúria ennek kapcsán kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése csak a munkaviszonyon belül lehetséges, azaz az a körülmény, hogy a felperest ért sérelem – hátrányos munkaerőpiaci helyzet miatti fokozottan nehéz elhelyezkedés – lényegében a megszűnés után merül fel, lehetetlenné teszi diszkrimináció megállapítását. Bár a kimentés körében utóbbi gondolatmenettel nagyobb részt egyet lehet érteni, a Kúriának mégis tisztáznia kellett volna egyúttal, hogy ebben az esetben valójában a hátrány felperesi valószínűsítése hiányzott, mert önmagában a hátrány későbbi időpontban történő bekövetkezése még nem biztos, hogy megalapozza a kimentést; ezért megtévesztő kissé a hátrány és a felmondás közötti oksági kapcsolat hiányára ilyen módon hivatkozni (tekintve, hogy ebbe a körbe a védett tulajdonságot is be kell vonni, illetőleg maga a felmondás is lehet hátrány).

## ***II.2. Az Ebktv. 19. §-ának alperest védő értelmezése***

A következőkben a vizsgált döntések közül azokat tekintem át, amelyek – nagyobb részt ellentétesen az előző pontban foglaltakkal – a diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megosztását másként, nem feltétlenül összhangban az Ebktv-vel és az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatával,<sup>247</sup> összességében a felperesre nézve hátrányosabban értelmezik. Az ítéletekben kimutatható a felperesi valószínűsítési kötelezettség, az alperesi kimentés feltételeinek és az ok-okozati összefüggés bizonyítottságának a korábbiakban kifejtettektől eltérő értelmezése.

Egy másodfokú ítélet szerint „nem nyert bizonyítást”, hogy a felperes védett tulajdonságára tekintettel kezdeményezte az alperes a felperes munkajogviszonya megszüntetését. Jelen esetben a kúriai döntés Ebktv. 19. §-át értelmező részére csak implicit módon tudunk következtetni, ugyanis a jogerős döntéssel teljes mértékben szembe helyezkedik a Kúria, így megállapíthatónak tűnik, hogy a Kúria nem a másodfokú bíróság által elvárt bizonyítást tekinti irányadónak. Más aspektusból felvethető, hogy a felperes által sérelmezett hátrány – közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetés – a

<sup>245</sup> GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009., 123-125.

<sup>246</sup> A felperes által megnevezett hátrány az a – nézőpontja szerint – köztudomású tény volt, miszerint a roma származású személyek nehezebben találnak munkát, mint a nem roma származásúak, vagyis a munkáltató felmondásának számára jövőbeli, vélelmezett negatív hatása.

<sup>247</sup> Lásd az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalásának radikális szemléletét.

Kúria szerint nem hátrány valójában,<sup>248</sup> vagyis sem a felperesi valószínűsítést, sem pedig az alperesi kimentési bizonyítást nem vizsgálta érdemben a Kúria; nézetem szerint legalább arra utalni kellene az ilyen esetekben, amikor sikertelen a felperesi valószínűsítés. Így megállapítható, hogy egyik oldalról a Kúria nézőpontja szerint abban az esetben, ha a munkavállaló munkajogviszonya közös megegyezéssel szűnik meg, kizárt, hogy sikeresen hivatkozzon a felperes hátrányos megkülönböztetésre – még akkor is, ha ezt nyilvánvalóan a munkáltató kezdeményezte, és az eredeti megszüntetési szándék bizonyítottan „elbocsátásról” szólt – mivel a megszüntetési aktus a munkavállaló szabad akaratát (is) tükrözi. Ez a nézőpont a munkaszerződés dogmatikáját érintően mélyebb elemzést igényelne, de e helyütt az egyenlő bánásmód megsértése szempontjából felvethető, hogy egyik oldalról vajon a munkaviszony megszüntetése – bármilyen módon – önmagában véve jelenthet-e hátrányt a munkavállaló oldalán,<sup>249</sup> másik oldalról pedig az Ebktv. bizonyítási és kimentési szabályai ebben a speciális esetben egyáltalán nem kerülnek alkalmazásra. Persze ez azzal magyarázható lenne, hogy lényegében a felperesi valószínűsítés volt eredménytelen, de álláspontom szerint – amennyiben valóban ez az ítélet mondanivalója – legalább utalni kellene arra, hogy a Kúria ténylegesen miért tartózkodik az említett szabályok alkalmazásától. Az is ezt támasztja alá, hogy az ítéleti indokolásban az Mt. 12. §-át többször is megemlíti a Kúria, azonban a döntésből úgy tűnhet, hogy ebben az esetben az Ebktv-t lényegében nem kell alkalmazni. Hozzáteszem, hogy az alperesi kimentés körében lehetne alapja az említett munkavállalói akaratnak, de a döntés alapján ezt nem előz(hett)e meg eredményes felperesi valószínűsítés.

Egy másik ítéletben a Kúria ítéleti indokolásában egy – minden bizonnyal nem csak szövegezési – „hibát” fedezhetünk fel, legalábbis az Ebktv. és az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlata alapján következetesnek tűnő jogértelmezés fényében. Az ítélet kifejezetten utal az Ebktv. 19. §-ában megfogalmazott speciális bizonyítási szabályokra, hovatovább azok gyakorlati alkalmazása során a felperesi valószínűsítésig el is jut. Azonban az alperes „kimentését” – az idézőjel azért szükséges, mert érdemi kimentésről itt nincs szó – azért látja megalapozottnak a Kúria, mert a felperes „...az eljárás során eredményesen nem valószínűsítette, hogy jogviszonya megszüntetésére ezen védendő tulajdonság okán került sor.” Ebből a fél mondatból azt a következtetést lehet levonni, hogy a felperesi valószínűsítés a hátrányon és a védett tulajdonságon túl az ok-okozati összefüggésre is kiterjed, vagyis ebben az ítéletben sem tekint a Kúria az eredményes felperesi valószínűsítés eredményére megdönthető törvényi vélelemként. Bár ez a nézőpont egyértelműen ellentétes az azóta elvi jelentőségű döntéssé váló kúriai állásponttal,<sup>250</sup> mégis ki kell emelni, hogy eme sok vitára alapot adó kérdésben jelen ítélet – véleményem szerint – egyértelműen helytelen következtetést fogalmaz meg. Az ítélet szól ugyan az alperes felmondásának jogszerűségéről mint lehetséges kimentési okról, de úgy tűnik, hogy a kauzalitás valószínűsítésének hiánya elegendő ahhoz, hogy ne lehessen hátrányos megkülönböztetést megállapítani; azaz, az ok-okozati összefüggés bizonyíthatlanságának terhét a felperesnek kell viselnie, miközben éppen annak cáfolata

<sup>248</sup> Bár ebben az esetben sem ezt mondja ki, hanem azt rögzíti, hogy mivel a felperes szabad akarat jelenik meg a megszüntetési aktusban, így az egyenlő bánásmód elve fogalmilag nem sérülhet.

<sup>249</sup> Megjegyezhető, hogy a munkaviszony belső logikájából adódóan a munkaviszony megszüntetése az esetek többségében a munkavállaló számára jár negatív következményekkel, de ez természetesen nem törvényszerű. Ugyanakkor véleményem szerint amennyiben a Kúria a felperes szerződési szabadságát megfelelő „kimentési” oknak tekinti, úgy arról sem lenne szabad megfeledkeznie, hogy a munkaviszonyban érvényesülő sajátos gazdasági kényszer miatt ez a szabad akarat nem teljesen azonos a két fél oldalán, ezt pedig a felek közötti hierarchikus viszony csak erősíti.

<sup>250</sup> Lásd a már többször idézett EBH 2015. M.24. sorszámu ítéletet, amely szerint az alperes kötelezettsége a kimentési bizonyítás keretei között megcáfolni a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatot.

lenne az alperes feladata.<sup>251</sup>

Szintén megalapozza a Kúria szerint a munkáltató kimentését az az eset, ha bizonyítja, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt.<sup>252</sup> Nézetem szerint egy ilyen jellegű igazolás elegendő lehet a kimentéshez az irányadó joggyakorlat szerint, de önmagában azzal, hogy a felmondás formális jogszerűsége kizárja a diszkriminációt, nem kell feltétlenül egyetértenünk. Mivel az egyenlő bánásmód elvének megsértése sokféleképpen valósulhat meg, ezért a felmondás körében sem biztos, hogy elegendő csak a felmondás indokát vizsgálni. Vagyis feltehető a következő kérdés: diszkriminatív-e az a munkáltatói felmondás, amely megfelel az indokolással szembeni követelményeknek, de azt a munkáltató diszkriminatív módon eszközölte? Vagy a jogszerű felmondási indok fogalmilag kizárja a hátrányos megkülönböztetést?<sup>253</sup> E kérdések megválaszolása a dinamikus alakuló joggyakorlat feladata, de véleményem szerint mindenképpen el kellene kerülni, hogy az olyan esetekben, amelyekben egyértelműnek látszik a felmondási ok jogszerűsége, lényegében vizsgálni sem kelljen érdemben a felperesi valószínűsítést és alperesi kimentést, mert a felmondás formális jogszerűsége mindenképpen sikeres alperesi kimentéshez vezet. Célszerűbb lenne inkább a felmondás indokait is a kimentés körében értékelni, de nem mint kizárólagos szempontot.

Ez kapcsolódó döntés szövegéből arra lehet következtetni – mellőzve a felperesi valószínűsítés eredményének, folyamatának kifejtését –, hogy a felperes nem rendelkezett a megjelölt védett tulajdonságokkal, és erre tekintettel az alperes kimentette magát. Azonban erről a Kúria nem szól, vagyis egyik oldalról kérdés, hogy egyáltalán milyen bizonyítási szabályokat alkalmazott a Kúria, másik oldalról pedig felvethető, hogy ebben az esetben is lényegében az Ebktv. szerinti valamelyik tényállási elem hiánya jelenti az alperes kimentését, márpedig az Ebktv.-ből nem ez következik. A Kúria ebből következően úgy látta, hogy nem áll fenn összehasonlítható helyzet, hiszen a megjelölt munkavállalók munkaköre nem szűnt meg, ők csak áthelyezésre kerültek. Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontját értelmezve megállapítja a Kúria, hogy az összehasonlítható helyzet hiánya és az objektív és ésszerű indok megléte egyaránt azt támasztja alá, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód követelményt. De facto kimondja a Kúria, hogy a kimentés alapját a védett tulajdonság és a felperes által elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiánya képezi, ezt pedig lényegében az összehasonlítható helyzet hiánya támasztja alá. Véleményem szerint az összehasonlítható helyzet a felperes és azon munkavállalók között, akiknek nem szűnt meg a munkaviszonyuk, mindenképpen fennáll, de az érvelés azon részével, amely az Ebktv. különös kimentési szabályait taglalja, egyet lehet érteni. Objektíve igazolható ésszerű indok a megkülönböztetésre a felperes munkakörének megszűnése, de ebben az esetben sem a felmondás formális jogszerűsége enged arra következtetni, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód elvét.

### III. Joggal való visszaélés kontra hátrányos megkülönböztetés

<sup>251</sup> A helyes értelmezéssel kapcsolatosan lásd: Fiona PALMER, *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2006/4, 23-29. és FARKAS Lilla, *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case*, *European Anti-Discrimination Law Review*, 2012/15, 23-33.

<sup>252</sup> Ebben az esetben a felmondás oka a munkáltató működésével függött össze – átszervezés – és mivel ebben az esetben a bíróság csak annak megtörténtét vizsgálhatja, így lényegében egy alperesi tényállítás elegendő volt az eredményes kimentéshez.

<sup>253</sup> Ezzel összefüggésben figyelemre méltó az EBH 2016. M.26. (Mfv.II.10.155/2015.) számú elvi határozat konklúziója, ebből ugyanis inkább arra lehet következtetni, hogy jogszerű indokokra alapított felmondás esetén kizárt a diszkriminációra történő sikeres hivatkozás.

A feldolgozott ítéletek közül hat döntésben jelenik meg direkt módon az az egyébként már vizsgált és joggyakorlatban visszatérően problémát okozó<sup>254</sup> részben elméleti, részben gyakorlati vita, amely a fejezetcímbe említett két munkajogi alapelv elkülönítésén alapul. Bár a két alapelv alapvetően különbözik egymástól – gondoljunk az eltérő bizonyítási szabályokra, az eltérő jogkövetkezményekre,<sup>255</sup> az eltérő címzetti körre, az eltérő jogi természetre, stb. –, mégis úgy tűnik, hogy a gyakorlatban többször is „keverednek”, legalábbis a felperesi hivatkozásokban együtt jelennek meg. Ennek folyományaként a bírósági döntésekben számos esetben együtt kerülnek interpretálásra, de nézetem szerint ez az elkülönítés nem mindig egyszerű.

Két kézenfekvő példával megvilágítva az előbbieket: joggal való visszaélés vagy egyéb helyzetként védett tulajdonság egy, az Ebktv. 8. §-ában fel nem sorolt, „látszólag” védett tulajdonságnak tűnő attribútum, illetve megtorlás vagy joggal való visszaélés merül-e fel abban az esetben, ha a felek egy korábbi jogvitája kapcsán éri utóbb hátrány a felperes munkavállalót.<sup>256</sup> Önmagában véve persze aggályos a joggal való visszaélés tilalmát és az egyenlő bánásmód elvét egy napon említeni, de mivel a joggyakorlatban ez egy létező jelenség, ezért álláspontom szerint ez nem megkerülhető jelen elemzés keretei között. Figyelemmel kell lennünk ugyanakkor arra is, hogy mivel a feldolgozott esetek többségében a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége/jogszerűsége képezi a per tárgyát, ezért a megszüntetés kapcsán az a speciális helyzet áll elő, hogy joggal való visszaélés esetén de facto jogszerű magatartást tanúsít a munkáltató,<sup>257</sup> mégis lehet jogellenes a felmondás. Ezzel szemben diszkrimináció esetén – lásd az előző fejezetben leírtakat – jogellenes a magatartás, mégis, a felmondás indokának formális jogszerűsége alapot adhat arra, hogy a bíróság az egyenlő bánásmód követelményét megtartottnak tekintse. Vagyis bizonyos aspektusból akár még inverznek is lehetne mondani e két alapvető magatartási követelményt, a gyakorlat azonban ennél jóval szorosabb kapcsolatról árulkodik.

A kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetésével kapcsolatosan<sup>258</sup> arra lehet következtetni egy releváns ítéletből, hogy a Kúria a két alapelv közti alapvető különbséget a védett tulajdonság meglétében vagy hiányában látja, hiszen az alperesi kimentés a felperes védett tulajdonságának – és az összehasonlítható helyzet – hiányán alapult, ez pedig – elvi éllel – egyértelműen elkülöníti e két jogintézményt. Mindenesetre a felperesi keresetből kitűnik, hogy e két alapelv megsértésére a munkaviszony megszüntetése kapcsán a felperes egyenrangúként, tartalmilag vagylagosan hivatkozott, ez pedig nehezebbé teszi a két alapelv önálló tartalmi szempontú megítélését.

Összehasonlítható helyzet hiányában szintén sikerrel menti ki magát a munkáltató, és a védett tulajdonság sikertelen felperesi valószínűsítését éppen azzal támasztotta alá a

---

<sup>254</sup> Lásd: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata (Kúria) – a joggyakorlat-elemző csoportok összefoglaló jelentése, [http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a\\_felmondasok\\_es\\_azonnali\\_hatalyu\\_felmondasok\\_gyakorlata\\_-\\_osszefoglalo\\_jelentes.pdf](http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf) (2016.08.29.), 46-47.

<sup>255</sup> Értve ez alatt az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt speciális jogkövetkezményt (érdemes megjegyezni, hogy a Kttv-ben ilyen különbség a két alapelv megsértése között nincs a jogviszony jogellenes megszüntetése vonatkozásában, lásd a Kttv. 193. § (1) bekezdésének a) és d) pontját).

<sup>256</sup> Hozzáátve persze, hogy az Ebktv. szerint a megtorlásnál fogalmi többletet találunk: Utóbbinak azonban nincs túlságosan nagy gyakorlata a magyar jogban, de elméleti síkon világosan elkülöníthető a két tényállás.

<sup>257</sup> ROMÁN László, *A munkajog alapintézményei I.*, Pécs, 1998, 87-88.

<sup>258</sup> 2010. évi LVIII. Ktv. 8. § (1) bekezdés b) pont alapján

Kúria, hogy a felperes által megjelölt körülmény<sup>259</sup> az Egyenlő Bánásmód Hatóság már többször idézett állásfoglalásának<sup>260</sup> megfelelően nem minősülhet védett tulajdonságnak, hanem a munkáltató azon magatartását, amellyel ezen körülmény alapján különböztette meg a felperes számára hátrányosan, a joggal való visszaélés körében lehetne inkább értékelni, erre azonban érdemi bizonyítást nem terjesztett elő a felperes. Ugyanakkor ebből az is következik, hogy a joggal való visszaélés ténye sem adhatna alapot e körülmény védett tulajdonságkénti minősítésére, ennek pedig azért van jelentősége véleményem szerint, mert a Kúria ebben az ítéletben határozottan különbséget tesz eme alapelvek között.

Hasonló elvek mentén védett tulajdonság hiányában mentette ki magát eredményesen az alperes egy másik ítélet szerint, amely kapcsán egyúttal azt is kifejti a Kúria, hogy a joggal való visszaélés keretei között értékelendő az a körülmény, miszerint a felperes korábban eredményesen indított munkaügyi pert az alperes ellen, és – a felperes véleménye szerint – erre a korábbi cselekményre tekintettel szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató. Kifejezetten hivatkozik arra is az ítélet, hogy az az eset, amikor valamilyen jogellenes cél húzódik meg a jogszerűség látszatát keltő munkáltatói cselekmény mögött, nem az egyenlő bánásmód megsértéséhez, hanem joggal visszaéléshez vezethet. A Kúria ebben az esetben a munkáltató bosszújának tekinti a munkaviszony felmondását, amit véleménye szerint nem lehet a diszkrimináció köré vonni, ebből adódóan nem lehet védett tulajdonság ez a körülmény. Összességében elmondható, hogy a Kúria ebben a döntésben helyeselhető módon jelöli ki a határvonalat a két alapelv alkalmazása között, azonban azt is meg kell említeni, hogy az ilyen fajta munkáltatói „bosszú” akár zaklatásra, de akár megtorlásra is alapot adhat, márpedig utóbbi két esetben egyaránt jogellenesnek kell tekinteni a felmondást. Dogmatikailag azonban mindenképpen helytálló az a végkövetkeztetés, amely szerint a joggal való visszaélés esetkörébe tartozó körülmények nem minősülhetnek egyúttal az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságnak.

Egy hasonló döntésben a Kúria a munkáltató munkavállalóval szembeni ellenérzését – amelynek alapja a munkavállaló véleménye volt<sup>261</sup> – mint magatartást és nem adott csoporthoz való tartozás alapját a joggal való visszaélés körében értékelte, nem pedig védett tulajdonságként. Ebből az ítéletből is kiolvasható, hogy a joggal való visszaélésre történő kvázi másodlagos hivatkozás diszkriminációs ügyben élesen elválasztandó a hátrányos megkülönböztetéstől, de az is fontos, hogy diszkrimináció hiányában sem lehet a joggal való visszaélés megállapítása automatikus. Akár a bosszú, akár a felek közötti ellenszenv persze adhat erre alapot, de e körülmény elemzése más lapra tartozik, akár egy külön tanulmányt is megérdemelne. Így e helyütt konzekvenciaként azt vonhatjuk le, hogy a joggal való visszaélés körében a védett tulajdonság nem értékelhető, pontosabban önmagában egy jogszerűnek tűnő magatartás nem lehet védett tulajdonság; persze az olyan esetekben, amelyekben kevésbé egyértelmű az elhatárolás, ott szükséges a két alapelv koncepcionális differenciálása is.<sup>262</sup>

Végezetül szükséges megállapítani, hogy a jelen fejezet keretei között vizsgált valamennyi ítélet legalább utalást tartalmaz egy lényeges elkülönítési szempontra, nevezetesen a

<sup>259</sup> Munkaviszonya fennálltának időtartama.

<sup>260</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

<sup>261</sup> E körülmény védett tulajdonságkénti minősítésével kapcsolatban lásd az I. fejezetben foglaltakat.

<sup>262</sup> Természetesen nem lehet egyértelműen kizárni azt sem, hogy egy adott munkáltatói cselekmény mindkét alapelv sérelméhez vezet, de ekkor a bizonyítás eltérő szabályaira tekintettel kell külön-külön megvizsgálni a kereseti kérelemben foglaltakat.

bizonyítási teher megosztására. Az Ebktv. a már bemutatott fordított bizonyítási terhet rögzíti, míg a joggal való visszaélés esetében a felperes direkt bizonyításának kell érvényesülnie. Ez természetesen nem szimplán eljárási kérdés, hanem a bizonyítási szabályok megfelelő alkalmazásával tisztázható, hogy milyen körülmények között kell egyik, illetőleg másik alapelv sérelmét megállapítani. Vagyis, míg például a felek rossz viszonyát csak valószínűsíti a felperes mint lehetséges védett tulajdonságot – még ha ez nem is lehet az – addig joggal való visszaélés esetén a felperesnek érdemben kell bizonyítania mindazon körülményt, amely alapján az alperes rendeltetésellenes joggyakorlása megtörtént. Utóbbi esetében sem törvényi vélelemről, sem pedig valószínűsítésről nem beszélhetünk, illetőleg az alperesi bizonyítás a hasonló logika ellenére is érdemben eltérő.

#### IV. „Egyéb” tárgyú ítéletek

Az utolsó nagyobb csoport, amely mindösszesen 4 ítéletet foglal magában, valójában nem is egy „csoport”, hiszen ezek az ítéletek ugyan nem sorolhatók be az előző három fő gondolati egység alá, azonban mivel csak kevés „egyéb” ítéletet lehet elkülöníteni, ezért indokoltnak tűnik ezek egy cím alatti tárgyalása.

Hozzá kell tenni, hogy az egyes ítéletek más fejezetben már többnyire említésre kerültek, de a könnyebb áttekinthetőség kedvéért még e csonka csoportosítás is célszerűnek mutatkozik. Az ítéletek közül három összefügg, hiszen az egyenlő munkáért egyenlő bér elvvel összefüggésben fogalmaznak meg fontos gondolatokat, a negyedik döntésben pedig az Mt. és az Ebktv. gyakorlatban sokszor felmerülő és elemzett viszonya, együttalkalmazása olvasható ki részletesebben.

Az egyik döntésben a Kúria arra a következtetésre jut, hogy az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó felperesi keresetet nem lehet élesen elválasztani a jogviszony jogellenes megszüntetésére irányuló kérelemtől, ilyen értelemben pedig – legalábbis hasonló tárgyú esetekben – az Mt-t és az Ebktv-t együtt kell alkalmazni. Erre egyébként maga az Ebktv. is utal,<sup>263</sup> és a jogszabályok együttértelmezésének logikájából is ez következik,<sup>264</sup> azonban a két jogszabály egymáshoz való viszonya nem mindig ilyen egyértelmű a gyakorlatban; elég például a bizonyítási szabályok sajátosságaira gondolni. Véleményem szerint sem lehet egymástól elválasztani a diszkriminációs hivatkozást a konkrét munkajogi igénytől, hiszen az Mt. 12. §-ából éppen az következik, hogy a munkáltató jogellenesen jár el, amennyiben bármilyen módon megsérti az egyenlő bánásmód elvét, legyen szó akár felmondásról, akár az egyenlő bérezés elvének sérelméről. Vagyis: az Ebktv. szabályainak megfelelő értelmezése és alkalmazása nélkül az ilyen esetekben nem lehetne érdemben eldönteni a jogvita szigorúan vett munkajogi aspektusát sem.

Két másik ítélet végkövetkeztetése értelmében a felperes nem hivatkozhat alappal az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alperes általi megsértésére abban az esetben, ha nem jelöl meg védett tulajdonságot az Ebktv. 19. § (1) bekezdésének megfelelően.<sup>265</sup>

Az utolsó elemzett döntés szerint a munkáltató megsérti az egyenlő munkáért egyenlő bér

<sup>263</sup> Ebktv. 2. §.

<sup>264</sup> PRUGBERGER Tamás, *A megkülönböztetés és az esélyegyenlőség új magyar munkajogi szabályozásának néhány problematikus vonása*, *Gazdaság és Jog*, 2005/10, 25-27.

<sup>265</sup> Ezzel az állásponttal ellentétes következtetést fogalmaz meg az EBH 2014. M.8. sorszámú elvi bírósági határozat.



elvet, amennyiben az Mt. 12. § (3) bekezdésében felsorolt legtipikusabb egyenértékűségi szempontok alapján az állapítható meg, hogy a felperes a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végzett, de eltérő munkabéren részesült. Ebből az következik, hogy az elvégzett munkák között nem volt olyan mértékű különbség, ami alapján az eltérő bérezés ésszerű és objektív okok alapján indokolt lenne, ilyen módon a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód elvét a díjazás tekintetében.

## V. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése a védett tulajdonság és az egyéb helyzet kapcsán

Az EBH természetesen ragaszkodik a saját joggyakorlata alapján kialakított, már többször citált szűkítő értelmezéshez, amelyről megállapítható, hogy annak funkcióját tekintve valóban a szigorú értelmezés tűnik követendőnek.<sup>266</sup> A hatósági határozatok általában több figyelmet fordítanak a panaszos által megjelölt tulajdonság érdemi elemzésére, mint a bíróságok, de ennek alapvetően az lehet az oka, hogy adott esetben a bíróságoknak más, hasonlóan fontos jogkérdésekben is dönteniük kell egy-egy ügyben. Fontos megjegyezni – és ez egyben az oka is annak, amiért a védett tulajdonság valószínűsítése kapcsán nem szükséges külön elemzés úgy, mint a bírósági döntéseknél –, hogy mivel az EBH az Ebktv. 19. §-át egyértelműen a felperes kérelmező érdekében, radikálisan áldozatvédő szemlélettel interpretálja,<sup>267</sup> ezért az egyéb helyzet mint védett tulajdonság sikertelen valószínűsítése után az alperesi kimentés érdemben már nem kerül vizsgálatra, hiszen a bizonyítási szakasz első lépcsőfoka után nem lehet továbblépni. Megjegyzendő, hogy ez a bírósági gyakorlatban nem feltétlenül van így, hiszen láttunk fentebb több példát is arra, hogy a védett tulajdonság hiányában is a kimentés lehetőségét vizsgálta a Kúria.

A 316/2015. számú EBH határozat értelmében nem minősül egyéb helyzetnek a munkavállaló munkáltató működésével szembeni kifogása, illetőleg maga a számára előnytelen működés sem. A Hatóság kiemeli, hogy e tulajdonságok nem csoportjellemzők, és nem képezik a kérelmező személyiségének részét,<sup>268</sup> csupán alkalmi, egy adott kérdéssel kapcsolatban kifejezett értékítéletet, véleményt, meggyőződést rejtenek magukban.<sup>269</sup> Az 1254/2011. számú EBH határozat hasonló elvek mentén mondja ki, hogy a kérelmező munkatársakkal, illetve felettséssel megromlott, ellenséges viszonya nem védett tulajdonság, tekintettel arra, hogy az nem áll kapcsolatban a kérelmező személyiségével, annak jellemzőivel.

A 422/2/2012. számú EBH határozat szerint a munkavállaló egyetemi hallgatói jogviszony szintén nem minősül védett tulajdonságnak, ugyanis az nem olyan természetű személyiségjellemző, mint amelyeket az Ebktv. 8. §-a a diszkriminációval szembeni védelem körébe von. Szintén nem vonható ebbe a körbe a munkavállalóval szemben felmerült plágiumgyanú,<sup>270</sup> a munkavállaló megállapodás aláírását megtagadó magatartása és emiatti eltérő jutalmazása,<sup>271</sup> a kérelmező közalkalmazotti státusza,<sup>272</sup> mivel ezek nem

<sup>266</sup> GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*, Humán Szaldó, 2009/10, 263-265.

<sup>267</sup> E szabályok áldozatvédő funkciójával összefüggésben lásd: FARKAS, *i.m.*, 23-33.

<sup>268</sup> Azonos az 594/2011. számú, 486/2013. számú, 751/2013. számú, 675/2013. számú és 42/2015. számú EBH határozatok következtetése.

<sup>269</sup> Ennek ellenére vélemény mint védett tulajdonság sem lehet, hiszen az Ebktv. 8. § j) pontja alapján nem az alkalmi, kevésbé jelentős kérdésekkel kapcsolatos véleményt, hanem az átfogó, akár valakinek a világnézetét, elveit befolyásoló véleményt kell annak tekinteni.

<sup>270</sup> 331/2/2013. számú EBH határozat.

<sup>271</sup> 1260/2/2011. számú EBH határozat.

<sup>272</sup> 166/2/2013. számú EBH határozat.

függnek össze az ember személyiségével, emberi méltóságával. Hasonló elvek mentén nem védett tulajdonság a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének ténye sem.<sup>273</sup>

A munkavállaló oldalán felmerülő azon körülmény, miszerint visszatérően, többször is az Flt. szerint álláskeresőnek minősült<sup>274</sup> és ebből adódóan anyagi helyzete kifejezetten hátrányos, nem minősül egyéb helyzetként védett tulajdonságnak.<sup>275</sup> Ennek két oka van: egyik oldalról csoportképzésre nem alkalmas az álláskeresői státusz, egészen pontosan annak változása – mert alapvetően szinte bárki lehet álláskereső, és az sem törvényszerű, hogy meddig marad az –, másik oldalról pedig annak átmeneti, de a jogi státuszt tekintve mindenképpen változó jellege miatt nem képezheti a személyiség integráns részét. Véleményem szerint ez azt is jelenti, hogy egy adott személyt nem lehet az alapján körülírni, hogy meghatározott időn belül mennyiszor vagy mennyi ideig volt álláskereső.

Némileg más megközelítéssel, de a fenti elvek alapján megállapítható, hogy a kérelmező által korábban elkövetett bűncselekmény és az erre tekintettel vele szemben felmerülő – vélt vagy valós – ellenszenv, ellenérvés nem lehet védett tulajdonság, mert az nem személyiségjellemző, hanem lényegében magatartás. Márpedig az irányadó jogértelmezés szerint a felperes/kérelmező magatartása nem lehet egyéb helyzet, hiszen egy cselekmény nem olyan módon jellemez valakit, mint valamilyen veleszületett vagy viselt személyiségjegy. Ez alapján egyet kell értenünk a 28/2015. számú EBH határozattal.

A 436/2015. számú EBH határozatban kifejtettek szerint nem minősül védett tulajdonságnak sem az, hogy a kérelmező éppen tanulmányokat folytat egy felsőoktatási intézményben, sem pedig az a tény, hogy nem rendelkezik meghatározott végzettséggel. Ennek az a magyarázata, hogy egyik oldalról semmilyen hátrányt nem jelent senkire nézve a tanulmányok folytatása vagy annak hiánya – mármint védett tulajdonságként –, másik oldalról pedig csoportképzésre abban a tekintetben nem alkalmas, hogy a társadalomban az ilyen jellemzőkkel bíró csoportokkal szemben nincs előítélet, következésképpen nem lehetnek olyan homogén csoport tagjai az ezen „tulajdonságokkal” rendelkezők, amelyhez bármilyen negatív társadalmi megítélés kapcsolható lenne.

Célszerű együtt tárgyalni a 276/2011. számú, 449/2013. számú és 173/2015. számú EBH határozatokat, ezek szerint ugyanis a munkavállaló munkaező-kölcsönzés keretei között történő foglalkoztatása során a kölcsönzött státusz védett tulajdonságnak minősül mint egyéb helyzet. A döntésekben megjelenik<sup>276</sup> az Mt. 219. § (1) és (2) bekezdésére történő hivatkozás, kiemelve, hogy a munkajogi szabályanyag különös figyelmet fordít a munkaező-kölcsönzés esetén érvényesítendő egyenlő bánásmódra, tekintettel a jogviszony sajátos jellegére.<sup>277</sup> Ilyen szempontból a kölcsönzött munkavállalók jogi státusza

<sup>273</sup> 563/12/2012. számú EBH határozat.

<sup>274</sup> A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 58. § (5) bekezdés d) pontja szerint álláskereső az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

<sup>275</sup> 199/2015. számú EBH határozat.

<sup>276</sup> A 276/2011. számú EBH határozatban értelemszerűen nincs utalás a 2012. évi Mt-re.

<sup>277</sup> Lásd részletesen: HORVÁTH István, *Hazai kölcsönzés – európai szemmel, A munkaező-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs monográfia, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar,

különleges, tekintettel akár csak arra is, hogy foglalkozási diszkriminációnak tipikusan ez a csoport is ki van téve a tapasztalatok alapján.<sup>278</sup> Meg kell jegyezni, hogy e határozatok alapvetően az említett, Mt-ben foglalt különös szabályok alapján tekintik e munkavállalói státuszt védett tulajdonságnak, de ez a magyarázat inkább rokonítható a részmunkaidős és határozott időtartamú foglalkoztatással mint védett tulajdonságokkal és nehezen illeszkedik az egyéb helyzet szűkítő értelmezésébe. A jövőben ugyanis tisztázásra vár a joggyakorlatban az a kérdés, mely szerint a munkavállalói státusz bizonyos formái – jelen esetben a legtipikusabb atipikus foglalkoztatási formákról beszélünk – vajon beletartozhatnak-e az egyéb helyzet fogalmi körébe. Láttunk példát pro és kontra egyaránt – legjellemzőbben kölcsönzött munkavállaló és vezető állású munkavállaló –, de a helyzet még bonyolultabb, ha abból indulunk ki, hogy az Ebktv. 8. §-a a részmunkaidős és határozott időtartamú foglalkoztatást ilyenként nevesíti. Vagyis összességében adott az elméleti alap ahhoz, hogy – akár egyéb helyzetként – valamennyi atipikus munkavégzési forma védett tulajdonság lehessen.<sup>279</sup>

## **VI. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés kapcsán**

A 316/2015. számú határozatban az EBH kifejezetten utal arra, hogy a munkavállaló által védett tulajdonság hiányában elszenvedett hátrány joggal való visszaélésnek minősülhet, de ennek vizsgálata más jellegű jogi útra tartozik. Vagyis: az általánosságban jelentkező, vélt vagy valós sérelem nem diszkriminációs panaszt, hanem a munkáltató joggal való visszaélését alapozhatja meg.

Az előzőhöz hasonlóan a 217/2013. számú EBH határozat szerint a joggal való visszaélés körében értékelhető a munkáltató azon magatartása, miszerint a munkáltató nem hosszabbítja meg a határozott időtartamra alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, és eme hátrány és a munkavállaló védett tulajdonsága között nem áll fenn ok-okozati összefüggés.

A 468/2015. sorszámú döntésben foglaltak szerint egy munkahelyi konfliktus, de önmagában a munkáltató és munkavállaló eltérő megítélése egy munkahelyi kérdésről nem tarthat a hátrányos megkülönböztetés fogalmi körébe, az a joggal való visszaéléssel összefüggésben vizsgálendő. Ennek az a magyarázata, hogy az egyenlő bánásmód megsértése csak szigorú törvényi feltételek fennállta esetén valósulhat meg, joggal való visszaélést azonban könnyebb megvalósítani a munkáltatónak, abban az esetben például, ha egy vitás kérdés rendezése során formálisan jogszerűen, valójában jogát rendeltetésellenesen gyakorolva jár el. A munkáltató és a munkavállaló közötti nézetkülönbség – legyen az bármilyen tárgyú vagy tartalmú – nem védett tulajdonságként, hanem a joggal való visszaélés körében vizsgálendő, már amennyiben erre tekintettel

---

2014.

<sup>278</sup> KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 119-120.

<sup>279</sup> Hozzáteve persze, hogy ez a továbbiakban felvetné a tipikus-atipikus foglalkoztatás vitatott koncepcionális elhatárolásának helytállóságát is. Lásd erről részletesen: GYULAVÁRI Tamás, *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014, BANKÓ Zoltán *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010, KISS György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 1-14., KISS György, *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny 2013/1, 1-14, PRUGBERGER Tamás, *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyve javaslatában*, Gazdaság és Jog, 2011/12, 18-22.

szenved el a munkavállaló valamilyen hátrányt.<sup>280</sup>

Ugyanebbe a kategóriába sorolandók azon vélt vagy valós jogsérelmek, amelyeket a munkavállaló általánosságban szenved el emberi méltósághoz való jogának csorbításával. Vagyis fontos azt is rögzíteni, hogy bár a diszkrimináció valóban az emberi méltósághoz való alapvető emberi jog megsértéseként is értelmezhető,<sup>281</sup> önmagában a munkáltató munkavállalóval szembeni megalázó, számára sérelmes, személyiségi jogot sértő eljárása nem ad alapot diszkrimináció megállapítására, joggal való visszaélés azonban megvalósulhat ilyen módon.<sup>282</sup>

Figyelemre méltó a 192/2015. számú EBH határozat is e tekintetben, ugyanis ebben az ügyben a kérelmező a munkáltatói felmondás jogellenességével kapcsolatosan diszkriminációra és joggal való visszaélésre együtt hivatkozik, és bár ez a hivatkozás csak utalás szintjén jelenik meg a hatósági határozatban, mégis fontos rögzíteni azt, hogy a Hatóság egyértelműen kimondja, hogy e két alapelvnek e vonatkozásban nincs köze egymáshoz. Olyan egyértelmű jogdogmatikai állásfoglalás ez, amelyet érdemes lenne a fentebb tárgyalt bírósági ügyekben is kinyilvánítani, hiszen a látszólagos „hasznosság” gyakran megtévesztő lehet a jogértelmezés során.

A 151/15/2011. számú EBH határozat ezzel szemben érdemben meghatározza a joggal való visszaélés – rendeltetésellenes joggyakorlás – Mt-beli fogalmi körét, de ezt természetesen nem a diszkriminációs panasz érdemi vizsgálata körében teszi, hanem – mint ahogyan ez a határozat struktúrájából és mondanivalójának belső logikájából kikövetkeztethető – szimplán felhívja a figyelmet a meghatározó különbségre az egyenlő bánásmód elve és az említett másik munkajogi alapelv között. Mi sem mutatja ezt jobban, mint az, hogy a kifejezetten hosszú, 10 oldalas határozatban a diszkriminációs jogi problémát részletesen vizsgálja a Hatóság, míg a joggal való visszaélésről értelemszerűen nem szól többet.

## **VII. Következtetések – differenciák a bírósági és a hatósági jogértelmezés között**

A következőkben röviden összefoglalom azokat a különbségeket, amelyek a fenti vizsgálat eredményeként kimutathatók a joggyakorlat e két ága között. Természetesen ezek a különbségek sokszor az eljárások közötti eltérésekből adódnak, illetőleg az irányadó joggyakorlat jelen tanulmány keretei között nem tárgyalt további aspektusai is hordoznak további differenciákat, de e helyütt szükséges a kúria joggyakorlat-elemzés keretei között maradni. A következtetések kidolgozásának logikája követi az elemzésben kialakított struktúrát.

### ***VII.1. A védett tulajdonság valószínűsítése és az egyéb helyzet meghatározása***

Ebben a kérdésben a kétfajta joggyakorlatban érdemi eltérést nem találtam, tekintettel arra, hogy az egyéb helyzet kapcsán a bíróságok – főként az EBD 2014. M.22. számú döntés alapján – követik az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszorító értelmezését. természetesen azt jelenthetjük ki egyértelműen, hogy ebből az is következik, hogy adott esetben mindkét eljárásban egyformán minősítenének egy olyan tulajdonságot, amely megítélése nem egyértelmű, de ezek a differenciák alapvetően a hatósági és bírósági gyakorlatban önállóan

<sup>280</sup> Sorszám nélküli, 2013-as EBH határozat.

<sup>281</sup> ÁDÁM Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 62-64.

<sup>282</sup> 984/2011. számú EBH határozat.

is jelentkeznek. Ugyanakkor az esetek nagyobb száma és ebből a szempontból fókuszáltabb tartalma miatt az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában többféle tulajdonsággal találkozhatunk az egyéb helyzet fogalmi körében, azonban – ebből következően – több olyan tulajdonsággal is, amelyek kívül esnek a fentebb elemzett fogalmi körön. Mindemellett szükséges rámutatni arra is, hogy a korábban több szempontból is elemzett vezetői megbízás, annak megpályázása, vagy maga a vezető állású munkavállalói státusz jogi megítélése vitatott, ami azt is mutatja, hogy a megszorító értelmezés nem jelent homogén értelmezést is egyúttal. Mindent egybevetve, még ha az ügyek nagyobb száma és a számszerűen több egyéb helyzetre történő hivatkozás okán is, de az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában álláspontom szerint még mindig rugalmasabb, szélesebb körű e fogalom megítélése, amire a munkaerő-kölcsönzés keretei közötti foglalkoztatás mint atipikus munkavállalói státusz jó példa lehet. Ugyanakkor elképzelhetőnek tartom, hogy a hatósági gyakorlat fokozatos szigorodása és a többször említett kúriai elvi döntés joggyakorlatbeli jelentősége akár rövid, de középtávon mindenképpen még inkább egységesítheti eme jogfelfogásokat.

A védett tulajdonság valószínűsítésével összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a Hatóság gyakorlata egyértelműnek, ebben a tekintetben mindenképpen Ebktv.-komformnak mondható, hiszen lényegében olyan jogértelmezési módszerről beszélünk, aminek mintáját maga az Egyenlő Bánásmód Hatóság alakította ki az Ebktv. hatályba lépése után. Ilyen módon – talán kissé nagyvonalúan, de – mintegy evidenciaként tekint az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban arra a megközelítésre, amely szerint a felperesnek szimplán valószínűsítési kötelezettsége van és annak sikertelensége szükségtelenné teszi az alperesi kimentést az Ebktv. 19. §-a értelmében. A vizsgált kúriai ítéletekből azonban – hivatkozva a II. pontban foglaltakra – ettől eltérő következtetés is levonható, hiszen a bíróságok esetenként bizonyítottságot kívánnak meg valószínűsítés helyett és ebből következően az Ebktv. 19. §-ának érdemi alkalmazása elmarad. A vizsgált ítéletek kisebb részében jelenik meg ez a fajta jogszemlélet.

## ***VII.2. A bizonyítási teher megosztása és az alperesi kimentés***

A II. fejezetben részletesen elemeztem több ítéleten keresztül azon hiányosságokat és értelmezési anomáliákat, amelyek a bírói gyakorlatot e tekintetben jellemzik, de szükséges ismét felhívni a figyelmet arra, hogy éppen ez a kérdéskör jelenti a legjelentősebb értelmezési disszonanciát a két joggyakorlat-típus között. A bírói gyakorlatban kimutathatóan jelen vannak azon ítéletek, amelyek figyelmen kívül hagyják az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat, vagy legalábbis nem az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kialakított jogértelmezés szerint alkalmazzák az abban foglaltakat, vagyis ismét szükséges utalni az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalására. A felperest ilyen módon – az esetek kb. felében – kevésbé védi a bíróságok joggyakorlata, ezzel pedig alapvető ellentmondásba kerül(het) a joggyakorlat ezen szabályok rendeltetése kapcsán. Ezzel kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy a felperes valószínűsítési és az alperes (kimentési) bizonyítási kötelezettsége lényegében tisztázásra került az EBH 2015. M.24. számú kúriai ítéletben, így a korábbi heterogén, az Egyenlő Bánásmód Hatóságétól sokban különböző jogértelmezés jelentős változások elé nézhet.

Nézetem szerint a kimentési bizonyítás kulcseleme a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány között fennálló ok-okozati kapcsolat cáfolata, hiszen – a fentebb részletezetteknek megfelelően – ezzel gyakorlatilag az összehasonlítható helyzet hiánya nyerhet bizonyítást, ami pedig az alperes sikeres kimentési bizonyítását kell hogy

eredményezze. Utalással a VII.1. alfejezetben leírtakra hozzáteszem, hogy mindez csak akkor vezethet az Ebktv-vel és az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezésével azonos joggyakorlathoz, ha már a bizonyítási eljárás első szakaszában elkülönül egymástól felperesi valószínűsítés és alperesi bizonyítás. A hatósági gyakorlatban ezen bizonyítási szabályok szintén egyfajta evidenciaként, de legalábbis következetesen, esetről esetre követett szabályokként jelennek meg.

A kimentés kapcsán annyi megjegyzést érdemes még tenni, hogy a bírói gyakorlatban nagyon ritkán jelenik csak meg az Ebktv. 7. és 22. §-a, utóbbi értelmezése és alkalmazása pedig lényegében teljes egészében elmarad. Bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban is időről időre értelmezésre szorul az általános és különös kimentési szabályok viszonya – illetőleg utóbbiak tartalma –, a vizsgált kúriai ítéletekben ezekre még utalást is nagyon nehéz találni. Véleményem szerint ez is egy nagyon fontos, egyben érdemi átgondolásra szoruló differencia a joggyakorlatok között.

### ***VII.3. A joggal való visszaélés és a hátrányos megkülönböztetés elhatárolása***

Végezetül az ítéletek és hatósági határozatok ezen csoportját érintő következtetések kapcsán úgy vélem, hogy érdemi különbségeket nem, inkább csak kisebb eltéréseket, hangsúlyeltolódásokat fedezhetünk fel a jogértelmezésben. Rögtön jelezni szükséges, hogy a jelen alfejezet címében felvázolt probléma egyfajta „kényszerházasság” eredménye, hiszen a két alapelvnek elméleti és gyakorlati szempontból sincs egymáshoz köze, azok mindössze sok esetben együtt jelentkeznek akár kereseti, akár ítéleti vagy határozati szinten. Ez alapján a korábban kifejtetteknek megfelelően a kettő közötti különbségre fontos rávilágítani, azonban nézetem szerint erre a bírósági ítéletek csak ritkán vállalkoznak, azaz nem adnak érdemi indokolást arra nézve, hogy az adott munkáltatói cselekmény miért minősülhet inkább joggal való visszaélésnek, mint diszkriminációnak. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban ez a distinkció gyakrabban jelenik meg, ugyanis a védett tulajdonság hiányára utalás tipikusan mondható (ez egyúttal a kúriai döntések egy részét is jellemzi). Véleményem szerint azonban – ha már indokoltnak tekintjük e két alapelv együttes vizsgálatát – ezen túl is szükséges lenne érveket megfogalmazni, hiszen a védett tulajdonság hiánya nem vezet feltétlenül joggal való visszaéléshez, azaz ebben az esetben is beszélhetünk akár diszkriminációs tényállásról is. Összességében elmondható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság a joggal való visszaélés vizsgálatára nem rendelkezik hatáskörrel, míg a bíróságok igen, így a tekintetben mindenképpen ajánlott átgondolni az eddigi joggyakorlatot, hogy a bíróságok – és sokszor a kereseti kérelmek is – a joggal való visszaélésről többnyire az egyenlő bánásmód elvét sértő magatartások egyfajta alternatívájaként szólnak, márpedig az egyértelmű elhatárolás – éppen azok gyakori együttes megjelenése miatt – fontos lenne.