

Belpolitika-jog

Kúriai elemzés a munkavállalók diszkriminációjáról

Budapest, 2017. július 12., szerda (MTI) - Munkaügyi perekben a munkavállaló diszkriminációja csak abban az esetben állapítható meg, ha a panaszost "védett tulajdonsága" alapján éri hátrány - hangzott el egy szerdai budapesti háttérbeszélgetésen.

A beszélgetésen Tálné Molnár Erika, a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának helyettes vezetője a legfelsőbb bírói fórum joggyakorlat-elemzésének tanulságait ismertette.

Védett tulajdonságnak számít az alaptörvény és az esélyegyenlőségi törvény értelmében többi közt az életkor, a nem, a fogyatékoság, a vallás, a nyelv, a politikai vélemény, a szexuális irányultság. Az ezen tulajdonságok, jellemzők alapján történő megkülönböztetés a törvény értelmében diszkriminációnak minősül.

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium helyettes vezetője azt mondta: a munkavállalók a munkaügyi perekben egyre gyakrabban hivatkoznak párhuzamosan a joggal való visszaélés tilalmának és az egyenlő bánásmód elvének megsértésére. Ugyanakkor fontos kiemelni - tette hozzá -, hogy bár mindkettő esetében jogtalan hátrány éri a panaszost, a diszkrimináció csak akkor állapítható meg, ha a panaszost "védett tulajdonsága" alapján éri hátrány.

Elmondta: két joggyakorlat-elemző csoport vizsgálta az egyenlő bánásmód követelményéhez és a joggal való visszaéléshez kötődő perek ítélkezési gyakorlatát. Azért folyt párhuzamosan a munka, mert úgy látták, a gyakorlatban bizonytalan volt, hogyan kell elhatárolni a két jogintézményt.

A kollégiumvezető-helyettes hangsúlyozta: a legfontosabb különbség a két jogintézmény között, hogy amíg a joggal való visszaélésnél a munkavállalónak kell bizonyítania az igazát, és ez nehéz, addig az egyenlő bánásmód elvének vélelmezett megsértése esetében a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem a munkavállaló védett tulajdonsága miatt történt az intézkedés.

A joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlatát elemző csoport vezetője, Hajdu Edit kúriai tanácselnök elmondta: 310 jogerősen befejezett ügyet vizsgáltak - amelyek 2011 és 2015 közé estek -, az ügyek 70 százaléka munkaviszony megszüntetésével volt kapcsolatos, és a bíróságok az esetek mindössze 20 százalékában állapították meg, hogy a munkáltató visszaélt a joggal. Vagyis a perek 80 százalékában a munkavállaló volt a perveztes.

Mint mondta, a joggal való visszaélésre hivatkozáskor a bizonyítás a panaszos feladata, azonban ez - például hogy a munkáltató intézkedése a panaszos véleményének elhallgattatására irányult, bosszúból, zaklatásszerűen történt - sokszor nehézségekbe ütközik, de például ilyen eszköz lehet az engedély nélkül beszerzett kép- és hangfelvétel. Megerősítették: ezek felhasználását a jelenlegi perrendtartási szabályok mellett nem lehet személyiségi jogokra hivatkozva megakadályozni. A bíróság emellett a bosszú, ártó szándék alátámasztására beszerezheti a panaszos - vagy más - által korábban tett feljelentéseket, bejelentéseket, esetleg a korábbi peres eljárások iratait.

A munkacsoport állásfoglalása szerint a bíróságnak - amennyiben a felperes több jogcímre is hivatkozik - először azt kell vizsgálnia, ütközik-e tételes jogszabályba a munkáltató intézkedése, majd azt, hogy sérült-e az egyenlő bánásmód elve, és csak legvégül célszerű vizsgálni a joggal való visszaélést.

A munkacsoport szerint a jogalkotó indokolatlanul vette ki a munka törvénykönyvből, illetve a közalkalmazottakra vonatkozó szabályok közül azt a lehetőséget, hogy a joggal való visszaélés megállapítása esetén a felperes jogviszonyát helyreállítsák. A jelenlegi szabályozás következtében ugyanis a munkaadók a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét is vállalják, mivel ebben az esetben csak kártérítést kell fizetniük, amelynek sokszor alacsony az összege.

Az egyenlő bánásmód követelményének munkaügyi ítélkezési gyakorlatát elemző csoport munkáját irányító Sipőczné Tanczos Rita arról beszélt: az eredményes perhez szükség van arra, hogy a munkavállaló a keresetlevelében valószínűsítse, hogy jogsérelem érte (megszüntették a munkaviszonyát, nem vették fel), illetve

hogy védett tulajdonsága alapján érte hátrány. Célszerű megjelölni azt is, kihez képest érte a diszkrimináció a munkavállalót, vagyis egy összehasonlítható helyzetben lévő csoportot is meg kell neveznie. A munkáltatónak pedig bizonyítania kell, hogy nem követett el diszkriminációt.

A **Kúria** két joggyakorlat-elemző munkacsoportjának elemzése megtalálható a bíróság honlapján, a [http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles - joggyakorlat elemzo csoport vegso.pdf](http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf) és a [http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo velemen y - egyenlo banasmod.pdf](http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemen_y_-_egyenlo_banasmod.pdf) címeken.

bGK \ bki \ gkp

MTI 2017. július 12., szerda 16:20