

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Pécsi Tudományegyetem

Állam-és Jogtudományi Kar

Munkajogi Szakjogász Képzés

**Az egyenlő bánásmód elve
az Európai Unió jogrendszerében és a magyar jogrendszerben**

Szerző:

Dr. Bonnyai Réka

Konzulens:

Dr. Kajtár Edit

egyetemi adjunktus

2014. szeptember

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés

II. Történeti áttekintés

1. *Az egyenlő bánásmód elvének európai szabályozástörténete*

1.1. Társadalmi háttér

1.2. Gazdasági háttér

1.3. Az egyenlő bánásmód elvének biztosítása érdekében született legfontosabb közösségi jogszabályok, dokumentumok

1.3.1. A Szociális Akcióprogram

1.3.2. Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban az ezredfordulóig született irányelvek

1.3.3. Az Amszterdami Szerződés

1.3.4. Az Alapvető Jogok Chartája

1.3.5. Emberi Jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló egyezményhez elfogadott 12. kiegészítő jegyzőkönyv

1.3.6. Az ezredforduló után született egyenlő bánásmódra vonatkozó közösségi irányelvek

II. Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikája, fogalmi rendszere

1. *Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elhatárolása*

2. *A hátrányos megkülönböztetés megjelenési formái*

2.1. Közvetlen diszkrimináció

2.2. Közvetett diszkrimináció

2.3. Zaklatás és szexuális zaklatás

2.4. Megtorlás

2.5. Jogellenes elkülönítés

2.6. A hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás

3. *Az indokolt különbségtétel*

4. *Pozitív diszkrimináció*

III. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését biztosító fontosabb irányelvek részletes bemutatása

IV. Az Európai Bíróság egyenlő bánásmóddal kapcsolatban született fontosabb ítéletei

V. Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogrendszerben

1. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését biztosító hazai jogszabályok

1.1. Alaptörvény

1.2. A Munka Törvénykönyve

1.3. A közsféra és más hivatásrendek munkajoga

1.4. A Polgári Törvénykönyv

1.5. Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény

1.6. Pozitív diszkriminációs rendelkezések

1.7. Az esélyegyenlőségi terv

1.8. Az akadálymentesítési kötelezettség

2. Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos munkaügyi bírói gyakorlat

VI. Összefoglalás

„Mindenki egyenlő, de nem egyforma.”

(Patricia Broadfoot)

I. Bevezetés

A különböző emberi csoportok közötti különbségtétel problematikája egyidős az emberiséggel, már a történelem kezdetétől jelen van. A társadalom folyamatosan próbál megoldást találni, valamilyen választ adni e szinte minden korszakban felmerülő problémára. E tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a harmadik évezred elején az Európai Unió - és annak tagjaként Magyarország - milyen választ ad ezen kérdésre.

Tanulmányomban egyrészt áttekintést kívánok adni azon társadalmi és gazdasági folyamatokról, melyek hatására az Európai Unió alapszövevényében, a Római Szerződésben rögzítésre került az egyenlő bánásmód elve, másrészt szeretném bemutatni, hogy a Római Szerződésben szereplő „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv az évtizedek során lépésről lépésre hogyan bővült, tartalma és célja hogyan gazdagodott az Európai Unió Tanácsa által alkotott irányelveknek és az Európai Bíróság jogértelmező munkájának köszönhetően, míg végül kialakult, „kiérlelődött” az egyenlő bánásmód elvének mai jelentéstartalma és dogmatikai rendszere.

Az egyenlő bánásmód elve dogmatikai rendszerének bemutatása során ismertetni kívánom az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos alapvető fogalmakat, jogintézményeket, továbbá bemutatom az elv érvényesülését biztosító fontosabb irányelveket és az Európai Bíróságnak az e témakörben született, „mértékadó” számító, legjelentősebb döntéseit.

Ezt követően elemzem, hogy a hazai - különösen a munkajogi - szabályozásban hogyan jelenik meg az egyenlő bánásmód elve és kitérek a munkaügyi bírói gyakorlat ismertetésére.

Végezetül összehasonlítom, hogy az egyenlő bánásmód elve az európai unió fejlettebb országaihoz viszonyítva milyen mértékben érvényesül Magyarországon. Bemutatom az eddig elért hazai eredményeket és a további fejlődés lehetséges irányait.

II. Történeti áttekintés

1. Az egyenlő bánásmód elvének európai szabályozástörténete

Az egyenlő bánásmód elve az európai unió legfontosabb alapelvei közé tartozik, melyet már a Római Szerződés is rögzített 1957-ben. Mégis csaknem fél évszázadnak kellett eltelnie ahhoz, hogy kialakuljon az alapelv mai „arculata”, kiteljesedjen annak célja és teljes tartalma.

Az egyenlő bánásmód alapelv közösségi szabályozása a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének deklarálásával kezdődött, majd az évtizedek során a nemek közötti diszkrimináció tilalma mellett megjelent az egyéb (védett) tulajdonság alapján alkalmazott diszkrimináció tilalma is.

Arra a kérdésre, hogy miért éppen a nemek közötti diszkrimináció tilalma került elsőként szabályozásra, a korszak társadalmi és gazdasági viszonyainak vizsgálata adja meg a választ.

1.1. Társadalmi háttér

Európában az Angliában kibontakozó szüfrazsett mozgalom képviselői hívták fel elsőként a figyelmet a nők hátrányos helyzetére.

A XVII. században lezajlott angol ipari forradalom megindította a tőkés fejlődést. A gyárakban bérmunkások százezrei dolgoztak mostoha körülmények között. Ekkor jelent meg először a női munkaerő, mely feleannyiba került, mint a férfi munkaerő.

A nőknek az otthoni háztartási munka elvégzése mellett vállalniuk kellett a megélhetésért a legrosszabb körülmények között végezhető munkát is. A munkásosztálybeli nők érzékelték kizsákmányoltságukat, érdekeik képviseletének hiányát, de ennél továbbgondolni a problémát sem idejük-erejük, sem lehetőségük nem volt. Azonban nemcsak a munkásosztálybeli nők érezték magukat hátrányos helyzetben, hasonlóan vélekedtek saját helyzetükről felső-és középosztálybeli társaik, akik - míg fivéreik külön tanárhoz jártak és hasznos tudományokat sajátítottak el - csak egyetlen hivatásra készülhettek: a házasságra. Egy nő társadalmi, anyagi körülményei a házasságtól

függtek. A XIX. századi Angliában a nő jogállása a következőképpen festett: apja, majd férje gyámsága alatt állt. Ha férjhez ment, minden tulajdona - beleértve a személyes javakat is - férjére szállt, ha örökölt, az örökség is a férjre esett. A házasságban született gyermekek a férjé voltak, ha a feleség elhagyta férjét, nem vihette magával őket.

A nő nem rendelkezett perbeli jogképességgel, végrendeletet csak férje beleegyezésével tehetett. Nem kérhette a bíróságtól a különélés megítélését a férfi házasságtörése címén, míg férje ezt megtehetette fordított esetben. A válás ekkor még nem volt engedélyezve.

A nők előtt zárva voltak az iskolák, az egyetemek, de még a „magasabb röptű” beszélgetésekből is ki voltak zárva.

Miközben nők milliói teljes jogfosztottságban éltek, a közéletből kirekesztették őket, az ország legfontosabb közjogi méltóságát nő viselte: Viktória királynő.

A szüfrazsett mozgalom központi szervezete a Nők Társadalmi és Politikai Uniója¹ volt, mely Emmeline Pankhurst vezetésével célul tűzte ki a nők választójogának kivívását. Azonban a közvélemény nem sokat törődött a nők követeléseivel, 40 évi békés agitáció, propaganda, gyűlésezés után rájöttek, hogy nem számíthatnak egyetlen politikai párt támogatására sem.

Változást csak az I. Világháború kitörése hozott, melynek végén 1918. február 6-án az angol parlament elfogadta a nők választójogát biztosító törvényt. A szavazati jogot biztosító törvény elfogadása részben a szüfrazsettek kitartó „munkájának” volt köszönhető, részben pedig annak, hogy a háború alatt - férfi munkaerő hiányában - a nőket is be kellett vonni a tömegtermelésbe, s ez elkerülhetlenné tette bizonyos polgári jogok megadását.

A szüfrazsett mozgalom szellemi örökségét tették magukévá az 1960-as években a különböző országokban megjelenő feminista mozgalmak. A feminizmus nem más, mint a nők egyenjogúságát követelő polgárjogi mozgalom.

¹ Women's Social and Political Union (WSPU)

Az amerikai és nyugat-európai feminista mozgalmak résztvevői szociális gyermekellátó intézményeket, óvodákat, bölcsődéket hoztak létre, női egészségházakat alapítottak. Ezek a kezdeményezések később, az 1970-es években a legtöbb európai államban az állami politika szintjére emelkedtek, és megszülettek azok a törvények is, amelyek az új intézményrendszer kiépülését tették lehetővé.

1.2. Gazdasági háttér

1957-ben a Római Szerződés 119. cikkelye rögzítette az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvet, melynek célja az azonos munkakörben dolgozó férfiak és nők azonos bérezése volt:

„Az első szakaszban minden tagállam biztosítja és azt követően fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

E cikk alkalmazásában „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.”²

A 119. cikkelynek kizárólag gazdasági célja volt, azt kívánta elérni, hogy a nemek közötti megkülönböztetésre vonatkozó tagállami szabályok eltérése ne torzítsa a tagállamok közötti gazdasági versenyt: azaz azon tagállamok, melyek nem alkalmaznak hátrányos megkülönböztetést a bérezés tekintetében a nemek alapján, ne kerüljenek gazdaságilag hátrányosabb helyzetbe azon tagállamokkal szemben, ahol a diszkrimináció miatt a női munkaerő olcsóbb, és ezért versenyképesebb.

² Római Szerződés 119. cikkely

A 119. cikkelyben szereplő közösségi szabályozás a mai szabályozáshoz képest kezdetlegesnek és korlátozottnak tekinthető, hiszen kizárólag gazdasági célzatú volt, szociálpolitikai szándék nem húzódott mögötte. További „gyengesége” volt, hogy az egyenlő bánásmód elvét három tekintetben is korlátozta:

- csak a tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetést tiltotta, un. harmadik országok állampolgáira nem vonatkozott a tiltás,
- csak a nemek közötti diszkriminációt tiltotta, az egyéb védett tulajdonság szerinti megkülönböztetést nem, és
- a diszkrimináció nem általánosságban volt tilos, hanem csak a bérezés tekintetében.

1.3. Az egyenlő bánásmód elvének biztosítása érdekében született legfontosabb közösségi jogszabályok, dokumentumok

1.3.1. A Szociális Akcióprogram

Az egyenlő bánásmód elvének biztosítását célzó jogharmonizációs folyamat rendkívül nehezen indult el, gyakorlatilag az 1970-es évek elejéig a tagállamok figyelmen kívül hagyták a Római Szerződés 119. cikkelyét, és az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak bére közötti különbség tovább nőtt.

Változást az 1974-ben elfogadott Szociális Akcióprogram hozott, melynek alapján az egyenlő bánásmód biztosítása egyre nagyobb szerepet kapott a közösség szociális jogalkotásában. A Szociális Akcióprogram alapján folyamatosan kidolgozták az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját, és az azt szolgáló irányelveket.

A Szociális Akcióprogram és az Európai Bíróság Defrenne ügyben hozott ítéleteinek hatására sikerült túllépni azon az elavult koncepción, amely a nemek közötti egyenlő bánásmód közösségi jogi elvét az egyenlő munkáért egyenlő bér kérdésére szűkítette le. Ebben az időszakban az egyenlő bánásmód biztosítását már a közösség szociális céljának, a formálódó közösségi szociális jog részének is tekintették. Azonban megjegyzendő, hogy még ebben az időszakban is csak a nemek

közötti egyenlő bánásmód „került a közösség látókörébe”, az egyéb védett tulajdonságon alapuló diszkrimináció tilalma még nem jelent meg.

1.3.2. Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban az ezredfordulóig született irányelvek

A Szociális Akcióprogram alapján született irányelvek által először a munkajogi szabályok harmonizációja történt meg: a 75/117/EGK irányelv az egyenlő munkáért egyenlő bér alkalmazhatóságának elősegítésére került elfogadásra, a 76/207/EGK irányelv pedig kötelezte a tagállamokat arra, hogy a foglalkoztatást érintő valamennyi kérdés vonatkozásában alkalmazzák az egyenlő bánásmód elvét.

A munkajogi szabályok harmonizációját követően a szociális jog területére is bevezették az egyenlő bánásmód alapelvét:

A 79/7/EGK irányelv az állami szociális biztonsági rendszerek vonatkozásában, a 86/378/EGK irányelv pedig a munkáltatói szociális biztonsági rendszerek vonatkozásában írta elő az egyenlő bánásmód elvének biztosítását

A 86/613/EGK irányelv kiterjesztette az egyenlő bánásmód alapelvét az önfoglalkoztatókra is.

Az 1990-es években újabb három irányelv született, érzékeltetve, hogy az egyenlő bánásmód elve egyre hangsúlyosabbá vált a közösségi politikában, és tartalma egyre jobban kiteljesedett.

A 92/85/EGK irányelv a terhes nők, gyermekágyas és szoptató anyák munkahelyi egészségének és biztonságának javítására irányuló intézkedések foganatosítása érdekében született. Ekkor már felismerték azt is, hogy az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének biztosítása mellett többletjogok biztosítása szükséges a nők helyzetének javításához.

A szülői szabadságról szóló 96/34/EGK irányelv a gyermeknevelés elősegítése, és a munka és a családi élet összeegyeztethetősége érdekében született.

A 97/80/EGK irányelv célja már a jogsértettek jogérvényesítésének megkönnyítése volt. Ebben az irányelvben került meghatározásra a közvetett diszkrimináció fogalma, és azon szabály, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogvitákban a bizonyítási teher megfordul.

1.3.3. Az Amszterdami Szerződés

Az Amszterdami Szerződéssel (1997.) bekerült a közösség céljai közé (3. cikkely) a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség: deklarálták, hogy törekedni kell a nemek közötti egyenlőtlenség leküzdésére, és elő kell segíteni a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget.

A 13. cikkely kiterjesztette a diszkrimináció tilalmát: már nem csak a nemek közötti megkülönböztetést minősítette a közösségi jogba ütközőnek, hanem az etnikai hovatartozás, faj, vallás vagy más meggyőződés, sőt, még a szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetést is. Emellett az Amszterdami Szerződéshez csatolt 21. számú nyilatkozat előírta, hogy a Római Szerződés 95. (100a.) cikkelye alapján elfogadott jogszabályok meghozatala során figyelembe kell venni a fogyatékkal élő személyek jogait.

Az Amszterdami Szerződés rendelkezései alapján a Tanács egyhangú határozattal intézkedéseket fogadhat el a származás, faj, etnikai, vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor, szexuális orientáció alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében is.

Az Amszterdami Szerződés átalakította és bővítette a Római Szerződés egyenlő bánásmódot érintő szabályait, módosította a Római Szerződés 119. cikkelyét és annak számozását 141. cikkelyre módosította:

„(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) *E cikk alkalmazásában „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.*

A nemem alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) *teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;*

b) *időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.*

(3) *A Tanács a 251. cikkben megállapított eljárásnak megfelelően és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is.*

(4) *Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.”³*

1.3.4. Az Alapvető Jogok Chartája

Az alapvető Jogok Chartája egy nem kötelező erejű, ünnepélyes politikai nyilatkozat, melynek 23. cikkelye előírja a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosítását minden területen. Hatására előirányoztak egy olyan irányelv elfogadását 2003-ig, mely biztosítja a foglalkoztatáson kívül eső területeken is az egyenlő bánásmód biztosítását a nemek között.

1.3.5. Emberi Jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló egyezményhez elfogadott 12. kiegészítő jegyzőkönyv (2000.)

³ Amszterdami Szerződés 141. cikkely (korábbi 119. cikkely)

A jegyzőkönyv 1. cikkelye a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát mondja ki. Ezen kiegészítő jegyzőkönyvben foglalt emberi jogok védelmét az EU fontos céljának tekinti és a közösségi jog általános elveként tiszteletben tartja.

A 2000/43/EK irányelv az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független alkalmazásáról szól, vonatkozik foglalkoztatási, oktatási, egészségügyi ellátási, szociális és egyéb kérdésekre. Ezen irányelv azért jelentős, mert már nem csak a nemek közötti diszkriminációra fókuszál, és nem kizárólag a foglalkoztatási kérdésekre.

A 2000/78/EK irányelv célja az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása kizárólag a foglalkoztatás területén.

1.3.6. Az ezredforduló után született egyenlő bánásmódra vonatkozó közösségi irányelvek

A 2002/73/EK irányelv a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szól.

A 2004/113/EK irányelv a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtás érdekében született.

A 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításának részletes szabályait tartalmazza a korábban e témában született irányelveket egységes szerkezetbe foglalva.

A 2010/18/EK irányelv a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szól.

A 2010/41/EK irányelv az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről rendelkezik.

II. Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikája, fogalmi rendszere

1. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elhatárolása

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalmát gyakran szinonimaként használják, valójában azonban nem azonos fogalmakról van szó.

Az egyenlő bánásmód elve tiltást foglal magába, a diszkrimináció tilalmát. Ezen negatív előírásnak a tagállamok kötelesek megfelelni, és egyidejűleg jogharmonizációs kötelezettségük van: az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos uniós irányelvek előírják, hogy a nemzeti jogba át kell ültetni a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a jogalkotás, a jogalkalmazás, továbbá az egyes eljárások során a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kell kezelni, az eltérő helyzeteket pedig különbözően.

Az esélyegyenlőség politikája többet jelent az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének biztosításánál. Az esélyegyenlőség magában foglalja mindazon jogi és nem jogi eszközöket, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a védett tulajdonsággal rendelkezők is egyenlő eséllyel érvényesülhessenek, vagy legalább csökkenjen a hátrányuk. Pozitív diszkriminációnak is nevezik az esélyegyenlőségi politika megvalósulását, ugyanis a tagállamok aktív beavatkozását, cselekvését jelenti.

Ennek érdekében az európai unióban közösségi akcióprogramokról szóló határozatok születnek, és nem kötelező erejű jogszabályokat (ajánlás, állásfoglalás, közlemény) fogadnak el. E vonatkozásban a tagállamoknak nincs jogharmonizációs kötelezettsége, azonban az esélyegyenlőség biztosítása érdekében elfogadott ún. puha jogszabályok (soft law) mégis hatással van rájuk.

2. A hátrányos megkülönböztetés megjelenési formái

2.1. Közvetlen (negatív) diszkrimináció

Közvetlen diszkriminációnak vagy más néven hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha valakit védett tulajdonságai miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy részesül, részesült vagy részesülne.

Védett tulajdonságnak minősül ez európai unió szabályozása alapján a nem, a faji vagy etnikai hovatartozás, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a kor, a szexuális irányultság, és a fogyatékoság.

2.2. Közvetett diszkrimináció

Közvetett diszkrimináció valósul meg, ha egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat mindenkire ugyanolyan szabályokat tartalmaz, mégis a valamilyen védett tulajdonsággal rendelkezőknek aránytalanul nagyobb hányadára nézve hátrányos, kivéve, ha az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat helyénvaló és szükséges, valamint a védett tulajdonságtól független tényezőkkel objektíve indokolható.

A definícióban szereplő rendelkezés kifejezésen jogszabályi rendelkezést, kritériumon munkáltatói intézkedést, gyakorlaton pedig a munkáltató bevett gyakorlatát kell érteni.

2.3. Zaklatás és szexuális zaklatás

Kezdetben kizárólag a szexuális zaklatást tekintették a hátrányos megkülönböztetés egyik megjelenési formájának, később azonban a gyakorlat kimunkálta a zaklatás tágabb fogalmát: az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása az érintett személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Megvalósulhat passzív vagy aktív magatartással.

2.4. Megtorlás (Viktimizáció)

Viktimizációnak nevezzük, ha egy személy az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt fellép, eljárást indít, vagy abban közreműködik (pl. tanúként), és emiatt később valamilyen jogsérelmet okoznak neki vagy azzal fenyegetik.

A vonatkozó irányelvek hangsúlyozzák, hogy a tagállami jogalkotás eredményeképpen hatékony védelemben kell részesíteni a polgárokat a viktimizációval szemben.

2.5. Jogellenes elkülönítés

Valamely rendelkezéssel a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönítenek (pl. szegregáció az oktatásban).

2.6. A hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás

Diszkriminációnak minősül a hátrányos megkülönböztetés összes - az előzőekben ismertetett - megnyilvánulási formájára tett utasítás is.

3. Az indokolt különbségtétel

Természetesen vannak olyan esetek, amikor a diszkrimináció csak látszólag valósul meg, ugyanis ha a különbségtétel objektíve indokolható, és szükséges, akkor - az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint - nem állapítható meg a diszkrimináció megvalósulása.

4. Pozitív diszkrimináció

Amint az a korábbiakban ismertetésre került, pozitív diszkriminációnak az olyan megkülönböztetést tekintjük, melynek célja a valamilyen okból hátrányos helyzetben lévő személy vagy csoport hátrányainak csökkentése. Azon a felismerésen alapul, hogy a diszkrimináció tilalma

önmagában nem számolja fel a hátrányos helyzetek létét, a hátrányos megkülönböztetést, és az abból eredő hátrányokat.

Az európai unió nem teszi kötelezővé a tagállamok számára a pozitív diszkriminációt tartalmazó rendelkezések, jogszabályok elfogadását: irányelvben rögzíti, hogy lehetőség van az esélyegyenlőség megteremtése érdekében ilyen típusú rendelkezések bevezetésére és célként, fő irányvonalként (mainstream) jelöli meg az egyenlőtlenség leküzdésére való törekvést.

5. Fordított bizonyítási teher

A fordított bizonyítási teher azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatos eljárásokban az elvet - valószínűsítetten - megsértő felet terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a sérelmet szenvedett féllel szemben vagy az egyenlő bánásmód elvének megtartására nem volt köteles.

A bizonyítási teher megfordítására azért van szükség, mert az ilyen típusú ügyekben a sérelmet szenvedett fél részéről a bizonyítás rendkívül nehéz, ezért fontos, hogy a bepanaszolt fél rákényszerüljön arra, hogy minden rendelkezésre álló adatot, bizonyítékot, tényt feltárjon annak érdekében, hogy mentesüljön a felelősség alól.

III. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését biztosító fontosabb irányelvek részletes bemutatása

1. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét biztosító irányelv

A 75/117/EGK irányelv azzal a céllal született, hogy a Római Szerződés 141. cikkelyében foglalt rendelkezések értelmezési bizonytalanságait megszüntesse, és elősegítse az egyenlő munkáért egyenlő bér elve gyakorlati alkalmazását. A jogalkalmazás során a legnagyobb probléma annak megállapítása volt, hogy mely munkák tekinthetők egyenlőnek.

Ezen irányelv tisztázta az egyenlő munka (equal work) fogalmát, deklarálva hogy azon egyenlő értékű munkát (work of equal value) kell érteni. Megjegyzendő, hogy ennek megfelelően később az Amszterdami Szerződés módosította az alapszerződésben is az egyenlő munka fogalmát egyenlő értékű munka fogalmára.

Az irányelv előírta a tagállamok számára a kihirdetésétől számított 1 éven belül az alapelv adaptálását saját hazai jogrendszerükbe, kötelezővé téve a megfelelő jogorvoslati lehetőség biztosítását is. Az irányelv határozott fellépést kívánt meg a tagállamoktól a munkáltatói viktimizáció („bosszú”) ellen, azaz hatékony védelemben kell részesíteni azon munkavállalót, aki az egyenlő bér elve megsértése miatt fellép a munkáltatóval szemben, és ezért őt a munkáltató valamilyen megtorlásban részesíti. Emellett az irányelv előírta a munkavállalók tájékoztatását a tagállami jogrendszerbe átültetett alapelvről, továbbá a tagállamoknak értesítési kötelezettséget írt elő a Bizottság felé a jogharmonizáció érdekében megtett intézkedéseikről.

A foglalkoztatásban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét biztosító **76/207/EGK irányelv** a 75/117/EGK irányelvhez képest előrelépést jelentett, ugyanis kiterjesztette a munka világának egészére az egyenlő bánásmód elvét: azaz már nem kizárólag a munkabér vonatkozásában kellett alkalmazni, hanem a munkához jutás, a szakmai előmenetel, a szakképzés és a munkafeltételek vonatkozásában is. Az irányelv ezen területeken kifejezetten tiltja a közvetlen és a közvetett diszkriminációt, azonban hiányossága, hogy nem adja meg e két fogalom definícióját.

Az irányelv három kivételt ismer el az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával kapcsolatban:

- olyan foglalkozások esetén, melyeknél - jellegük vagy gyakorlásuk feltételei alapján
- a nembeli hovatartozás elengedhetetlen feltételként jelentkezik (pl: az Egyesült Királyságban a férfiakat kizárták a bábaképzésből, melyet az Európai Bíróság is elfogadott⁴),
- nőket védő jogszabályok esetében,
- meglévő egyenlőtlenségek megszüntetését célzó intézkedések (pozitív diszkrimináció), melyek többletjogokat biztosítanak a nőknek.

Az irányelv kötelezte a tagállamokat arra, hogy a kihirdetéstől számított 30 hónapon belül az egyenlő bánásmód elvébe ütköző hazai jogi és igazgatási szabályokat helyezték hatályon kívül, és vizsgálják felül a nőket védő jogi és igazgatási rendelkezéseket, melyek már nem indokoltak és ezért az egyenlő bánásmód elvébe ütköznek. Emellett felhívta a tagállamokat annak biztosítására, hogy a kollektív szerződések, a munkaszerződések, a vállalati belső szabályzatok vonatkozásában is érvényesüljön az egyenlő bánásmód elve, és a kollektív szerződések vonatkozásában szólítsák fel a feleket az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének ellenőrzésére.

86/613/EGK irányelv az önfoglalkoztató minőségben - ideértve a mezőgazdaságot is - tevékenykedő férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről rendelkezik.

Az irányelv megszületésének az volt az előzménye, hogy a tagállamokban már hosszú ideje problémát jelentett az önfoglalkoztatók tisztázatlan munkajogi helyzete: nem volt pontosan definiálva, hogy ki minősül önfoglalkoztatónak, milyen szociális biztonsági jogosultságok illetik meg az e kategóriába tartozókat, és egyáltalán mi az önfoglalkoztatók munkajogi státusza.

Ez a jogi bizonytalanság különösen azokat a nőket sújtotta, akik a mezőgazdasági termelők háztársaiként a családi gazdaságokban dolgoztak, és a családi vállalkozáson belül nem kaptak meghatározott összegű fizetést, ezért „láthatatlan” munkavállalók maradtak, így a szociális biztonsági jogosultságaik - beleértve a nyugdíjjogosultságot is - sok esetben tisztázatlanok voltak. A

⁴ 165/82. Commission v. United Kingdom (1983.) ECR 3431.

leggyakoribb probléma az anyasági ellátás hiánya volt, mert nem voltak jogosultak a munkaviszonyhoz kötődő anyasági ellátásokra.

Problémát jelentett az is, hogy az önfoglalkoztató férfiak feleségeinek jogai csak ún. származtatott jogok voltak, melyek a férjük jogán illette meg őket, ezért ezen jogok bizonytalanná váltak a férj halála vagy egy esetleges válás esetén.

Az irányelv meghatározta az önfoglalkoztató fogalmát: minden olyan független(ül) munkát végző személy, aki nem bérből és fizetésből, hanem kizárólag saját munkájának hasznából él. Az irányelv hatálya ennek megfelelően kiterjed az önfoglalkoztatóra, azaz minden személyre, aki saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szabadfoglalkozásúakat, és kiterjed az önfoglalkoztató házastársára, aki nem alkalmazott vagy üzlettárs, de rendszeresen részt vesz az önfoglalkoztató gazdasági tevékenységében, azzal egyenértékű vagy alárendelt feladatokat végezve.

Ezen szabályozás tulajdonképpen csak a kereteket adta meg, a tagállamok szabadon dönthetik el, hogy mely jogi kategóriák felelnek meg a szempontrendszernek, így az európai unión belül a munkavállalók igen különböző csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztatók közé.

Az irányelv 3. cikkelye kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elve értelmében tilos a nem alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, különösen házassági vagy családi állapot alapján.

Az ismertetett rendelkezések a gyakorlatban sajnos „soft law” jellegűek, ajánlás-értékűek maradtak, ezért ezen irányelv elfogadása nem hozott gyökeres változásokat. Ezt a tényt támasztja alá, hogy az Európai Parlament Női Jogok Bizottsága javaslatot tett az irányelv módosítására az alábbiak szerint:

- a segítő házastársakat legyen kötelező regisztrálni a tagállamokban, hogy ne legyenek többé „láthatatlan munkavállalók”,

- a tagállamok garantálják a segítő házastársak egészségbiztosítását, nyugdíjbiztosítását, anyasági ellátását, rokkantsági ellátását,
- a segítő házastársak ugyanolyan feltételekkel juthassanak szakképzéshez, mint az önfoglalkoztatók,
- a szakmai érdekképviseleti szervezetekben a segítő házastársak is rendelkezhessenek a választás és a választhatóság jogával.

A szülői szabadságról szóló **96/34/EGK irányelv** célja a munka és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítése, és annak előmozdítása, hogy a férfiak az eddigieknél nagyobb részt vállaljanak a családi kötelezettségekből.

A szülői szabadságot meg kell különböztetni a szülési szabadságtól, melyet a **92/85/EGK irányelv** szabályoz. A szülési szabadság a gyermeket szülő nőt illeti meg, melyet a szülést megelőzően és/vagy után kell kiadni.

A 96/34/EGK irányelv alapján a szülői szabadság megilleti egyaránt a női és férfi munkavállalót gyermek születése vagy örökbefogadás esetén. A szülői szabadság a szülési szabadság lejártá után vehető igénybe minimum három hónapig és maximum a gyermek 8 éves koráig. Az irányelv csak minimum-követelményeket állít fel, így rendkívül nagy mozgásteret enged a tagállami szabályozásnak, például a tagállamokra bízva, hogy az alábbiakat szabályozza:

- a szülői szabadság csak teljes vagy részmunkaidő alapján is jár-e,
- a jogosultság előzetesen munkaviszonyban töltött időtől vagy szolgálati időtől függ-e,
- van-e olyan speciális körülmény, ami miatt a munkáltató elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását.

Az irányelv deklarálja, hogy a szülői szabadság lejártá után a munkavállalónak joga van visszakerülni a korábbi munkakörébe, vagy azzal egyenértékű illetve hasonló munkakörbe.

Az irányelv tartalmazza a rendkívüli ápolási szabadság intézményét is, mely azt jelenti, hogy a munkavállaló előre nem látható rendkívüli esetben jogosult a munkából való távolmaradásra

sürgős családi okok miatt, vagy betegség, baleset esetén, amikor az azonnali jelenlét elengedhetetlen.

A bizonyítási teher megfordításáról szóló **97/80/EGK irányelvet** alkalmazni kell a Római Szerződés 119. cikkelye, a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 92/85/EGK, a 96/34/EK irányelv alapján a nemzeti jogban biztosított jogorvoslati eljárásokban az állami vagy magánszektorra érintő minden polgári vagy közigazgatási eljárás esetén. Az irányelv nem alkalmazható büntetőeljárásokban, kivéve, ha a tagállam ettől eltérően rendelkezik.

Ezen jogszabály egyik célja, hogy megkönnyítse a jogsérelemre hivatkozó fél perbeli helyzetét, ezért a munkáltatóhoz telepíti a bizonyítási kötelezettséget, azaz a bizonyítási teher megfordul. A jogszabály másik célja, hogy a közvetett diszkrimináció fogalmának pontos meghatározásával segítse az ilyen ügyek jogi megítélését.

A polgári eljárásjogokban általános szabály, hogy annak a félnek kell bizonyítania a jogi szempontból jelentős tényt, aki arra a peres eljárás során hivatkozik. A megfordított bizonyítási teher azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban a munkáltatót - az alperest - terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a munkavállalóval - felperessel - szemben.

Az Európai Bíróság értelmező munkája ellenére sokáig bizonytalanság uralkodott a nemzeti jogokban a közvetett diszkrimináció pontos fogalmát illetően, ezért ezen irányelv pontosan megadja a közvetett nemek közötti diszkrimináció fogalmát:

- egy rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat mindkét nemhez tartozó személyekre ugyanolyan szabályokat tartalmaz, és
- az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozók aránytalanul nagyobb hányadára nézve hátrányos,
- kivéve, ha az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat helyénvaló és szükséges, valamint a nemtől független tényezőkkel objektíve indokolható.

A definícióban szereplő rendelkezés kifejezésen jogszabályi rendelkezést, kritériumon munkáltatói intézkedést, gyakorlaton pedig a munkáltató bevett gyakorlatát kell érteni.

Meg kell jegyeznünk, hogy nem csak a nemek közötti relációban valósulhat meg közvetett diszkrimináció, az Európai Bíróság több ítéletében foglalkozott például az állampolgárságon, a nyelvhasználaton alapuló közvetett diszkriminációval.

A faji és etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód biztosításáról szóló **2000/43/EK irányelv** a korábban született irányelvek és az Európai Bíróság joggyakorlata alapján, abból kiindulva határozza meg a közvetett és közvetlen faji vagy etnikai diszkrimináció fogalmát. Azonban a definíciót két új rendelkezéssel bővíti. Egyrészt bevezeti a zaklatás fogalmát, mely korábban csak a nőkkel kapcsolatos szexuális zaklatás relációjában jelent meg. Kibővíti a zaklatás fogalmát: az a nemkívánatos viselkedés, amely a faji vagy etnikai magatartással függ össze, és célja vagy hatása egy személy emberi méltóságának megsértése, valamint megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő és sértő környezet létrehozása.

Az irányelv másik új rendelkezése a zaklatáshoz hasonlóan ugyancsak diszkriminációnak minősíti, ha valaki más személyek ellen faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló diszkriminációra ad utasítást.

Az irányelv szerint nem minden megkülönböztetés minősíthető automatikusan jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek, ugyanis nem minősíthető diszkriminációnak a faji és etnikai hovatartozással összefüggő eltérő bánásmód, ha a vitatott intézkedés tekintetében az adott tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei lényegesek és meghatározóak. Az intézkedés célja azonban nem lehet jogellenes, és annak arányosnak kell lennie az elérendő céllal.

Az irányelv átveszi a korábbi irányelvekből a fordított bizonyítási teher szabályát és a viktimizáció tilalmát, továbbá előírja a tagállamok számára, hogy hozzanak létre olyan intézményeket, amelyek célja a faji vagy etnikai diszkrimináció csökkentése.

A 2000/78/EK irányelv rendelkezik egy általános keret létrehozásáról, melynek célja az egyenlő bánásmód biztosítása a foglalkoztatás és a munkavállalás területén.

Célként jelöli meg a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítását a foglalkoztatásban. A korábbi irányelvekhez hasonlóan tiltja a közvetlen és a közvetett diszkriminációt, és deklarálja, hogy a közvetett diszkrimináció megállapításakor a statisztikai adatokat bizonyítékként kell figyelembe venni.

Az irányelv nem érinti az egyházakon és vallásos szervezeteken belüli munkavégzés olyan nemzeti szabályait, amelyek szerint nem minősül diszkriminációnak a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód. Ennek feltétele, hogy a szervezet szellemisége alapján az adott foglalkozási tevékenység természete, vagy gyakorlásának körülményei tényleges, jogszerű és indokolt foglalkoztatási követelmények legyenek. Az egyházak és vallásos szervezetek így megkövetelhetik dolgozóiktól a szervezet szellemiségének megfelelő lojalitást.

Az irányelv megköveteli, hogy a fogyatékosággal élők számára a foglalkoztatásban ésszerű feltételek kerüljenek biztosításra. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók kötelesek meghozni azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják a fogyatékosággal élők számára a munkához jutás, a munkában való részvétel, a szakmai előmenetel vagy képzésben való részvétel lehetőségét. (Például az épület és az eszközök megfelelő kialakítása, munkaidő beosztás, stb.)

Az irányelv azonban enged kivételt: akkor nem kell biztosítani az ésszerű feltételeket, ha az a munkáltatónak aránytalanul nagy terhet jelentene.

Ha a fogyatékosággal élő a lényeges munkahelyi funkciók betöltésére vagy egy bizonyos képzés elvégzésére nem alkalmas, illetve nem áll rendelkezésre, az irányelv nem követeli meg a fogyatékosággal élők foglalkoztatását, szakmai előmenetelének biztosítását, munkaviszonyának fenntartást, képzésben vagy továbbképzésben való részvételét.

Az irányelv segítséget nyújt az életkor alapján történő jogellenes és megengedhető diszkrimináció közötti különbségtételben: megengedhető a különbségtétel, ha jogszerű cél érdekében történik, és a követelmények arányosak az elérendő céllal.

IV. Az Európai Bíróság egyenlő bánásmóddal kapcsolatban született fontosabb ítéletei

Az Európai Bíróság (a továbbiakban: bíróság) egyenlő bánásmóddal kapcsolatos esetjoga igen nagy terjedelmű, azonban megállapítható, hogy többnyire a nemek közötti hátrányos megkülönböztetésről szól, és csak kivételesen érinti a más alapokon történő diszkrimináció tilalmát. A jelentősebb ítéletek bemutatásával szeretném szemléltetni az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv alkalmazásával kapcsolatban felmerült kezdeti nehézségeket, és azon folyamatot, melynek során az elv tartalma fokozatosan bővült, és újabb jelentéstartalommal gazdagodott.

Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv látszólag egy egyszerű, könnyen érthető követelménynek, elvnek tűnik, azonban amint annak alkalmazására került sor, rögtön felmerült a kérdés, hogy mi tartozik a bér fogalmi körébe, és mely munkákat lehet egyenlő értékűnek tekinteni.

A Defrenne I. esetben⁵ Defrenne kisasszony eljárást indított a Belga Államtanács előtt a polgári repülésben dolgozó légiszemélyzet öregségi nyugdíjáról szóló belga királyi rendelet azon rendelkezése ellen, amely ebből a nyugdíj-rendszerből kizárta a légikisasszonyokat. Konkrét kérdésként merült fel, hogy az állami szociális biztonsági rendszer által nyújtott öregségi nyugdíj a bér fogalmába tartozik-e, azaz olyan ellenszolgáltatásnak minősül-e, amelyet a munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel közvetve kap a munkáltatótól.

A bíróság megállapította, hogy az öregségi nyugdíj, amelyet nem megállapodás, hanem jogszabály állapít meg, és amely a munkavállalónak kötelezően, mérlegelés nélkül jár, nem tekinthető a 119. cikkely alkalmazásában bérnek.

Érdemes ezt az ítéletet párhuzamba állítani a Barber⁶ esettel, melyben a bíróság viszont kifejezetten rámutatott arra, hogyha az öregségi nyugdíjat a munkavállaló a munkaviszonya alapján - mégha közvetett módon is - a munkáltatójától kapja, akkor az bérnek minősül:

⁵ 80/70. Defrenne v. Kingdom of Belgium (1971.) ECR 445.

⁶ 262/88. Barber v. Guardian Royal Exchange (1990.) ECR I.-1889.

Barber úr a Guardian-társaság által alapított nyugdíjalap tagja volt, mely alap olyan speciális szociális juttatást biztosított, amely a munkavállaló és a munkaadó közötti magánjogi szerződésen alapult. Barber urat 52 évesen elbocsátották létszámleépítés miatt, és ezért a szolgálati szabályzat alapján készpénzjuttatásra, törvény alapján járó végkielégítésre és egy méltányossági összegre volt jogosult. Egy női alkalmazott ugyanebben az életkorban és helyzetben azonnal folyósított nyugdíjat is kapott volna, míg Barber úr, mivel nem érte el a férfiak számára rendes nyugdíjkorhatárként előírt 62. életévet, ilyen juttatásban nem részesült. A bíróság ítéletében kimondta, hogy a foglalkozási (szakmai) nyugdíjrendszerek azon juttatása, amelyet a munkavállaló, még ha közvetett módon is, de munkaviszonya alapján a munkáltatótól kap, munkabérnek minősül.

Szintén a bér fogalmának meghatározása volt a kulcskérdése a Garland-ügynek⁷: Garland asszony, a brit vasúti társaság nyugdíjba vonult alkalmazottja bírósághoz fordult az egyenlő bér elvének megsértése miatt, ugyanis a vasúti társaság speciális utazási kedvezményt biztosított alkalmazottainak, azok házastársainak és gyermekeinek, mely kedvezmény a dolgozókat a nyugdíjazást követően továbbra is megillette, azonban a nemek szerint eltérő módon. A nyugdíjazott férfi alkalmazottakat és családjukat a nyugdíjazás után is megillette a kedvezmény, a nyugdíjazott női alkalmazottak családját viszont nem, csak kizárólag a nyugdíjba vonult női munkavállalót.

A bíróság ítéletében megállapította, hogy a munkáltató által nyújtott utazási kedvezmény, melyet a munkavállaló már nyugdíjasként kapott, bérnek tekinthető függetlenül attól, hogy azt a munkaviszonya megszűnése után biztosították részére.

A 69/80. Worrigham and Humphreys v. Lloyd's Bank (1981.) ECR 767. számú ügyben a bíróság kimondta, hogy bérnek minősül minden olyan juttatás, amelyet a bruttó bérebe beszámítanak, és ami közvetlenül hatással van a munkavállaló egyéb illetményeire.

A Rinner-Kühn⁸ esetben a munkáltató által meghatározott óraszámban dolgozók táppénzben részesültek, ha önhibájukon kívül munkaképtelenné váltak, azonban a részmunkaidőben

⁷ 12/81. Garland v. British Rail (1982.) ECR 2743.

⁸ 171/88. Rinner-Kühn v. FWW Special-Gebäudereinigung GmbH (1989.) ECR 2743.

(heti 10 óránál kevesebbet) dolgozók nem részesültek ebből a juttatásból. A vállalatnál részmunkaidőben főleg nők dolgoztak.

A bíróság bérnek minősítette ezt a típusú táppénz juttatást és megállapította a diszkriminációt.

A bér fogalmával kapcsolatos kérdések a közszférában is megjelentek. A bíróságnak a Sabbatini⁹ ügyben hozott ítélete szintén nagy jelentőségű volt. Ebben az ügyben - melyben az Európai Parlament volt az alperes - egy olyan speciális juttatás vonatkozásában kellett a bíróságnak eldönteni, hogy bérnek minősül-e, melyet a családfői státuszt betöltő személyek kaptak azért, mert a közösség számára munkát végezve hazájuktól távol dolgoztak tisztviselőként.

A felperes tisztviselő kifogásolta, hogy a családfői státuszhoz a férfi munkavállalók esetében további feltételek nem kapcsolódtak a juttatásban részesüléshez, míg a női munkavállalóknak további kritériumoknak kellett megfelelni, mint például, hogy a családjában a férfi betegsége miatt képtelen legyen a családfői feladatok ellátására.

A bíróság az ítéletében hangsúlyozta, hogy bérnek minősül minden juttatás, mely a munkaviszonyhoz kapcsolódik, a munkaviszony alapján, arra tekintettel jár, így bérnek tekinthető a fentiekben ismertetett speciális juttatás is, és ezért az egyenlő bér elve alkalmazandó.

A bér fogalmával kapcsolatos legfontosabb európai bírósági döntések között meg kell említeni az Enderby¹⁰ esetet is. Paula Enderby beszédterapeutaként dolgozott, és azért fordult az Európai Bírósághoz, mert kevesebb bért kapott, mint az ugyanannál a munkáltatónál foglalkoztatott fizioterapeuta vagy gyógyszerész kollégái, akiknek többsége férfi volt. A fizetések mértékét kollektív szerződés határozta meg.

A bíróság megállapította, hogy nem mentesíti a munkáltatót a diszkrimináció vonatkozásában azon tény, hogy az egyes fizetések mértéke kollektív alkufolyamat eredményeként alakult ki.

⁹ 20/71. Sabbatini v. European Parliament (1972.) ECR 345.

¹⁰ 127/92. Enderby v. Frenchay Helth Authority (1993.) ECR 3199.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazásakor a bér fogalmának meghatározása mellett az egyenlő (értékű) munka fogalmával kapcsolatos kérdések is felmerültek, ennek megállapítása is nehézséget okozott a tagállami bíróságoknak. Ebben az esetben is az Európai Bíróság jogértelmezése adta meg a segítséget a jogalkalmazóknak.

A Defrenne II. esetben¹¹ Defrenne légikisasszony ismét pert indított a munkáltatója, a belga Sabena légitársaság ellen, mert kevesebb bért kapott, mint az ugyanazt a munkát végző férfi kollégái. Az Európai Bíróság elé utalást tartalmazó ítélet szerint a felek egyetértettek abban, hogy egy légikisasszony munkája azonos a légiutas-kísérőével, és ezért diszkrimináció valósult meg, azonban kérdésként vetődött fel, hogy Defrenne kisasszony a Római Szerződés 141. cikkelyére hivatkozhat-e közvetlenül a nemzeti bíróságok előtt.

Az Európai Bíróság kifejtette, hogy a 141. cikkely célja kettős: gazdasági és szociális. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének kezdetben az volt a gazdasági célja, hogy ne szenvedjenek a versenyben hátrányt azok a tagországok, amelyekben a gyakorlatban is érvényesül a nemek közötti egyenlőség, azon tagállamokkal szemben, ahol csak a szabályozás szintjén létezik. Azonban a közösség nem csupán gazdasági unió, nemcsak gazdasági célok elérésére törekszik, hanem biztosítani kívánja a szociális fejlődést és a munkavállalók élet-és munkakörülményeinek folyamatos javítását is. Ebből következően az egyenlő munkáért egyenlő bér elve a közösség egyik alapja.

A bíróság rámutatott arra, hogy ha egy közösségi rendelkezés időhatárt szab a tagállamoknak a végrehajtásra (egy adott irányelv nemzeti jogba való átültetésére), és azt a tagállam nem hajtja végre, a végre nem hajtott közösségi rendelkezés a határidő lejárta után közvetlenül hatályossá válik, ezért a 141. cikkely közvetlenül hatályos vertikálisan és horizontálisan is.

A vertikális közvetlen hatály azt jelenti, hogy a magánszemélyek az állami aktusokkal szemben hivatkozhatnak a 141. cikkelyre a nemzeti bíróságok előtt. A horizontális közvetlen hatály pedig azt jelenti, hogy a magánszemélyek az egymás közötti pereiben hivatkozhatnak rá.

¹¹ 43/75. Defrenne v. Sabena (1976.) ECR 455.

A Murphy ügyben¹² Mary Murphy egy ír távközlési vállalat alkalmazottja volt, aki a vállalat férfi alkalmazottainál magasabb szintű munkát végzett, mégis kevesebb bért kapott. Az ügy elbírálásánál kérdésként merült fel, hogy a Római Szerződés 119. cikkelye alkalmazható-e olyan esetekre, amikor a női kérelmező magasabb szintű munkát végez, mint a nála többet kereső férfi kollégája.

Az Európai Bíróság ítélete szerint a 119. cikkelyt ilyen esetekben kiterjesztően kell értelmezni és kimondta, hogy ha az egyenlő értékűnek tekintett munkáért egyenlő bér jár, akkor a nagyobb értékű munkát végző személynek legalább ugyanannyi bért kell fizetni, mint a nála kisebb értékű munkát végzőnek.

A bíróság ezen megállapítása korábban nem volt magától értetődő, mint ahogy az sem, hogy az egyenlő bér elvének érvényesítésekor végzett összehasonlításnál csak az azonos időben dolgozó személyek munkáját lehet összehasonlítani, vagy az egymástól időben és térben elkülönülő munkák is összehasonlíthatók. Az utóbbi kérdésre a bíróság a Macarthy ügyben¹³ adta meg a választ.

Smith asszony a Macarthy cég alkalmazásában állt raktárvezető munkakörben. Tudomására jutott, hogy aki előtte töltötte be ugyanezt a munkakört férfiként, több bért kapott ugyanazért a munkáért, amit ő nőként végez. Álláspontja az volt, hogy megilleti őt is ugyanaz a bér, mint az ugyanabból a munkakörből 4 hónappal korábban kilépett férfi elődjét.

A bíróság döntése szerint a Római Szerződés 141. cikkelyében foglalt egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve abban az esetben is alkalmazandó, amikor a nő az őt megelőzően azonos munkakörben foglalkoztatott férfihoz képest kevesebb bért.

Az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének „első nagy korszaka” idején az elv alkalmazói kizárólag a bérezés tekintetében alkalmazták e jogelvet, így ebben az időszakban az Európai Bíróság esetjoga is ezen tárgykörre korlátozódott, később azonban - a 76/207/EGK irányelv hatására

¹² 157/86. Murphy v. Bord Telecom Eireann

¹³ 129/79. Macarthy v. Smith (1980.) ECR 1275.

- megjelentek az egyenlő bánásmód elvének az élethelyzetek szélesebb körére történő alkalmazásával kapcsolatos jogviták, melyek közül néhány kiemelkedően fontos, az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos korábbi közösségi jogi szemléletet átformáló-erejű döntést az alábbiakban ismertetek.

A Dekker ügyben¹⁴ egy asszony azért nem kapott meg egy állást, mert gyermeket várt, ezért az állást végül egy másik nő töltötte be, és nem is volt férfi jelentkező. A bíróság ítélete szerint a terhesség miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetés még akkor is közvetlen diszkriminációnak minősül, ha az állásra férfi munkavállaló nem jelentkezett.

A Webb ügyben¹⁵ a bíróság kimondta, hogy terhesség esetén nem indokolhatja a határozatlan idejű munkaszerződés megszüntetését az a tény, hogy a terhes munkavállaló - időszakosan - akadályoztatva van a munkavégzésben.

A bíróság az ítélezése során felhívta a figyelmet arra, hogy az egyenlő bánásmódnak és a pozitív diszkriminációnak is vannak határai.

A Kalanke és Marshall¹⁶ esetekben a bíróság kihangsúlyozta, hogy a nőknek elsőbbséget biztosító (pozitív diszkriminációs) rendelkezések akkor vannak összhangban a közösségi joggal, ha nem automatikusan és feltétel nélkül biztosítanak elsőbbséget a nőknek abban az esetben, ha az érintett nők és férfiak képzettsége megegyezik. A jelölteket objektív módon értékelni kell, amely során figyelembe kell venni valamennyi jelölt speciális egyéni körülményeit. Tehát a bíróság az objektivitás és a rugalmasság követelményét állítja a pozitív diszkriminációt tartalmazó tagállami szabályozás elé.

Az Európai Bíróság számos jogesetet tárgyalt a közvetett diszkrimináció tárgykörét illetően, melynek eredményeként már nem csak az általános értelemben vett diszkrimináció tilalma tartozik az egyenlő bánásmód fogalmkörébe, hanem - a kifinomultabb, burkoltabb, nehezebben észlelhető és bizonyítható - közvetett diszkrimináció tilalma is.

¹⁴ 77/88. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (1990) ECR I-3941.

¹⁵ 32/93. Webb v. EMO Air Cargo(1994.) ECR I-1657.

¹⁶ 450/93. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen 1995. ECR-3051.

A közvetett diszkrimináció igen gyakran jelenik meg a részmunkaidős foglalkoztatás gyakorlatában, ennek jó példája a Nimz ügy.¹⁷ Ebben az esetben a jogvita alapját az képezte, hogy Németországban a szövetségi alkalmazottak kollektív szerződése szerint csak a rendes munkaidő legalább háromnegyedében dolgozók voltak jogosultak automatikusan a hatéves szolgálati idő elteltével a magasabb fizetési osztályba sorolásra, ezért Hamburg városa megtagadta a részmunkaidőben dolgozó Nimz asszony magasabb fizetési fokozatba sorolását. Azzal indokolta a különbségtételt, hogy a teljes munkaidőben dolgozók általában sokkal gyorsabban szerzik meg a munkájukhoz szükséges szakmai tudást és képességeket, mint a részmunkaidőben dolgozók.

A bíróság ítélete szerint a munkáltató objektív indoka nem alapítható olyan feltételezésekre, amelyek csupán általánosítások, ezért a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezése közvetett diszkriminációt valósít meg.

A Bilka ügyben¹⁸ a bíróság még részletesebben fejtette ki a közvetett diszkrimináció megállapíthatóságával kapcsolatos álláspontját.

A Bilka német áruházlánc szakmai kiegészítő nyugdíjalapot hozott létre alkalmazottai részére, amelynek keretében nyújtott juttatások a munkaszerződés részét képezték. A szakmai nyugdíjalap szabályai szerint a részmunkaidős munkavállalók közül csak azok jogosultak az alap juttatásaira, akik a megelőző 20 évből legalább 15 évet teljes munkaidőben dolgoztak.

Weber asszony 1961. és 1976. között dolgozott a vállalatnál eladóként, eleinte teljes, később 1972-től 1976-ig részmunkaidőben. Mivel nem volt meg a 15 éve, a vállalat nem részesítette az alapból kiegészítő nyugellátásban. Weber asszony szerint ez a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvébe ütközik, mert a nőket hátrányosabban érinti mint a férfiakat.

¹⁷ 184/89. Nimz v. Hamburg eset (1991.) ECR I.-322.

¹⁸ 170/84. Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz (1986.) ECR 1607.

A vállalat álláspontja szerint kizárólag gazdasági indokok miatt vezették be a megkülönböztetést, ugyanis a teljes munkaidős munkavállalók esetében alacsonyabbak a járulékos költségek és a nyitvatartási időben is folyamatosan rendelkezésre állnak.

A bíróság ítélete szerint az ilyen munkáltatói intézkedés sérti a Római Szerződés 119. cikkelyét, mivel a részmunkaidősök kizárása az alap juttatásaiból aránytalanul hátrányosabban érinti a nőket. A bíróság szerint azonban a munkáltató kimentheti magát a felelősség alól, ha sikerül bizonyítania, hogy a cél elérését szolgáló intézkedés megfelel a vállalat tényleges igényeinek, és az intézkedés alkalmas a vállalat által kitűzött célok elérésére, és a megkülönböztetés valóban szükséges a cél érdekében. Ha az intézkedés megfelel e három feltételnek, akkor nem minősül diszkriminatívnak. Ennek megítélése azonban már a nemzeti bíróságok feladata.

A Jenkins ügy¹⁹ vonatkozásában szintén rámutatott a bíróság arra, hogy ha a részmunkaidős munkavállalók megkülönböztetése objektív indokokon alapul, akkor nem valósul meg a közvetett diszkrimináció. Jenkins asszony keresetet nyújtott be a Kingsgate brit ruházati termékeket gyártó vállalat ellen, mert a vállalat ugyanazon értékű munkáért több órabért fizetett a teljes munkaidőben dolgozóknak, mint a részmunkaidőben dolgozóknak. A részmunkaidőben dolgozók többsége nő volt.

A vállalat azzal érvelt, hogy ő arra kívánta ezzel ösztönözni a munkavállalókat, hogy inkább teljes munkaidőben dolgozzanak, pusztán gazdasági megfontolásból alkalmazta a bérkülönbséget.

A bíróság álláspontja szerint a vállalat megfelelő, objektív indokát adta a dolgozók két kategóriája közötti eltérő munkabérnek, és nem állapított meg oksági kapcsolatot az intézkedés és a nemek alapján történő megkülönböztetés között.

¹⁹ 96/80. Jenkins v. Kingsgate (1981.) ECR 911.

V. Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogrendszerben

1. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését biztosító hazai jogszabályok

1.1. Az Alaptörvény

Az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos alapelv. Az Alaptörvény XV. cikke az alábbiak szerint rendelkezik az egyenlő bánásmód elvének biztosításáról:

„ (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) 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.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”

Az Alaptörvényben megfogalmazott rendelkezések ún. általános egyenlőségi szabálynak, követelménynek tekinthetők, mely követelmények részletes szabályozása az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben található (Ebktv.)

1.2. A Munka Törvénykönyve

Az alapelveket tartalmazó Alaptörvény és a részletszabályokról rendelkező Ebktv. mellett a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt) 12.§-a is megfogalmazza az egyenlő bánásmód követelményét:

„12. § (1) A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával.

(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 munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.”

Az idézett rendelkezésbeli „munkaviszonnal” szóhasználat magába foglalja a munkajogviszony valamennyi létszakát, sőt, az azt megelőző és részben az azt követő időszakot is. A jogalkotó kiemeli a munka díjazását, mint a munkajogviszony szempontjából az egyik legfontosabb potenciális diszkriminációs területet, és ehhez kapcsolódóan rögzíti, hogy mi minősül munkabérnek.

Az egyenlő bánásmód elvének a munkajog területén történő érvényesítése során elkerülhetetlen az alapjogok ütközése: az egyenlő bánásmódhoz való jog, mint alapjog ütközik a felek szerződési jogával. Tulajdonképpen a jogalkotó beavatkozik a felek szerződéses viszonyaiba, amikor tiltja a hátrányos megkülönböztetést, ugyanis ezzel korlátozza a munkáltató szabadságát a másik szerződő fél kiválasztásában vagy éppen a munkabér meghatározásában. Ennek az állami beavatkozásnak az elvi alapja a társadalmi igazságosságra törekvés. A védett tulajdonsággal rendelkezők tulajdonképpen versenyhátrányban vannak, ezért kiemelt védelemben részesíti őket a jogalkotó, kompenzálva a hátrányt.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesítésekor a foglalkoztatás területén a gyakorlatban problémát jelent, hogy a munkavállalóknak nincs hivatalos információja arról, hogy a vele azonos vagy azonos értékű munkát végző munkavállalónak mennyi a munkabére. Felvetődik a kérdés, hogy az elv érvényesítésének megkönnyítése érdekében kívánatos-e, hogy nyilvánosak legyenek az egyes munkavállalók béradatai. Erre a kérdésre az adatvédelmi biztos 1604/A/2005. számú állásfoglalása adta meg a választ. Az állásfoglalás szerint az egyes munkavállalók

béradatainak nyilvánosságra hozatala általában konkrét cél nélküli, készletező adatgyűjtésnek minősülne, mely - a személyhez fűződő jogok védelme szempontjából - aránytalan alapjog-korlátozást eredményezne.

Egy alkotmányos alapjogot csak egy másik alkotmányos alapjog konkrét érvényesítése érdekében - és arányosan - lehet korlátozni, az általános alapjog-érvényesítés mint cél alkotmányellenes, ezért nem lehetnek úgymond általánosságban nyilvánosak az egyes munkavállalók béradatai.

1.3 A közszféra és más hivatásrendek munkajoga

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) alkalmazása során a közszférában és az egyéb állami szférában az egyenlő bér elve talán könnyebben betartható és felügyelhető, hiszen az egyes munkakörök, beosztások, fizetési osztályokat és fizetési fokozatokat tartalmazó, szigorúan szabályozott rendszerbe vannak szervezve. Meg kell azonban jegyezni, hogy bizonyos esetekben lehetőség van az illetmények ún. eltérítésére, így ezen a területen sem állíthatjuk teljes biztonsággal, hogy az egyenlő bér elve maradéktalanul érvényesül. Hasonló jellegzetességeket mutat a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. tv., a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. tv., az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. tv., a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv. és a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. tv.

1.4 A Polgári Törvénykönyv

A Polgári Törvénykönyv (1959. évi IV. törvény) VII. Fejezetében, „A személyhez fűződő jogok” cím alatt, a 76.§-ban találunk rendelkezést arról, hogy a személyhez fűződő jogok megsértésének minősül az egyenlő bánásmód követelményének megsértése.

A 2014. március 15. napján hatályba lépő 2013. évi V. tv. (új Ptk.) a Második Könyvben, az „Általános szabályok és egyes személyiségi jogok” cím alatt, a 43.§ c) pontjában rögzíti, hogy a személy hátrányos megkülönböztetése a személyiségi jogok sérelmét jelenti.

1.5 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

Magyarországon az Európai Unióhoz történt csatlakozás, és az ehhez kapcsolódó jogharmonizáció eredményeként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénybe (Ebkty.) - annak megalkotásakor -beépítésre került minden jogintézmény és joggyakorlat, melyet az elmúlt fél évszázad európai uniós jogalkotása és jogalkalmazása kimunkált.

Az Ebktv. olyan általános antidiszkriminációs törvény, amelynek hatálya kiterjed valamennyi jogterületre és védett tulajdonságra. Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban - pl. az Mt.-ben - meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyokra az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogvitákban az Mt.-vel összhangban az Ebktv. szabályai is alkalmazandók.

Az Ebkt. hatálya kiterjed a munkajogi és a polgári jogi foglalkoztatási jogviszonyokra is, azonban a szakirodalomban vita áll fenn abban a vonatkozásban, hogy a polgári jogi foglalkoztatási jogviszonyok (megbízás, vállalkozás) esetében is fennáll-e a védettséget indokoltta tevő gyengébb foglalkoztatotti piaci pozíció.

Az Ebktv. 8.§-a felsorolja a védett tulajdonságokat:

- a) nem,
- b) faji hovatartozás,
- c) bőrszín,
- d) nemzetiség,
- e) nemzetiséghez való tartozás,

- f) anyanyelv,
- g) fogyatékoság,
- h) egészségi állapot,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- j) politikai vagy más vélemény,
- k) családi állapot,
- l) anyaság (terhesség) vagy apaság,
- m) szexuális irányultság,
- n) nemi identitás,
- o) életkor,
- p) társadalmi származás,
- q) vagyoni helyzet,
- r) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozás,
- t) egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

A 8.§ t) pontjában szereplő „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” megfogalmazással a jogalkotó igencsak kiszélesítette a védett tulajdonságok fogalmi körét. Az egyéb helyzet fogalmának értelmezése lényeges munkajogi kérdést vet fel, melynek részletes vizsgálatára a munkaügyi bírói gyakorlat ismertetésekor, a későbbiekben térek ki.

A 19.§ tartalmazza a fordított bizonyítási teher jogintézményét: megosztja a bizonyítási kötelezettséget a két fél között. Ez alapján a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítania kell, hogy:

- hátrány érte, és
- a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonsággal.

A fentiek valószínűsítése esetén a másik félnek azt kell bizonyítania, hogy:

- a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

- megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A törvény három kimentési szabályt nevesít.

Az általános kimentési szabály szerint nem minősül az egyenlő bánásmód elve megsértésének az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat mely:

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,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

A speciális kimentési szabály szerint nem minősül az egyenlő bánásmód elve megsértésének a foglalkoztatás - munka jellegével és természetével kapcsolatos arányos megkülönböztetés.

A harmadik kimentési lehetőség pedig nem más, mint a munkáltatónak arra való hivatkozása, hogy ő pozitív diszkriminációt alkalmaz, és ezt bizonyítékokkal is alátámasztja.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények a bíróság előtt személyiségi jogi per illetve munkaügyi per során érvényesíthetőek. A bíróság vagyoni és nem vagyoni kártérítést is megállapíthat.

Az állampolgárok az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén kérelemmel, bejelentéssel fordulhatnak az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH), mely kivizsgálja az ügyet. Az EBH referensi hálózatot működtet, azaz minden megyében van időszakos ügyfélfogadást tartó referense, a kérelem a referensnél is benyújtható.

Az EBH hivatalból is eljárhat, döntése ellen fellebbezésnek nincs helye, határozatának bírósági felülvizsgálata a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság hatáskörébe tartozik.

A hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén az EBH alábbi szankciókat alkalmazhatja:

- a jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése,
- a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltása,
- a jogsértést megállapító határozat nyilvánosságra hozatala,
- 50.000 Ft-tól 6 millió Ft-ig terjedő bírság,
- külön törvényben meghatározott jogkövetkezmény.

A felsorolt szankciók együtt is alkalmazhatók, azok kiszabásánál tekintettel kell lenni az eset összes körülményeire, így különösen: a sérelmet szenvedettek körére, a sérelem következményeire, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására és a jogsértő teljesítőképességére.

Az EBH a honlapján anonimizálva közzéteszi a fontosabb döntéseit és statisztikai kimutatásait. Az alábbiakban néhány közzétett jogeset és statisztika bemutatásával szeretném érzékeltetni, hogy Magyarországon az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése területén fejlődés tapasztalható. Íme egy példa a zaklatás formájában megvalósuló diszkriminációra:²⁰

2011-ben a Fővárosi Bíróság eljáró tanácsa ítéletével helyben hagyta a hatóság azon határozatát, mely megállapítja, hogy H. T. M. Kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert egy munkavállalójával szemben megvalósította a zaklatás törvényi tényállását az érdekképviseleti szervhez való tartozás okán. A hatóság döntésében megtiltotta ezen magatartás tanúsítását, valamint kötelezte a céget 1.000.000 forint összegű bírság megfizetésére, illetve elrendelte a döntés 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

²⁰ <http://www.egyenlobanasmod.hu/cikkek/birosagi-dontes-zaklatas>

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert megítélése szerint munkáltatója érdekképviseleti tevékenységének folytatása miatt rendszeres diszkriminációnak teszi ki és több alkalommal is emberi méltóságot sértő módon viselkedett vele szemben. Az eljárás alá vont az eljárás során mindvégig azt hangsúlyozta, hogy a panasz mögött a kérelmező személyes sértettsége áll, mivel a munkáltató a munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött, illetve a konfliktus nem haladta meg a szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselők, valamint a munkáltató között általában tapasztalható nézeteltérés mértékét.

Az eljárás során a hatóság a munkaviszony megszüntetésével nem foglalkozott, mert ebben a kérdésben a kérelmező munkaügyi bírósághoz fordult.

A hatóság azonban vizsgálta a kialakult munkahelyi légkört és a panaszos üzemi tanácsban kifejtett tevékenységével kapcsolatos munkáltatói magatartást, mely során azt állapította meg, hogy sérült az egyenlő bánásmódról szóló törvény a munkáltatóval szembeni ellenséges megfélemlítő környezet kialakításával.

A bíróság döntésében megállapította, hogy a hatóság alaposan feltárta a tényállást és a rendelkezésekre álló adatokból jogszerűen következtetett arra, hogy a zaklatás Ebktv. szerinti tényállása megvalósult. Indoklásában kifejtette, hogy a zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, így nem csak azok a magatartások tartoznak ide, amelyeknek célja, hanem azok is, amelyeknek hatása a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a hatóság az iratok és bizonyítékok helytálló mérlegelése nyomán határozott úgy, hogy a kérelmező által sérelmezett légkör nem a munkavállaló munkavégzésének körülményeire vezethető vissza, hanem az összefügg a panaszos szakszervezeti szerepvállalásával, más véleményével. Tehát bizonyítottan látta a bíróság, hogy a kialakult konfliktushelyzet nem függetleníthető a panaszos érdekképviseleti szerepvállalásától, más véleményt kifejtő nyilatkozatától, így a H. T. M. Kft keresetét elutasította.

Az életkorral kapcsolatos diszkriminációra példa az alábbi eset:²¹

2011-ben a Fővárosi Bíróság ítéletével helyben hagyta a hatóság azon határozatát, mely megállapítja, hogy a T. G. Zrt.. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a

²¹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/cikkek/birosagi-dontes-eletkor>

kérelmezőt életkora miatt nem foglalkoztatta éjszakai árufeltöltő munkakörben, hanem nála lényegesen fiatalabb, illetve kevesebb szakirányú tapasztalattal rendelkező munkavállalókat alkalmazott, így kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a panaszost, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő állaspályázókat.

A hatóság döntésében megtiltotta ezen magatartás jövőbeni folytatását, valamint kötelezte a céget 3.000.000 forint összegű bírság megfizetésére, illetve elrendelte a határozat nyilvános közzétételét.

A T.G.Zrt. az Ebktv. speciális kimentési okára alapozta keresetét, mely szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés. A bíróság ezt a kimentési okot nem fogadta el. A felperes szintén kifogásolta a bírság magas összegét, de a bíróság ezt sem tekintette megalapozottnak, arra hivatkozva, hogy figyelembe kell venni a jogsérelem súlyánál a 45 év feletti munkavállalók elutasíthatóságát, a vállalkozás méretét, a nettó árbevételt valamint az eljárás alá vont részéről az együttműködési készség hiányát. A bíróság a T.G. Zrt keresetét elutasította.

1.6. Pozitív diszkriminációs rendelkezések

Az Alaptörvény lehetővé teszi az esélyegyenlőséget segítő rendelkezések alkalmazását. A gyakorlatban számos kezdeményezés, program indult meg a különböző területeken meglévő hátrányok felszámolása érdekében. Ebbe a körbe tartozik például a munkaerőpiacra visszatérést segítő START program, a hátrányos helyzetű diákokat támogató Útravaló Ösztöndíjprogram, a Bursa Hungarica Ösztöndíjprogram, az Út a munkához Program, a Munkahelyvédelmi akcióprogram, a családi adókedvezmény, a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók állami támogatása, a rehabilitációs hozzájárulás bevezetése, stb.

1.7. Az esélyegyenlőségi terv

A pozitív diszkriminációs rendelkezések alkalmazására jó példa az Ebktv. (4) bekezdése:

"Az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni."

A rendelkezés célja, hogy szorgalmazza a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatására alkotott fejlesztési tervek kidolgozását.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. Törvény 169/B.§ b) bekezdése kimondja, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz. Amennyiben a hatóság megállapította, hogy az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, felszólítja a munkáltatót a mulasztás pótlására és a mulasztást szankcionálja.

1.8. Az akadálymentesítési kötelezettség

Az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének fontos területe az akadálymentesítés, mely annak ellenére, hogy több, mint egy évtizede megszületett az erről szóló szabályozás, nehezen épül be a társadalmi szemléletbe.

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

A Fot. ugyanakkor nem korlátozta az akadálymentesség fogalmát az épületekre, illetve az épített környezetre. Bár a törvény kifejezetten nem mondja ki a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés követelményét, mégis az akadálymentesség fogalmát szélesen kell értelmezni, és az semmiképpen nem korlátozható az épületek akadálymentesítésére.

Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény szerint akadálymentes az épített környezet, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük (2. § 1. pontja). A közhasználatú építmények esetében biztosítani kell a mozgásukban korlátozott személyek részére is a biztonságos és akadálymentes megközelíthetőséget (31. § (1) bekezdés).

A Fot. nem tesz különbséget a közszféra és a magánszféra között, de másként sem korlátozza a kötelezettek körét.

Az akadálymentesség és a hozzáférhetőség biztosításának elmulasztása az egyenlő bánásmód megsértését eredményezik, ezért az akadálymentesítés elmulasztására kiterjed az Ebktv. hatálya. Az Ebktv.8.§-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása, mert a fogyatékossgal élő személyek mozgásuk, szolgáltatásokhoz való hozzáférésük akadályozása, korlátozása miatt a fogyatékossgal nem élőkhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek.

Mivel az akadálymentesítési kötelezettségre alkalmazni kell az Ebktv. szabályait, a kötelezett a 7. § (2) bekezdése alapján mentesülhet a jogi felelősség alól. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a mulasztás amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztásának vagy nem szabályszerű teljesítésének tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka nem lehet önmagában az, hogy a kötelezett anyagi okból nem tud vagy csak részlegesen tud eleget tenni kötelezettségének. Ezt a kivételt egyéb körülményekkel való összefüggésben kell értelmezni, annak érdekében, hogy az akadálymentesítésre vonatkozó kötelezettség ne üresedjen ki.

A részleges akadálymentesítés is vezethet az Ebktv. 7.§. (2) bekezdése alapján a jogi felelősség alóli mentesüléshez, ha az akadálymentesítés módja megfelel a törvény céljának.

2. Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos munkaügyi bírói gyakorlat

A munkaügyi bíraskodás során irányadó, és a gyakorlatban alkalmazandó általános elvek között szerepel az egyenlő bánásmód elve is, azonban a jogi kultúránkban hosszabb ideje jelenlévő elvek - jelesül a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elve, tájékoztatási és együttműködési kötelezettség, adott helyzetben elvárható magatartás elve, rendeltetésszerű joggyakorlás elve, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme, a munkavállaló érdekeinek méltányos mérlegelése - alkalmazásához viszonyítva az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának van néhány specifikuma.

Az egyik speciális szabály - mely már korábban említésre került - a bizonyítási teher megfordulása. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt indult munkaügyi bírósági eljárás során lefolytatandó bizonyítási eljárás két részből áll.

Az első rész az ún. „valószínűsítési szakasz”, mely során a munkavállalónak valószínűsítenie kell, hogy a jogsértéskor rendelkezett a védett tulajdonsággal, és hátrány érte. A kettő közötti okozati összefüggést a munkavállalónak sem valószínűsítenie, sem bizonyítania nem kell. Az összefüggés bizonyítása - annak rendkívüli nehézsége miatt - nem várható el a munkavállalótól, ezen elvárás meggátolná a sikeres jogérvényesítést. Pontosan ez a nehézség indokolja a bizonyítási teher megfordítását, ezért kell a munkáltatónak bizonyítania az ellenkezőjét, azaz, hogy nem volt okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány elszenvedése között (pl. munkaviszony megszüntetés esetén).

A munkáltatót terheli annak bizonyítása is, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód elve megsértése miatt indított perekben a védett tulajdonsággal rendelkezés valószínűsítése olykor nehézségbe ütközhet, hiszen a munkáltatók gyakran hivatkoznak arra, hogy a munkavállaló nem rendelkezett védett tulajdonsággal. Ekörben a bíróság elfogadja a fél azon nyilatkozatát, hogy az adott csoporthoz tartozónak vallja magát, nem folytat le rá külön bizonyítást, hiszen csak valószínűsíteni kell a védett tulajdonságot.

A bizonyítási eljárás során a bíróságnak vizsgálnia kell, hogy mi miatt került sor a hátrány alkalmazására (pl.: a munkaviszony megszüntetésre). Nem elegendő a perben arról nyilatkozni, hogy nem a védett tulajdonság miatt került sor a hátrány alkalmazására, hanem pontosan meg kell jelölni azon objektív indokokat, melyek az adott munkáltatói döntéshez vezettek, azt megalapozták (pl.: teljesítményértékelés eredménye, stb.).

A védett tulajdonsággal való rendelkezés nem mindig nyilvánvaló, ugyanis nem minden esetben vannak külső, látható jelei, ezért a bíróság a bizonyítás során azt is vizsgálja, hogy a védett tulajdonságról a munkáltató tudott-e.

Az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok közül talán az „egyéb helyzet” fogalmának értelmezése jelenti a legnagyobb nehézséget.

Erre vonatkozóan nyújt iránymutatást az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 288/2/2010.(VI.9) számú állásfoglalása, melyet a bírói gyakorlat is alkalmaz.

Az állásfoglalás szerint az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni: nem tartozik e fogalmi körbe az adott személy magatartása miatt kialakult helyzete. A védelem lényege az, hogy a hátrány oka a „személyiség lényegi vonása”, és az ebből következő hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás, amelyhez jellemzően egy előítéletes társadalmi szemlélet társul.

A jogértelmezés és jogalkalmazás során sohasem szabad elfelejteni, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését előíró szabályok célja mindig az előítéletes helyzetek védelemben részesítése. Ezért például az a személy, aki munka mellett jogi egyetemre jár, és a munkaviszonyát megszüntették, nem hivatkozhat arra a bíróság előtt, hogy az ő munkaviszonyát ezen „egyéb helyzete” miatt szüntették meg, mert nem társul e helyzethez a további két feltétel, azaz a negatív társadalmi előítélet, a személyiség lényegi vonása.

Hasonló a helyzet az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértésével kapcsolatos perekben is, ahol nem elég kimutatni, hogy ugyanolyan értékű munkát végez a felperes, és mégis kevesebb bért kap a vele azonos helyzetben lévő munkavállalónál, hanem valószínűsíteni kell egy

védett tulajdonságot is, amely vélhetően megalapozza a hátrányt. Ebben az esetben is a cél a hátrányos helyzet kiküszöbölése.

Ennek indoka az, hogy a bér tulajdonképpen egy alku eredménye (a közszféra kivételével), a felek szerződési szabadsága alapjog, ezért önmagában az a tény, hogy az egyik munkavállaló „magasabb bért alkudott ki” a munkaviszony létesítésekor, mint az azonos értékű munkát végző munkatársa, még nem sérti az egyenlő bánásmód elvét.

A szerződési szabadság, mint alapjog csak egy másik alapjog érvényesülése érdekében, jelen esetben az egyenlő bánásmódhoz való jog érvényesülése érdekében korlátozható. Ebben az esetben viszont valószínűsíteni kell egy védett tulajdonságot (pl: az egyenlő értékű munkát végzők közül a kevesebb bért a nő kapja).

A munkák egyenértékűségének megállapításakor a bíróság az összehasonlítás során vizsgálja a munkavállaló képzettségét, végzettségét, munkatapasztalatát, a felelősséget, az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, és a munkaerő-piaci helyzetet.

A munkaerő-piaci helyzetnek például akkor van jelentősége, ha ugyanazt a munkát eltérő gazdasági, földrajzi, munkaerő-piaci adottságú régióban végzi a munkavállaló, és az eltérés miatt ugyanaz a munka mégis eltérő nehézségű, összetettségű, időigényű lehet.

A munkáltató különböző telephelyein foglalkoztatott munkavállalók közötti, földrajzi helyzeten alapuló bérkülönbség nem sérti az egyenlő bér elvét, ha a bérkülönbség az eltérő munkaerő-piaci helyzettel indokolható.

Az adott munka bonyolultsága esetén szükség lehet szakértő bevonására is.

Nehézséget jelenthet olykor a gyakorlatban az egyenlő bánásmód elvének és a rendeltetésszerű joggyakorlás elve megsértésének elhatárolása.

Például ha a fél „egyéb helyzetként” arra hivatkozik, hogy a munkaviszonyát azért szüntették meg, mert szakmai vitája volt a vezetőséggel, akkor nem egyenlő bánásmód elvének megsértése valósul meg, hanem a rendeltetésszerű joggyakorlás elve sérül, hiszen a hátrány háttérében nem egy védett tulajdonság áll, hanem a beosztottal megromlott viszony.

Az elhatárolás során mindig abból a korábban ismertetett alapvetésből kell kiindulnunk, hogy a védelem lényege a személyiség lényegi vonásából következő védett tulajdonság.

Az elhatárolásnak azért van kiemelt jelentősége mert a bizonyítás szabályai eltérően alakulnak: a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozó félnek bizonyítania kell, hogy okozati összefüggés állt fenn a kialakult helyzete (pl.szakmai vita) és a munkaviszony megszüntetése között, míg az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén a korábbiakban ismertetett „könnyített” bizonyításra van lehetőség.

Összefoglalás

Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása szempontjából fontos alapfogalmakat, jogintézményeket a magyar jog átvette, a diszkrimináció tilalma deklarálva van az Alaptörvényben, a Munka Törvénykönyvében, a Polgári Törvénykönyvben, az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben. E tekintetben a magyar jog harmonizált, megfelel az egyenlő bánásmód követelményének. Ugyanakkor meg kell állapítanunk, hogy az esélyegyenlőségi politika érvényesítése területén még sok a tennivaló. Kizárólag a hátrányos megkülönböztetés tilalmának deklarálása az ezen a téren sokkal nagyobb tapasztalattal és jogi kultúrával rendelkező államokban sem volt elég a hátrányok csökkentésére.

A diszkriminációt tiltó szabályok a gyakorlatban még nem érvényesülnek kellő hatékonysággal, az egyenlő bánásmód elve „még nem épült be a köztudatba.”

A jogszabályok hatását a mindennapi életben az esélyegyenlőségi politika eszközeivel lehetne felerősíteni: a jogalkotással - és ezáltal a pozitív diszkrimináció alkalmazásával - továbbra is be kell avatkozni a társadalmi viszonyokba, formálni kell azokat.

A jogalkotás mellett ugyanakkor szükség van a magyar társadalom (különösen a vidéki társadalom) szemléletmódjának más eszközökkel - média, oktatás, társadalmi akcióprogramok, civil szervezetek bevonása - történő formálására is.

Úgy gondolom, hogy az állampolgárok többsége nincs tisztában az egyenlő bánásmód elvének sokrétű tartalmával, a jogérvényesítés lehetőségeivel, illetve - különösen a munkajog területén - olyan kiszolgáltatott helyzetben van, hogy nem mer fellépni a jogai érdekében.

Figyelemre méltó, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése befolyásolja az egyes nemzetek népesedési adatait. A népesedéspolitika egyik fontos része a nők foglalkoztatottságának támogatása. Cél, hogy a munkavállalás és a gyereknevelés ne „vagy-vagy”, hanem „és”

kapcsolatban legyen egymással. Azokban az országokban jobb a demográfiai helyzet, amelyekben a nők foglalkoztatása magas, és a nők foglalkoztatását segítő intézményrendszer is fejlett.

A távmunka vagy a részmunkaidős foglalkoztatás ösztönzése is megoldás lehet arra, hogy a nők a családi életet és a szakmai munkát össze tudják egyeztetni.

A nők helyzete lényegesen javult az elmúlt évtizedekben: lehetőségeik bővültek, a férfiakhoz viszonyított hátrányuk csökkent. Megállapítható, hogy jogi és társadalmi helyzetük javuló tendenciát mutat.

Fontos lenne, hogy hasonló fejlődés induljon meg a fogyatékos személyek elfogadása, segítése, társadalomba integrálása területén is. Ezen a területen a fejlettebb európai uniós tagállamokhoz képest jelentős lemaradás tapasztalható. Egyelőre „megrekedtünk” az akadálymentesítés szintjén. A fogyatékkal élők részére biztosított intézményrendszer fejlesztése, a „teljes élet”-et elősegítő eszközrendszer mennyiségének és minőségének javítása, és az ellátási (támogatási) rendszer szintjének növelése célként fogalmazódik meg.

Természetesen a többi védett tulajdonsággal rendelkező csoport helyzetére vonatkozóan is van még tennivaló.

Véleményem szerint a hátrányos megkülönböztetés felszámolása, illetve a hátrányok csökkentése érdekében elsősorban az „egyes ember” szemléletmódján kell változtatni, az oktatás és a média segítségével. Ennek hiányában hiába deklarálja a jogszabály az egyenlő bánásmód követelményét, mert a megfelelő tájékozottsággal, tudással nem rendelkező társadalomban nem, vagy nagyon nehezen fog érvényesülni.

Felhasznált irodalom

1. Kiss György (szerk.): Az európai unió munkajoga. Osiris Kiadó 2001.
2. Bankó/Berke/Gyulavári/Kiss: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből - Egyenlő bánásmód elve. KJK Kerszöv. 2003.
3. Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Complex Kiadó
4. Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE EÖTVÖS Kiadó 2013.
5. Dr. Kajtár Edit: „Egyenlő bánásmód a munkajogban” - PTE-ÁJK Munkajogi szakjogász képzés előadás anyaga
6. Dr. Kulicity Mária: „A munkaügyi bírászkodás” - PTE-ÁJK Munkajogi szakjogász képzés előadás anyaga
7. Az Európai Jogképző Akadémia (ERA) által 2012. március 26-27-én Trier-ben szervezett „EU Gender Law” szeminárium előadásainak anyaga
8. Bonnyai Réka: A nők ébredése avagy a feminista jogtudomány kialakulása és a nemi diszkrimináció tilalma - szakdolgozat (PTE-ÁJK Jog-és Állambölcseleti Tanszék)
9. Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja:
<http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/jogesetek#y2013>
letöltve: 2014.02.23. 17.54