



Dr. Honti Bettina

A hátrányos megkülönböztetés tilalmát érintő szabályozás a munkajogban

GINOP-5.3.3-18-2018-00004

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
GONDOLATOK A MUNKA VILÁGÁT ÉRINTŐ DISZKRIMINÁCIÓRÓL	5
AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK HAZAI ÉRVÉNYESÍTÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK	6
I. JOGSZABÁLYI HÁTTÉR	6
I./1. AZ ALAPTÖRVÉNY	6
I./2. A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV	7
I./3. AZ EBKTV.	8
I./4. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE	10
II. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA	11
II./1. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE	11
II./2. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA	11
II./3. MIT JELENT A DISZKRIMINÁCIÓ?	12
II./4. VÉDETT TULAJDONSAGOK AZ EBKTV-BEN	13
III. A DISZKRIMINÁCIÓ MEGNYILVÁNULÁSI FORMÁI	15
III./1. KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	17
III./2. KÖZVETETT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	18
III./3. ZAKLATÁS	19
1. „MOBBING”	21
III./4. SZEGREGÁCIÓ	21
III./5. MEGTORLÁS	22
IV. NEM SÉRÜL AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE	24
IV./1. ELŐNYBEN RÉSZESÍTÉS	24
V. AZ EBKTV. ALKALMAZÁSI KÖRE	26
V./1. TERÜLETI HATÁLY	26
V./2. SZEMÉLYI HATÁLY	26
V./3. TÁRGYI HATÁLY	28
V./4. IDŐBELI HATÁLY	28
VI. AZ ALAPVETŐ JOGOK BIZTOSA	29
VI./1. AZ ELJÁRÁS MEGINDÍTÁSA	29
VI./2. AZ ELJÁRÁS MENETE, BIZONYÍTÁSI ESZKÖZÖK	30
VI./3. AZ ELJÁRÁS BEFEJEZÉSE	31
VI./4. JOGORVOSLAT	32
VII. ÁGAZATI VÉDELEM - A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE	32
VII/1. EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉR ELVE	33
VII/2. A MUNKAVÁLLALÓK VÉDETT CSOPORTJAI	36
VII/3. KIKÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK	38
VIII. A JOGÉRVÉNYESÍTÉS EGYÉB LEHETŐSÉGEI, PÁRHUZAMOS ELJÁRÁS	40
ZÁRÓ GONDOLATOK	40
A FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM JEGYZÉKE	41
JOGFORRÁSOK	42
A FELHASZNÁLT INTERNETES FORRÁS JEGYZÉKE	42



BEVEZETÉS

A diszkrimináció egy jelentős feszültségforrással jár, időszakosan vagy tartósan, de a népesség jelentős hányadát érintő társadalmi, gazdasági probléma. Az élet minden szegmensébe begyűrűzik; megjelenik az oktatásban, a szolgáltatások igénybevétele során, a lakhatással összefüggő jogviszonyokban, de különösképpen a munkaerőpiacon. A hátrányos megkülönböztetés markánsan nyilvánul meg a foglalkoztatás területén, így már az elhelyezkedés is nehézségeket rejt magában a védett tulajdonsággal rendelkezők számára. Ha sikerül is ezen csoportba tartozóknak munkát vállalniuk, a jövedelmi viszonyok, a munka körülményei és az érdekvédelem lehetőségei korlátozottabbak. Esetükben jellemző, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatják őket, gyakori a leplezett munkaviszony, valamint, hogy határozott időre szóló szerződéssel vagy éppen munkaerő-kölcsönzés formájában tartanak csak igényt a munkaerejükre.¹

¹ Duro Edit - A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám 2014. december 30.

A munka világában az esélyegyenlőség érvényre juttatása kezdetleges szakaszban tart még. Elvi síkon a munkáltatók is elismerik, hogy mindenki számára azonos munkafeltételeket kell biztosítani, azonban a gyakorlatban mindennaposak a megkülönböztetés különféle formái. Nincsenek könnyű helyzetben a női munkavállalók, különösképpen adott korosztályi, életszakaszban lévő csoportok esetében. Gyermekvállalást megelőzően, valamint a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságról való visszatérés időszakában nem szívesen alkalmazták őket a munkáltatók, a családi állapot következményeként inkább megszüntetik a jogviszonyukat, mely gyakorta történik jogellenesen.

A 45-55 éves korosztály esetében nem csupán a nőkre, hanem a férfiakra is igaz az a tendencia, hogy a nyugdíjkorhatár közelségére hivatkozva részesítik őket kedvezőtlenebb elbánásban a foglalkoztatók.

A roma munkavállalók is számos előítéllettel szembesülnek, az általánosítások miatt ritkán adódik lehetőségük arra, hogy bebizonyítsák a munkára való alkalmasságukat.

Kiemelt figyelmet érdemelnek továbbá a fogyatékkal élők, hiszen esetükben kimondottan alacsony a foglalkoztatottsági szint, ez pedig a gazdaságra is hátrányosan hat. A szociális rendszer fenntarthatósága az aktív keresőkön alapul, így ha sikerülne nagyobb számban integrálni őket a munka világába, az nem csak az emberi méltóság oldaláról lenne diadal, hanem a pénzügyi fenntarthatóság szempontjából is. Kvalitásaik és képzettségük tekintetében minden további nélkül végezhető az elképzelés.²

Jelen kiadvány célja elsődlegesen a foglalkoztatási diszkrimináció területének körüljárása. Ezen keretek között rögzítésre kerülnek az egyenlő bánásmód követelményének lényegi elemei, megsértésének formái, az érdekérvényesítési eljárás lehetséges módjai, valamint a speciális bizonyítási szabályok.

² <https://munkaugyilevelek.hu/2004/04/eselyegyenloseg-a-munka-vilagaban/> /letoltve: 2021.02.22./

GONDOLATOK A MUNKA VILÁGÁT ÉRINTŐ DISZKRIMINÁCIÓRÓL

Az egyenlőtlenül kezelés már a foglalkoztatás megkezdése előtt is jelen van. Az állásinterjúra történő behívás is a gazdasági szempontok előtérbe helyezésével történik, így a diszkrimináció tilalmát félreretéve, sok munkáltató az esélyét sem adja meg, hogy bizonyos védett csoporthoz tartozó személyek bizonyíthassák alkalmasságukat. Amennyiben nem indokolják munkaköri szempontok a megkülönböztetést, úgy követelmény az azonos szempontok szerinti elbánás.

Az egyenlő bánásmód az Európai Unió egyik legfontosabb alapelve, s mint uniós tagállam számára, Magyarország számára is kiemelt védelmet érdemlő érték. A támogatás biztosított, az Európai Szociális Alap kimagasló számban finanszíroz olyan projekteket, amelyek a munkahelyteremtéshez, munkahelymegtartáshoz nyújtanak segítséget. Ezek keretében elősegítik a különféle képzések igénybevételét, támogatott munkavégzési forma a távmunka, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás, így a védett csoportba tartozók egyedi igényeihez igazíthatóak a foglalkoztatási szempontok.

A védelem és a támogatás ellenére is jelentős számban próbálják meg a munkaadók kikerülni a rájuk irányadó szabályokat, védett tulajdonságú munkavállalók alkalmazása helyett gyakorta inkább megfizetik ennek az „árát”. Ebben a kihívást jelentő helyzetben a végső cél az lenne, hogy ne csupán a jogi eszköztár ösztönözze a munkáltatókat az esélyegyenlőség előmozdítására, hanem a belső erkölcsi-etikai motiváció is megszülessen, belátva, hogy a társadalom hosszú távú gazdasági érdekei is ezt kívánják meg.



AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK HAZAI ÉRVÉNYESÍTÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

I. Jogsabályi háttér

I./1. Az Alaptörvény

A hazai szabályozás alappillére Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény), mely a XV. cikkben az alábbiakat mondja ki:

- *„A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.*
- *Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.*
- *A nők és a férfiak egyenjogúak.*
- *Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.*
- *Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”³*

Alapelvi éllel mondja ki tehát, hogy Magyarország az alapvető jogokat megkülönböztetés nélkül biztosítja mindenki számára. Ezt követően meghatározza annak az állami segítségnyújtásnak az irányát, amely a társadalmi felzárkózást, az esélyegyenlőség megvalósulását, valamint a családokat, gyermekeket, nőket, idősek és fogyatékkal élőket hivatott védeni. Kiemeli a férfiak és nők egyenjogúságát, valamint nevesíti a foglalkoztatás szempontjából kiemelten hátrányos helyzetben lévőket, így a családokat, gyermekeket, nőket, időseket, fogyatékkal élőket. Kulcsfontosságú, hogy az állam ösztönző intézkedésekkel, programokkal támogassa a munkaerő-piacon való részvételüket, motiválja a munkáltatókat, hogy a fenti tulajdonsággal rendelkező munkavállalót alkalmazzanak. Pl. a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása a gyermekvállalási célú fizetés nélküli szabadságról visszatérők esetében.

³ Magyarország Alaptörvénye XV. cikk (1) - (5) bek.

A XII. cikk a munkavégzés vonatkozásában az alábbiakat tartalmazza:

- *„Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.*
- *Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”⁴*

Itt jegyezzük meg, hogy a munkához való alapjogból alanyi jog nem vezethető le. Azonban a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának elve és az esélyegyenlőséget biztosító más jogszabályok nyomán megfogalmazódik egy követelmény a foglalkoztatók számára már az álláshirdetés kiírása vonatkozásában is. Nevezetesen, hogy senkinek ne lehetetlenítsék el egy álláshirdetésre való jelentkezését pl. azzal, hogy indokolatlan és valótlan pályázati feltételekkel írják azt ki.

Az M) cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy *„Magyarország gazdasága az értéketermelő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”*. Ahhoz, hogy ez érvényre juthasson fontos, hogy megtartsák az egyenlő bánásmód követelményét. A munkavállaláshoz, valamint a vállalkozáshoz való jog alkotmányos értékek, második generációs jogoknak minősülnek. Az alkotmány a II. cikkben deklarálja, hogy *„az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz.”* Különösen fontos, hogy a foglalkoztatási jogviszonyokban is érvényre jusson az egyenlő méltóságúként való kezelés, védett tulajdonsága miatt ne érhesen hátrány senkit.⁵

I./2. A Polgári Törvénykönyv

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) a személyiségi jogokat szabályozó harmadik részében az alábbiakat fogalmazza meg:

2:42. § [A személyiségi jogok általános védelme]:

„A (2) bekezdés szerint az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.”

2:43. § [Nevesített személyiségi jogok]:

A személyiségi jog megsértését jelenti különösen a c) pont alapján *„a személy hátrányos megkülönböztetése.”*

Tehát a hátrányos megkülönböztetés személyiségi jogot sért.

⁴ Alaptörvény XII. cikk (1)-(2) bek.

⁵ EBH - Tananyag Egyenlő Bánásmód Hatóság - Dr. Gregor Katalin - Dr. Varga Judit - Dr. Lukovics Adél - Molnár Veronika - Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása, tananyag, 2018

I./3. Az Ebktv.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) továbbvive az Alaptörvény és a Ptk. által meghatározott irányt, a nemzetközi kötelezettségekből is fakadó részletszabályokat tartalmazza. Bemutatására a foglalkoztatással összefüggő szempontok vizsgálatával kerül sor. Kiemelt szerepet tölt be a diszkriminációtilalom területén olyan szempontból is, hogy más ágazati jogszabályok értelmezését e törvénnyel összhangban kell megtenni.

Külön fejezetet szentel az egyes szektorokban megvalósuló hátrányos megkülönböztetésnek, speciális szabályokat rendelve az adott területhez. A citált jogszabály 21. §-22. §-ai kiemelten a foglalkoztatás vonatkozásában tartalmaznak szabályokat.

Hangsúlyozza, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha „*a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz*”, különösen az alábbi esetkörökben:

- *a munkához való hozzájutásban, az álláshirdetésben, a felvételen*
- *a jogviszony létesítését megelőző eljárással összefüggésben*
- *a jogviszony létesítésében és megszüntetésében*
- *a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan*
- *a munkafeltételek vonatkozásában*
- *a juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér vonatkozásában*
- *az előmeneteli rendszerben*
- *a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során*
- *a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben*⁶

A törvény kivételeket is megfogalmaz az elv érvényesülése alól, nem sérti tehát az egyenlő bánásmód követelményét:

- *az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltétellel alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés,*

⁶ Ebktv. 21. §

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

Minden esetben sérti azonban az elvet, ha az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv vonatkozásában közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg, melynek alapja a munkavállaló neme, faji hovatartozása, bőrszíne vagy nemzetisége.⁷

Az előnyben részesítés megengedett abban az esetben, ha azt törvény, kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – írja elő.⁸



⁷ Ebktv. 22. § (2) bek.

⁸ Ebktv. 23. §

I./4. A Munka Törvénykönyve

Az egyenlő bánásmód követelménye nem mondható régi elvnek a magyar munkajogban. Az 1967-es szabályozásban jelent meg, majd az 1992-es Munka Törvénykönyve szabályozta részletesen, összhangban az Uniós elvárásokkal.⁹

A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.), a bevezető rendelkezésekben az 1. §-ban rögzíti a törvény célját, miszerint e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

A törvény az egyenlő bánásmód követelményét kifejezetten rögzíti a 12. §-ban a munka díjazása és a munka egyenlő értéke megállapítása tekintetében, valamint a 219. §-ban is nevesíti ezen elvet a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában. Fentiekén túl számos szakaszban köszönnek még vissza az elv érvényesülésének követelményei. A VII. fejezetben kerül részletes bemutatásra az Mt-ben érvényesülő egyenlő bánásmód követelménye.



⁹ Lehoczkyné Kollonay Csilla - Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül, Fundamentum, 1998/1-2. 88-93. old.

II. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA

II./1. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy azonos feltételeket kell biztosítani mindenki számára, a különbségtétel pedig tilalmazott. Az egyforma helyzeteket egyformán, a különbözőeket különböző módon kell kezelni. Másik oldalról megközelítve, tilos az azonos helyzeteket eltérően, az eltérőeket pedig azonosan kezelni. Mindenkit megillet saját szempontjainak azonos figyelembevétele, az a bánásmód hogy másokhoz képest indokolatlan megkülönböztetés nélkül, azonos tisztelettel viseltesse az ügyeiben.¹⁰

II./2. Az esélyegyenlőség előmozdítása

Az esélyegyenlőség előmozdítása azt takarja, hogy bizonyos kedvezőtlen helyzetben lévő csoportok számára jogszabályi szinten biztosítják azokat a pozitív intézkedéseket, melyekkel leküzdhető a hátrány és így kiegyenlített helyzet teremthető. Példának okáért a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.) a 15.§ - 16. §-ában a foglalkoztatás vonatkozásában ír elő ilyen követelményeket a munkáltatók számára:

A Fot. 15. § (2) bekezdése kimondja, hogy „a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását.

(3) A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.

(4) A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,

b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és

c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.”

¹⁰ Egyenlő Bánásmód Hatóság - Dr. Gregor Katalin - Dr. Varga Judit - Dr. Lukovics Adél - Molnár Veronika - Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása, tananyag, 2018

Tehát a pozitív intézkedéseknek már az álláshelyre való jelentkezéskor szerepük van, azokat a fentiekben meghatározott feltételek fennállása esetén biztosítani köteles a munkáltató.

A citált jogszabály 16. §-a szerint, „*ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a fejlesztő foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés – jogszabályban meghatározottak szerint – támogatásban részesíti.*”

Mindezek alapján a jogalkotó támogatást nyújt azon munkáltatók számára, akik a hátrányos helyzetű munkavállalók e csoportját foglalkoztatják.

II./3. Mit jelent a diszkrimináció? ¹¹

A diszkrimináció egy kirekesztő, megalázó magatartást takar, az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti idegen szóval kifejezve.

A munka világában az egyik legtipikusabb megjelenési formája, amikor a női munkavállaló munkabére jelentősen elmarad az azonos munkát ellátó férfi munkatársáétól. Az e mögött meghúzódó indok nem a munkaidőre, vagy a munkavégzés minőségére vezethető vissza, hanem pusztán a női nemre alapítottan tesz különbséget a munkáltató, és ennek következményeként realizálódik a hátrány a női munkavállaló oldalán. A példán keresztül jól látható, hogy a diszkrimináció megállapíthatóságának négy eleme van:

- 1) Az adott személyt sérelem, hátrány érje - kevesebb munkabér formájában realizálódott
- 2) Vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez képest érje hátrány - férfi munkatárs
- 3) Védett tulajdonsággal rendelkezik a hátrányt szenvedő személy
- 4) A sérelem, hátrány bekövetkezése okozati összefüggésben álljon a védett tulajdonsággal

¹¹ EBH - Tananyag

II./4. Védett tulajdonságok az Ebktv-ben

Mielőtt kitérnénk a diszkrimináció egyes formáira, szükséges ismertetni azokat a védett tulajdonságokat, jellemzőket, állapotokat, melyek hiányában nem beszélhetünk az egyenlő bánásmód elvének megsértéséről.

Az Ebktv. a 8. §-ban tételesen felsorolja ezeket, így a munkavállaló:

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*
- c) bőrszíne,*
- d) nemzetisége,*
- e) nemzetiséghez való tartozása,*
- f) anyanyelve,*
- g) fogyatékosága,*
- h) egészségi állapota,*
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
- j) politikai vagy más véleménye,*
- k) családi állapota,*
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
- m) szexuális irányultsága,*
- n) nemi identitása,*
- o) életkora,*
- p) társadalmi származása,*
- q) vagyoni helyzete,*
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*
- s) érdekképviselethez való tartozása,*
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) okán érheti diszkrimináció.”*

Az Ebktv-ben felsorolt védett tulajdonságok az Alaptörvényben rögzítetteken túl további tulajdonsággal, jellemzővel egészülnek ki. Elmondható, hogy ezek java-részt olyan állandó, az egyén veleszületett tulajdonságai, amelyek nehezen meg-változtathatóak, vagy egyenesen megváltoztathatatlanok. A személyiség olyan lé-nyegi vonásai, melyek alkalmasak csoportképzésre, és tipikusan előítéletek tárgyát képezik.

Akad ugyan ezek alól kivétel is, mint pl. a „*részmunkaidős vagy határozott időtartamra létesített jogviszony*” védendő jellege - melyek az uniós követelmények okán kerültek rögzítésre.¹²

A citált jogszabályhely t) pontja megengedi továbbá, hogy „*egyéb helyzete, tulajdonsága, jellemzője*”¹³ alapján hivatkozzon a fél diszkriminációra. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság fennállása alatt a hatóság mellett működő Tanácsadó Testület állásfoglalásában¹⁴ kifejtette az egyéb tulajdonság vonatkozásában, hogy azt szűken kell értelmezni. A védelem ennek körében olyan tulajdonságokra vonatkozik, amelyeket a „*személyiség lényegi vonásának tekinthetünk, objektíve igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletek alapjául szolgálhat*”.¹⁵ A Kúria megfelelő hivatkozási alapnak tekintette pl. a munkavállaló kölcsönvett voltát, a külső megjelenést, a szexuális közeledést, vagy annak tényét, hogy a dolgozó megpályázott egy másik álláshelyet.¹⁶ A Tanácsadó Testület ennek körében kiemelte, hogy pl. a munkáltatóval szemben megindított peres eljárás, valamint az annak következtében elmérgesedő viszony azonban nem képezi e védett tulajdonság tárgyát.

A g) pont alatt felsorolt „*fogyatékoság*”¹⁷ értelmezéséhez a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-a ad eligazítást. Azt a személyt vonhatjuk e körbe, aki tartósan vagy véglegesen valamilyen érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi vagy pszichoszociális károsodással él, és ez a tulajdonság a személyt akadályozza a szakmai életben való részvételben. Fontos, hogy e tulajdonságra az érintetten túl az is hivatkozhat, aki a fogyatékos személy hozzátartozója, és akinek a gondozását nagyrészt maga végzi.¹⁸

A h) pontban nevesített egészségi állapotra való hivatkozást, már az olyan keresőképtelen állapot is megalapozza, amely példának okáért egy hét munkavégzés alóli mentesülést foglal magában. Erre a védett tulajdonságra azonban csak a beteg személy hivatkozhat, más személy rá tekintettel még akkor sem, ha személyesen látja el az ápolását, gondozását.

Érdemes megvizsgálni a j) pontban rögzített „*politikai vagy más vélemény*”¹⁹ értelmezését is. A Tanácsadó Testület korábban hivatkozott állásfoglalása e védett tulajdonságot szintén szűkítően értelmezi. Kimondja, hogy „nem egy konkrét vélemény értendő alatta, hanem egy rendszerszinten régebb óta fennálló eszme-rendszerre” alapítható a védelem.²⁰ Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló között eseti jelleggel merül fel a témát érintő vita, úgy legfeljebb rendeltetésellenes joggyakorlás miatt munkaügyi per vagy polgári per indítható, védett tulajdonságra ezen az alapon nem lehet hivatkozni.

¹² Ebktv. 8. § r) pont

¹³ Ebktv. 8. § t) pont

¹⁴ 288/2/210. (IV.9.)

TT. sz. állásfoglalás

¹⁵ 288/2/210. (IV.9.)

TT. sz. állásfoglalás

¹⁶ Duró Edit - A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám 2014. december 30.

¹⁷ Ebktv. 8. § g) pont

¹⁸ Duró Edit - id. mű

¹⁹ Ebktv. 8. § j) pont

²⁰ 288/2/210. (IV.9.)

TT. sz. állásfoglalás

III. A DISZKRIMINÁCIÓ MEGNYILVÁNULÁSI FORMÁI

A diszkrimináció hazai szabályozásában az alábbi két kategóriát különíthetjük el:

1. **A közvetlen hátrányos megkülönböztetést**
2. **A közvetett hátrányos megkülönböztetést (zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, ezekre adott utasítás)**

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés	Közvetett hátrányos megkülönböztetés
<ul style="list-style-type: none"> • egy személy vagy csoport • valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt • részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint • amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne 	<ul style="list-style-type: none"> • az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, • látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, • amely valamely védett tulajdonsággal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat • lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne

1. ábra: a diszkrimináció megnyilvánulási formái

Az Ebktv. az uniós követelményeknek való megfelelés, valamint a hatékonyabb jogérvényesítés miatt, a közvetett hátrányos megkülönböztetés egyes speciális eseteit külön nevesíti. *„Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.”*²¹ Fontos megjegyezni, hogy a fentiekben rögzített diszkriminatív cselekményeken túl más jogszabályok is meghatározhatnak olyan magatartásokat, melyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét, hiszen a jogalkotó hozzáteszi azt a kitétel, hogy különösen a III. fejezetben foglaltak szerint” sérthető meg az elv. Itt kell megemlíteni, hogy az Ebktv. a 2. §-ában úgy rendelkezik, hogy *„az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.”*²² Mindezekből következik, hogy a diszkrimináció értékelése során körültekintően, az eset összes körülményét mérlegelve kell eljárni. A vizsgálandó kérdés tehát, hogy mit is jelent valójában az indokolatlan különbségtétel?



²¹ Ebktv. 7. § (1) bek.

²² Ebktv. 2. §

III./1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés²³

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amikor egy személy vagy csoport valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.”²⁴

Jó példa a hátrányos megkülönböztetés e formájára, amikor egy állás megpályázása során a több kisgyermeket nevelő édesanyát annak ellenére utasítják el, hogy egyébként mindenben megfelel a pályázat feltételeinek, és helyette pl. egy fiatal férfit alkalmaznak. A probléma abban áll, hogy az édesanyát nem amiatt rostálták ki, mert elmondta, hogy meghatározott napokon korábban el kell mennie a munkából, hogy a gyerekeket külön órára vigye, vagy esetleg később tudna munkába járni, mert előtte óvodába, iskolába vinné őket.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításához az alábbi elemek meglétét kell vizsgálni:

- védett tulajdonság
- kedvezőtlenebb bánásmód - hátrány máshoz, másokhoz képest
- összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport
- ok-okozati összefüggés

A fenti példára vetítetten minden fogalmi elem megtalálható. A visszautasítás mögött az a feltételezés húzódik, hogy édesanyaként – ami jelen esetben a védett tulajdonság²⁵ – nem gondolják, hogy megfelelően tudná teljesíteni a munkahelyi feladatokat (ok-okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között). A kedvezőtlenebb bánásmód vagy hátrány a pályázó visszautasítása. Az összehasonlítható helyzetben lévő személy, csoport a többi pályázó, illetve a pozíciót elnyert férfi jelentkező.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés éri azt a női munkavállalót is, akivel határozott idejű munkaszerződést kötött a munkáltatója, melyet azért nem hosszabít meg a foglalkoztató a lejáratkor, mert az alkalmazott bejelenti, hogy gyermeket vár.

²³ EBH - Tananyag

²⁴ Ebktv. 8. §

²⁵ Ebktv. 8. § l) pont

III./2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés²⁶

„Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely valamely védett tulajdonsággal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.”²⁷

Megvalósulhat a közvetett hátrányos megkülönböztetés olyan esetben, amikor a munkáltató már az állás megpályázása során a pozíció betöltéséhez feltételül szabja, hogy legfeljebb 3 éves szakmai tapasztalattal rendelkezzen a jelentkező. Elsőre úgy tűnik, mintha nem történe védett tulajdonságon alapuló megkülönböztetés, látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének a feltétel. A gyakorlatban azonban az álláshoz való hozzájutás szempontjából az idősebb korosztály lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányosabb helyzetbe. Védett tulajdonság ez esetben az életkor.²⁸ A női munkavállalókra vetítetten gyakori eset, hogy az álláshirdetésben indokolatlanul akár 10 éves megszakítatlan munkaviszonyt várnak el, ezáltal pedig kizsorzódnak a munkához való hozzájutásból azok, akik szülés vagy gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság miatt megszakították a munkaviszonyukat, jellemzően a 25 és 35 év közötti nők többsége.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapításához az alábbi elemek meglétét kell vizsgálni:

- látszólag semleges intézkedés
- védett tulajdonság
- hátrány máshoz, másokhoz képest
- összehasonlítható helyzetben lévő személy, csoport
- lényegesen nagyobb arány

²⁶ EBH - Tananyag

²⁷ Ebktv. 9. §

²⁸ Ebktv. 8. § o) pont

III./3. Zaklatás²⁹

„Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.”

Megvalósul a munkahelyi zaklatás akkor, ha a munkahelyen a kollégák az egyik társuk roma származásán élcelődnek, rasszista, emberi méltóságot sértő vicceket mesélnek egymás között, a munkáltató pedig ennek tudatában nem tesz semmit. Jelen esetben a védett tulajdonság a roma munkavállaló nemzetiségével függ össze, a cselekmény pedig a munkavégzés helyén, a kollégák jelenlétében valósul meg, tehát kialakulhat a személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet. Annak tényleges bekövetkezése azonban nem szükséges, elegendő, ha a magatartás célja erre irányul, vagy hatásában ezt eredményezi.

A diszkrimináció e fajtája aktív és passzív magatartással, tevőlegesen vagy tűrés-sel egyaránt megvalósulhat. Jelen példánál maradva a munkáltató eltűrte a roma nemzetiségű munkavállaló kárára történő viccelődést, így megvalósult a zaklatás.

Zaklatásnak tekinthetjük azt az esetet is, ha a munkáltató a hirdetőtábláján közlésezi azoknak a munkavállalóknak a nevét, akik a megelőző évben táppénzes állományban voltak. Ebben az esetben a dolgozók betegségével összefüggésben valósul meg a diszkriminatív cselekmény.

Fontos, hogy nem az egyéni szenzitivitáson van a fókusz, hanem objektív mérce szerint kell vizsgálni, hogy adott esetben megvalósult-e zaklatás. Fontos szempont továbbá a zaklató és a sérelmet szenvedett fél közti viszony is. Így pl. hiába valósul meg szexuális jellegű felhívás a munkahelyen, ha a körülményekből és a felek viszonyából arra lehet következtetni, hogy a felek szándéka egyező, az nem sérti a másik fél rendelkezési jogát, emberi méltóságát. A 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről a 2:42. § (3) bekezdésében kimondja, hogy *„nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult.”*

Az Ebktv. nem emeli ki külön a szexuális zaklatás fogalmát, azt az általános szabályok alá vonja annyi eltéréssel, hogy nem szükséges a megszegyenítő stb. környezet kialakulása, tekintettel arra, hogy jellemzően két fél között valósul meg a magatartás. A szabályozási alapot a 2006/54/EK irányelv jelenti, amely nemi alapon³⁰ történő megkülönböztetésnek tekinti a szexuális zaklatást.

²⁹ EBH - Tananyag

³⁰ Ebktv. 8. § a) pont

Itt említendő meg, hogy amennyiben valakit védett tulajdonságán alapulóan megfélemlítenek a munkahelyén (akár szóban, akár tetteges cselekményekkel, akár lelki stressz okozásával), úgy megvalósul az Ebktv. értelmében vett zaklatás. Ebbe a kategóriába sorolható, a „negatív értékítéletű pletyka” terjesztése, a munkatársaktól történő elszigetelés bármely megnyilvánulási formája, akár úgy is, hogy bizonyos feladatokból, beszélgetésekből kizárják az adott munkavállalót. Ide tartozik továbbá az az eset is, ha a munkavállaló formális panasszal él a vele szemben megvalósult cselekmények, bánásmód miatt, és ezt a panaszt bagatellizálják, nem megfelelően kezelik azt.³¹

A zaklatás megállapításához az alábbi elemek meglétét kell vizsgálni:

- Védett tulajdonság
- Emberi méltóságot sértő magatartás
- Ellenséges, megalázó környezet (célzatosság vagy megvalósulás) – szexuális zaklatás esetén hiányozhat



³¹ Duró Edit - A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám, 2014. december 30.

1. „Mobbing”

Az úgynevezett „mobbing” fogalma alatt a munkahelyen megnyilvánuló pszicho-terroret értjük. Dr. Heinz Leymann munkapszichológus neve fémjelzi a fogalmat. Azokat a mindennapos konfliktusokat, folyamatos ellenséges és etikátlan kommunikációt, verbális agressziót, támadást, kirekesztő magatartást kell érteni alatta, amelyek a munkahelyi közösség vagy akár egy konkrét munkatárs részéről, jellemzően egy munkavállaló irányába valósulnak meg, aki ennek következtében védtelen helyzetbe kerül és mentális vagy fizikai kórtani eredményekhez vezet.^{32 33} A zaklatással közös vonása, hogy ezek a cselekmények is sértik az emberi méltóságot. Extrém esetben odáig vezethet, hogy az áldozat munkavégzésre, a munkába való visszatérésre képtelenné válik. A fentiekben meghatározottakon túl megnyilvánulhat még a folyamatos becsmérlésben, alaptalan pletykák terjesztésében, kirúgással való fenyegetőzésben, nyilvános kritizálásban. A különbség a zaklatáshoz viszonyítva, hogy ebben az esetben nincs olyan védett tulajdonság, amely miatt a sértő magatartást megvalósul. Így abban az esetben, ha a cselekményeket pusztán irigységből, ellenszenvből tanúsítják, az nem vonható az Ebktv. szerinti zaklatás fogalma alá, még abban az esetben sem, ha egyébként a törvényi tényállásnak megfelelő lehet.

III./4. Szegregáció³⁴

„Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.”³⁵

A fogalom a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat veszi górcső alá, akiket a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy csoporttól jogellenesen elkülönítenek (izolálnak). Munkajogi vetületben ezt úgy értelmezhetjük, hogy egy munkáltatói intézkedés eredményeként valósulnak meg a fentiekben foglaltak. Ennek kimondása előtt, azonban fontos megvizsgálni a munkavállalók helyzetét, tulajdonságait, egyéb körülményeit, továbbá, hogy a megkülönböztetés milyen alapon történik. A megkülönböztetés, elkülönítés ugyanis nem jelent automatikusan hátrányos megkülönböztetést.³⁶

³² <https://hu.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

³³ Josef Schwickerath - Moritz Holz - Mobbing - a munkahelyi pszichoterroret, Z-press kiadó, Miskolc, 2014

³⁴ EBH - Tananyag

³⁵ Ebktv. 10. § (2) bek.

³⁶ Zaccaria Márton Leó - Veszély a munkaerőpiacon - néhány gondolat a foglalkozási szegregációról, Metszetek társadalomtudományi folyóirat, Debrecen, 2012/4. szám - 2013/1. szám, 49-60. old.

Ennél a tényállásnál nem feltétel, hogy valamilyen konkrét hátrány érje az elkülönítetteket. Fontos ugyanakkor az is, hogy hiányozzon a szegregációt megengedő törvényi rendelkezés.

A zaklatás megállapításához az alábbi elemek meglétét kell vizsgálni:

- Védett tulajdonság
- Elkülönítés
- Összehasonlítható helyzetben levő személyek

III./5. Megtorlás³⁷

„Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.”³⁸

Megtorlásról beszélhetünk Egyenlő Bánásmód Hatóság által kivizsgált esetben³⁹, melynek során egy óvoda intézményvezetője arra próbálta meg rávenni óvónőként dolgozó munkavállalóját, hogy lépjen be az egyházba. Ezt a munkavállaló nem kívánta megtenni, melynek következtében a munkáltató ellehetetlenítette a munkavégzést. Amikor a munkavállaló diszkrimináció miatt⁴⁰ panaszt tett a fenntartó önkormányzatnál, az intézményvezető arra kötelezte a munkatársakat, illetve olyan óvónőket, akikkel soha sem dolgozott együtt, hogy készítsenek róla jellemzést, melyeket felhasznált az általa kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat során. Első fokon alkalmatlannak találták a munkakör betöltésére. A másodfokon eljáró orvos pszichiátriai vizsgálatot rendelt el, amely azonban igazolta, hogy a kérelmező egészséges és így alkalmas a munkakör betöltésére. Tárgyi ügyben megállapítható volt, hogy a jellemzések elkészítése és felhasználása összefüggésben volt a kérelmező diszkrimináció miatti panasztételével, ebből következően az intézmény eljárása kimerítette a megtorlás tényállását, így az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogsértést megállapító döntést hozott.

Hangsúlyozni kell, hogy megtorlás esetében nem kell, hogy védett tulajdonsággal rendelkezzen a munkavállaló. A tényállás megállapításához szükséges, hogy egy korábbi diszkriminációs eljárás során az érintett kifogást emeljen, eljárást indítson, vagy az eljárásban közreműködő más személyként (pl. tanú) vegyen részt.

³⁷ EBH - Tananyag

³⁸ Ebktv. 10. § (3) bek.

³⁹ EBH/150/2012

⁴⁰ Ebkt. 8. § i) pont (vallási vagy világnézeti meggyőződés)

Az sem szükséges, hogy marasztaló döntés szülessen ennek eredményeként. Irreleváns továbbá az is, hogy mely szerv vagy hatóság előtt kezdeményezik a kivizsgálást (felettes, munkáltatói jogkör gyakorlója, fenntartó, bíróság, alapvető jogok biztosa).

Feltétel azonban, hogy ez az eljárás ne csupán munkajogi igény érvényesítésére irányuljon (pl. bíróság előtt indított elszámolási jogvita), hanem diszkriminációs ügy legyen.

A jogsérelem bekövetkezése sem feltétel, megállapítható a megtorlás abban az esetben is, ha jogsérelem célzatával történik a magatartás, vagy azzal fenyeget.

A megtorlás megállapításához az alábbi elemek meglétét kell vizsgálni:

- Jogsérelem okozása, jogsérelem célzatával megvalósított magatartása, jogsérelemmel fenyegető helyzet
- Alapeljárás diszkrimináció tárgyában
- Okozati összefüggés



IV. NEM SÉRÜL AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE

Az Ebktv. meghatároz kivételeket is az egyenlő bánásmód követelménye alól, melynek során kimondja, hogy eltérő rendelkezés hiányában, *„az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,*

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

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

Tehát hiába valósul meg adott esetben a diszkrimináció valamennyi tényállás eleme, az elv két esetben mégsem sérül. Az első esetben egy másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben kerülhet sor a kivételszabály alkalmazására, további követelmény pedig, hogy a korlátozás alkalmas legyen a cél elérésére és ahhoz mérten arányos legyen. A második fordulat azt a követelményt támasztja, hogy az egyébként diszkriminatívnak minősülő rendelkezésnek az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka legyen, így kivételes esetben szintén nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye. Pl. ha egy egyházi fenntartású oktatási intézménybe kimondottan az adott felekezethez tartozó pedagógust kívánnak felvenni, nem minősül vallási, világnézeti⁴¹ alapon diszkriminatívnak a megkülönböztetés.⁴²

IV./1. Előnyben részesítés

„Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem bízósíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.”⁴³

Az Alaptörvény a XV. cikkben rögzíti, hogy *„Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”⁴⁴*

⁴¹ Ebktv. 8. § i) pont

⁴² EBH - Tananyag

⁴³ Ebktv. 11. §

⁴⁴ Alaptörvény XV. cikk (4) - (5) bek.

Ezt nevezzük pozitív diszkriminációnak, amely egy hátrányt csökkentő megkülönböztetése bizonyos kedvezményezett személyeknek az esélykiegyenlítés érdekében. Ennek során olyan jogokban, előnyökben részesülnek, melyek mások számára nem biztosítottak.

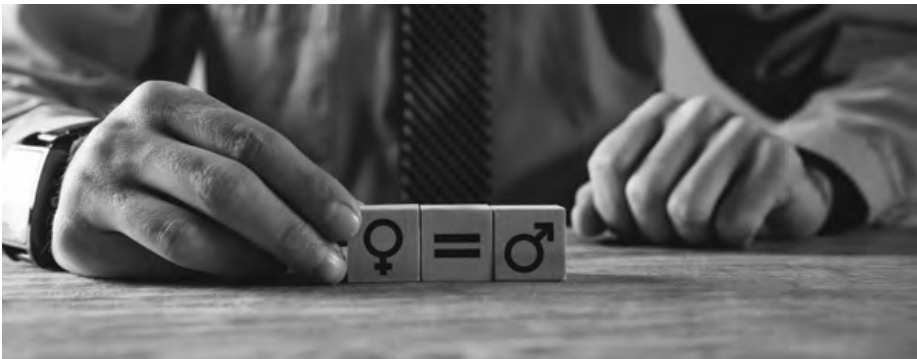
Az Ebkvtv. a 11. §-ban fogalmazza meg, mely esetekben nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét a fenti elveknek megfelelő megkülönböztetés. Amennyiben a rendelkezés:

- Egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőségének felszámolására irányul,
- az törvényen, kormányrendeleten, vagy kollektív szerződésen alapul, és
- határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkezéséig szól.

Fentiek együttes fennállása esetén is vannak azonban további feltételek:

- Nem sérthet alapvető jogot,
- nem biztosíthat feltétlen előnyt, és
- nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

A kollektív szerződésekben gyakorta jelennek meg ún. előnyben részesítési szabályok, melyek a munkaviszony teljes tartamára vonatkozóan határoznak meg az általánostól eltérő szabályokat bizonyos munkavállalói csoportok számára. Ezen túl számos program is létezik a hátrányos munkaerő-piaci helyzetben lévő személyek számára, mint pl. a vállalkozóvá válás támogatása, a bérköltség támogatása, különféle képzési támogatások.



V. AZ EBKTV. ALKALMAZÁSI KÖRE

V./1. Területi hatály

A 2003. évi CXXV. törvényt Magyarország területén kell alkalmazni.

V./2. Személyi hatály

A törvény rendelkezéseit meg kell tartani a természetes személyekkel, azok csoportjával, jogi személyekkel, valamint jogi személyiség nélküli gazdasági szervezetekkel szemben, ők képezik tehát a jogosulti oldalt. A szervezetek vonatkozásában megjelenő védett tulajdonság értelmezése megkívánja ennek a szempontnak a közelebbi értelmezését. Esetükben a közreműködő természetes személyek védett tulajdonsága „sugárzik át”, vagy a szervezet tevékenysége, hozható szoros összefüggésbe valamely védett tulajdonsággal.

A követelmény megtartására „*valamennyi jogviszonyukban, jogviszonyaik létesítése, eljárásaik, intézkedéseik során*” kötelesek az alábbiak:

- „a) a magyar állam,*
- b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei,*
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,*
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,*
- e) a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei,*
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek,*
- g) a köznevelési intézmények, a szakképző intézmények és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),*
- h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,*
- i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,*
- j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,*
- k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,*
- l) a pártok, valamint*
- m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek.”⁴⁵*

⁴⁵ Ebktv. 4. §

Jól látható, hogy a törvényi felsorolás a közszféra valamennyi szereplőjére nézve elrendeli az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az Ebkttv. az 5. §-ában kimondja, hogy az előző személyi körön túl, az egyéb szervezetek, cégek, egyéni vállalkozók, magánszemélyek „*csak adott jogviszonyaikban kötelesek megtartani*” az elvet:

„a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,

b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,

c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeától kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.”⁴⁶



⁴⁶ Ebkttv. 5. §

Témánk szempontjából a d) pontban rögzítettek bírnak különös jelentőséggel. Munkáltató alatt nem csak a cégeket értjük, hanem az egyéni vállalkozókra is ugyanúgy vonatkoznak a törvény szabályai. Tilos az indokolatlan különbségtétel a munkavállalók között védett tulajdonságaikra alapítottan. Körültekintően kell hát eljárniuk már az állásinterjú során, a munkaviszony teljes tartama alatt, mind a bérezés megállapítása körében, mind a munkafeltételek biztosításában, az előmeneteli rendszer vonatkozásában, valamint a munkaviszony megszüntetése körében.

V./3. Tárgyi hatály

Az előzőekben megjelölt személyi kör hivatkozott jogviszonyaira kiterjed a törvény hatálya. Jelen pontban azt rögzítjük, mikor nem kell érvényre juttatni a követelményt.

E törvény hatálya nem terjed ki:

- a) a családjogi jogviszonyokra,*
- b) a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,*
- c) a vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyára, valamint*
- d) az egyesületek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra⁴⁷ /ha jogszabály eltérően nem rendelkezik/.*

Ezekben a relációkban a privátautonómia joga érvényesül erőteljesebben, így kivételt képeznek az egyenlő bánásmód követelménye alól.

V./4. Időbeli hatály

Az Ebktv. rendelkezéseit 2004. január 27-ét követően kell alkalmazni.

⁴⁷ Ebktv. 6. §

VI. AZ ALAPVETŐ JOGOK BIZTOSA⁴⁸

A hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyek jogait több fórum előtt is érvényesíthetik. E körben azonban kiemelkedő szerepe van az Alapvető Jogok Biztosának. Korábban az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: EBH) látta el a jogvédelem ezen területét, azonban a 2020. évi CXXVII. törvénnyel 2021. január 1-jétől megvalósult az EBH integrációja az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Az Országgyűlés által választott biztos hatósági jogkört gyakorol, az EBH-hoz képest szélesebb vizsgálati és intézkedési jogkör illeti meg.

Az Alapvető Jogok Biztosának⁴⁹ az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott feladatkörét a Hivatal elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgató-ság látja el. Közigazgatási hatósági eljárás⁵⁰ keretében jár el az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását érintő ügyekben.

VI./1. Az eljárás megindítása

As ombudsman ún. jogvítás közigazgatási hatósági eljárást folytat le. Főszabályként maga a jogsérelmet szenvedett fél kezdeményezheti az eljárást, azonban lehetőség van meghatalmazott eljárására is a kérelem benyújtása körében, vagy akár az eljárásban való teljes képviselőre is.

Civil és érdek-képviselői szervezet az Ebktv. 18. § (3) bekezdése alapján önállóan is folyamatba teheti az eljárást, *„ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye olyan, védett tulajdonságon alapul, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti”*. Ebben az esetben csatlolni kell a kérelemhez az alapszabályt vagy alapító okiratot is, valamint további követelmény, hogy a létesítő okiratban rögzített célok, feladatok között rögzítve legyen az adott védett tulajdonság alapján történő jogvédelmi tevékenység.

⁴⁸ www.ajbh.hu/2021.03.14/

⁴⁹ 2011. évi CXI. törvény az alapvető jogok biztosáról

⁵⁰ 2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról

A kérelemnek tartalmaznia kell az alábbiakat:

- a kérelmező nevét, lakóhelyét
- a sérelmet okozó megnevezését, címét
- a sérelem bekövetkezésének időpontját
- a sérelmezett cselekmény részletes ismertetését
- milyen védett tulajdonsággal összefüggésben érte a sérelem
- az ügyben indult-e bírósági, vagy más hatóság előtt eljárás
- az eljárás lefolytatására irányuló határozott kérelmet

A kérelem akkor nyújtható be, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számítottan 1 év, továbbá a jogsértés tényleges bekövetkezésétől 3 év még nem telt el.

VI./2. Az eljárás menete, bizonyítási eszközök

Az eljárás során mind a kérelmet benyújtó, mind pedig az eljárás alá vont felet megilletik az ügyféli jogok, illetve terhelik a kötelezettségek. Az eljárás kezdete a kérelem beérkezésétől követő nap lesz. Főszabályként az eljárás határideje 75 nap, azonban kivételes esetben, ha kiskorú ügyfél érdekei indokolják, az eljárás 45 nap. A határidőbe nem számít bele az eljárás felfüggesztése, szünetelése, az ügyfél mulasztásának, késedelmének tartama.

Amennyiben a kérelem hiányosan került benyújtásra, és a rendelkezésre álló adatok alapján nem folytatható az eljárás, úgy a kérelmezőt hiánypótlásra hívják fel. Az alapvető jogok biztosa ezt követően értesíti a bepanaszolt felet az eljárás megindulásáról, és nyilatkozattételre szólítja fel a bizonyítási indítványok egyidejű előterjesztésével. Amennyiben a tényállás tisztázása megkívánja, a biztos tárgyalást tarthat, melynek helyszíne az eljárást megindító fél lakóhelye, székhelye szerint illetékes polgármesteri hivatal. Ezen túl tanút, szakértőt hallgathat meg, helyszíni szemlét tarthat, tesztelést alkalmazhat. Az eljárás szünetelésére a felek együttes kérelme alapján van lehetőség. Abban az esetben pedig, ha a kérelmező bíróság előtt eljárást indított, úgy az alapvető jogok biztosa felfüggeszti a hatósági eljárást, arról az ítélet jogerőre emelkedését követően dönt. Fontos, hogy az eljárás során a biztos megkísérli a felek közötti egyezség megkötését.

Ebben a hatósági eljárásban az ún. osztott bizonyítás érvényesül⁵¹, azaz az eljárást megindító félnek csupán valószínűsítienie kell, hogy őt joghátrány érte, továbbá, hogy rendelkezik védett tulajdonsággal. Az ellenérdekű felet terheli annak bizonyítása, hogy a hivatkozott körülmények nem álltak fenn, illetve ő megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagy arra nem volt köteles jogszabály felhatalmazása alapján.

⁵¹ Ebtv. 19. §

VI./3. Az eljárás befejezése

Az Alapvető Jogok Biztosa az alábbi döntéseket hozhatja az eljárás befejezése körében:

1. Kérelmet visszautasító végzés	Amennyiben hiányoznak az eljárás lefolytatásának feltételei (pl. nem diszkriminációs ügy)
2. Eljárást megszüntető végzés	Pl. a hiánypótlási határidő alatt nem nyilatkozott a fél
3. Egyezséget jóváhagyó határozatot hoz	Ha az megfelel a jogszabályoknak, rögzítik benne a teljesítési határidőt, az eljárási költség viselését, és a felek kérik annak határozatba foglalását.
4. Jogsértést megállapító határozat	Ha az egyenlő bánásmód követelményét megsértették
5. Kérelmet elutasító határozat	Az eljárás eredményeként nem állapítható meg, hogy az eljárás alá vont fél megsértette az elvet

2. ábra: az Alapvető Jogok Biztosának döntései

Alkalmazható szankciók a jogsértés megállapítása esetén:

- A jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése
- A jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltása
- A jogsértést megállapító határozat nyilvános közzététele
- Bírság kiszabása, mely 50.000 Ft-tól 6.000.000 Ft-ig terjedhet.
- Külön törvényben meghatározott szankció alkalmazása

Az eljárás lefolytatása főszabályként ingyenes, azonban ha a kérelmező rosszhiszeműségét megállapítják úgy kötelezhető az eljárási költségek viselésére.⁵²

⁵² Ebktv. 16. § (4) bek.

VI./4. Jogorvoslat

Az Ebktv. alapján hozott döntéssel szemben jogszabálysértésre hivatkozással közigazgatási per kezdeményezhető, melyet a döntés kézbesítésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni az Alapvető Jogok Biztosánál a Fővárosi Törvényszéknek címezve. Az eljárás illetékköteles, melynek összege 30.000.- Ft. A jogi kérviselet kötelező.

VII. ÁGAZATI VÉDELEM - A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

Az egyes ágazatokban különböző arcot öltve jelentkezik az egyenlő bánásmód követelménye. A munka világában a jogviszony teljes tartamában elvárás ennek érvényre juttatása. Azonban az Mt. szabályainak ismertetése előtt rögzítenénk azt a tényt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem csupán a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó jogviszonyokban kell alkalmazni, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti, hivatásos, valamint szerződéses szolgálati jogviszonyokban is.

A közalkalmazottak tekintetében az 1992. évi XXXIII. törvény [a továbbiakban: Kjt.] nem tartalmaz külön rendelkezést az elvre vonatkozóan, azonban a Munka Törvénykönyve ezen jogviszonyok háttérjogszabályaként funkcionál, így az antidiszkriminációs elv ebben a relációban is érvényre kell jusson.

A 2011. évi CXCV. törvény [a továbbiakban: Kttv] szabályozza a közszolgálati tisztviselők jogviszonyát, mely kifejezetten rendelkezik az egyenlő bánásmód követelménye megtartásáról:

13. § (1) *„A közszolgálattal, így különösen az illetménnyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbításával.*

(2) *Az (1) bekezdés alkalmazásában illetménynek minősül minden, a közszolgálat 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.”⁵³*

Az állami tisztviselők szolgálati jogviszonyát szabályozó 2016. évi LII. törvény [a továbbiakban: Áttv.] pedig kimondja, hogy *„az állami szolgálati jogviszonyra a Kttv. szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.”⁵⁴* Tehát itt is érvényre

⁵³ Kttv. 13. §

⁵⁴ Áttv. 3. § (1) bek.

jut az egyenlő bánásmód követelménye. Mindezek ugyanúgy érvényesülnek a bírák, igazságügyi alkalmazottak, az ügyészség, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai szolgálati jogviszonyában is.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a 6. címében rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, mint általános elvet, mely áthatja a munkajog egészét.

VII/1. Egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve

A citált jogszabály 12. §-a tartalmazza a keretszabályokat, azonban az Mt. - az Ebktv. szabályozási köréhez mérten szűkebben határozza meg az egyenlő bánásmód követelményét, - a munka díjazására fókuszálva rögzíti az alábbiakat:

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

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

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.⁵⁵



⁵⁵ Mt. 12. § (1) - (3) bek.

A leggyakoribb diszkriminációs jogsértésnek tekinthető az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértése. A jogalkotó célja a védelem megalkotásával a hátrányos helyzet kiküszöbölése. Ugyan a szerződéskötési szabadság talaján a munkaviszony létrejöttkor a felek szabadon dönthetnek a munkabér meghatározásáról, azonban bizonyos törvényi minimumok, mint a minimálbér⁵⁶, illetve a garantált bérminimum⁵⁷ itt is érvényesülnek. A 2006/54/EK irányelv a 2. cikk (1) bek. e) pontjában az alábbiak szerint határozza meg a munkáért járó díjazás fogalmát:

„Díjazás: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.”

Fentiekre tekintettel az elvet nem csak az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokban, hanem a közsféra jogviszonyaira is alkalmazni kell. A Kúriai joggyakorlat pedig a munkavállalók valamennyi csoportjára alkalmazza azt.⁵⁸ Utóbbi csoport esetében a bértáblák ugyan meghatároznak bizonyos osztályokat és fokozatokat a fizetés vonatkozásában, melyek célja az egységesség biztosítása. Lehetőség van azonban az illetmény eltérítésre, mely ha nem valós és objektív alapokon nyugszik, úgy adott esetben megvalósulhat a diszkrimináció.

A 12. §-ban rögzítettek vonatkozásában jogosan merül fel a kérdés, vajon van-e lehetőség önállóan, az Mt. talaján állva alkalmazni az antidiszkriminációs elvet, vagy szükséges-e, hogy az egyenlőtlenség fennállásán túl egy védett tulajdonság megléte is. A joggyakorlatban uralkodó álláspont ennek vonatkozásában, hogy a citált rendelkezés mögöttes joga az Ebktv. Így az elv megsértésének vizsgálatára akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló valószínűsít egy védett tulajdonságot, amelyre tekintettel a munkáltató hátrányosan különböztette meg a vele összehasonlítható helyzetben lévő más munkavállalóhoz képest.⁵⁹

Az (1) bekezdés rögzíti, hogy a követelmény megsértésének orvoslása nem eredményezheti más munkavállaló jogainak megsértését vagy csorbítását, így pl. nem csökkenthetik más alkalmazott juttatását, annak érdekében, hogy érvényre jusson az egyenlő bánásmód elve.

A (3) bekezdésben a munka egyenlő értékének meghatározására tesz iránymutatást a jogalkotó. A felsorolás a szempontok komplexitására tekintettel csupán példálózó jellegű, az összehasonlítást az eset összes körülményét értékelve kell elvégezni, a jogszabály maga csupán a leglényegesebb aspektusokat tartalmazza. Ennek körében sor kerül többek között a végzettségek, munkakörök, tapasztalat összevetésére, de elmondható, hogy objektív és releváns különbség hiányában a munkabéreknek igazodniuk kell egymáshoz.

⁵⁶ 20/2021. (I. 28.) Korm. rendelet 2. § (1) bek.

⁵⁷ 20/2021 (I. 28.) Korm. rendelet 2. § (2) bek.

⁵⁸ Dr. Zaccaria Márton Leó - Az Egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban, Doktori (PHD) értekezés, Debrecen 2014

⁵⁹ 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény

Új körülményként került rögzítésre a munkaerő-piaci viszonyok kategóriája, mely vonatkozásában még nincs kimunkált esetjog, azonban elmondható, hogy a munkáltatók kimentési lehetőségét erősíti.

A női-férfi esélyegyenlőség hiányának egy potenciális területe a bérezésben nyilvánuló különbségtétel, méghozzá a női munkavállalók hátrányára, hiába látnak el azonos végzettséggel azonos munkafeladatokat. A foglalkoztatók azon aggálya nyilvánul meg a bérezésbeli diszkriminációban, hogy a nők a gyermekvállalással összefüggésben évekre kiesnek a munkából, nem tudnak majd lépést tartani a szakmai élet fejlődésével, visszatérésük után pedig amennyiben részmunkaidőben látják el feladataikat, a helyettesítésükről az így kieső időre is gondoskodni kell. A nemek közötti bérrés megjelenik a közszférában is, hiszen lehetőség van az eltéréstésre, noha az illetményrendszer célja éppen az előmenetel és a bérezés kiszámíthatósága, egységessége lenne. Ezért fontos, hogy az állam pozitív intézkedésekkel támogassa ezen csoportokat, így pl. a Gazdaságvédelmi Foglalkoztatási Alap forrásaiból számos elhelyezkedést elősegítő, illetve munkahelymegtartó támogatást vehetnek igénybe az érintettek.⁶⁰



⁶⁰ <https://munkaugyilevelek.hu/2004/04/eselyegyenloseg-a-munka-vilagaban/> /letoltve: 2021.02.22./

VII/2. A munkavállalók védett csoportjai

A korábbiakban részletezett előnyben részesítési szabályok jelennek meg a Munka Törvénykönyve több rendelkezésében, melyek a munkavállalók bizonyos csoportját kívánják védelemben részesíteni. Ilyennek tekinthetők a várandós vagy szoptató nők, az emberi reprodukciós eljárásban részt vevők, vagy pl. a kisgyermeket nevelő munkavállalók.

„A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek hároméves koráig

- *egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,*
- *a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be*
- *rendkívüli munkaidő, készenlét, éjszakai munka nem rendelhető el.*

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő, valamint készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el.⁶¹

A jogalkotó által preferált a részmunkaidőben történő foglalkoztatás kedvezménye is, mely az alábbiak szerint illeti meg a munkavállalót:

„A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.⁶²

A jogalkotó felmondási tilalmat is biztosít bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyek részére:

- A várandós,
- szülési szabadságon lévő,
- gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságon lévő,
- emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelést igénybevevő munkavállalóknak.⁶³

⁶¹ Mt. 113. §

⁶² Mt. 61. § (3) bek.

⁶³ Mt. 65. § (3) bek.

Itt említenénk meg a felmondás körében gyakorta érvényesülő diszkriminatív munkáltatói gyakorlatot, mikor is a próbaidő alatt jut a munkáltató tudomására a munkavállaló várandósságának ténye. Ugyan a Munka Törvénykönyve próbaidő alatt lehetőséget biztosít a felek számára a jogviszony indokolás nélküli, azonnali hatályú felmondására⁶⁴, azonban a munkáltató a vele szemben megindítható közigazgatási hatósági eljárás során a sikeres kimentés érdekében rákényszerülhet arra, hogy döntését megindokolja. Így tudja ugyanis igazolni, hogy a jogviszony felmondása nem állt összefüggésben a munkavállaló védett tulajdonságával.

Szigorúbb felmondási szabályok védik az alábbi védett tulajdonsággal rendelkező személyeket:

- Határozatlan munkaszerződéssel foglalkoztatott, nyugdíjasnak nem minősülő, de a nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő munkavállaló.⁶⁵
- Anya, gyermekét egyedül nevelő apa esetében a gyermek 3 éves koráig.⁶⁶
- Rehabilitációs ellátásban, rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló.⁶⁷

A munka- és pihenőidő szempontjából tartalmaz kedvező eltérést a törvény a következő személyek vonatkozásában:

- a nőre várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig⁶⁸,
- gyermekét egyedül nevelő munkavállalóra gyermeke 3 éves koráig⁶⁹, valamint a
- fiatal munkavállalóra⁷⁰.

Az anyaságra, családi állapotra, illetve életkorra⁷¹, mint védett tulajdonságra tekintettel részesülnek előnyben a velük összehasonlítható helyzetben lévő kollegákhoz képest a fenti személyek.

A gyermekvállalást prioritizálva fentiekén túl szintén az anyaságra, tekintettel az Mt. rendelkezik a szülési szabadságról⁷², valamint mindkét szülőt megillető gyermekvállalási célú fizetés nélküli szabadságról⁷³.

⁶⁴ Mt. 79. § (1) bek. a) pont

⁶⁵ Mt. 66. § (4) bek.

⁶⁶ Mt. 66. § (6) bek.

⁶⁷ Mt. 66. § (7) bek.

⁶⁸ Mt. 113. § a) pont

⁶⁹ Mt. 113. § b) pont

⁷⁰ Mt. 114. §

⁷¹ Ebktv. 8. § k), l) o) pontok

⁷² Mt. 127. §

⁷³ Mt. 128. §

VII/3. Kikölcsönzött munkavállalók

A munkaező-kölcsönzés egy olyan háromoldalú, atipikus jogviszony, melynek során a munkavállaló a kölcsönbeadóval létesít munkaviszonyt, azonban a foglalkoztatása a kölcsönvevőnél valósul meg. A munkavégzés tartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak, így e körben az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása is őt terheli. Az Mt. a 219. §-ában az alábbiak megtartását írja elő:

„A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.”

Ezek az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

- *a várandós és szoptató nők, valamint*
- *a fiatal munkavállalók védelmére,*
- *a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,*
- *az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.*

„A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki”

a) a kölcsönbeadóval munkaező-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a munkaezőpiactól tartósan távollévő⁷⁴ munkavállalónak minősül,

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaező-kölcsönzés keretében végez munkát.

Az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a 214. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

Tehát a kikölcsönzött munkavállaló és a munkáltató saját munkavállalói vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre, melyeket a törvény példálózó jelleggel sorol fel. A munkabér összegére és egyéb juttatások esetében, azonban csak a kölcsönvevő munkáltatónál történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni az elvet három esetben:

⁷⁴ 2004. évi CXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott személy

1. Amennyiben a munkavállaló a kölcsönbeadóval határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzési szerződést kötött, és ennek alapján akkor is díjazásban részesül, ha nem foglalkoztatja kölcsönvevő.
2. Ha a munkavállaló a vonatkozó jogszabály értelmében a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül.
3. Abban az esetben, ha helyi önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaságban vagy közhasznú szervezetnél végez munkát a kikölcsönzött munkavállaló.

A 184 napos tartamba be kell számítani az azonos kölcsönvevőnél történő ismételt kikölcsönzést, ha a munkavállalóval szerződést hosszabbítanak, vagy az előző kikölcsönzés megszűnése óta 6 hónap nem telt el.⁷⁵



⁷⁵ Mt. 219. § (4) bek.

VIII. A JOGÉRVÉNYESÍTÉS EGYÉB LEHETŐSÉGEI, PÁRHUZAMOS ELJÁRÁS

Az Ebkvtv. a 12. §-ában rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról:

„Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények az e fejezetben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jog érvényesítése iránti per, munkaügyi per, közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos per, valamint fogyasztóvédelmi, foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vagy szabálysértési hatóság eljárása során – érvényesíthetők”

A panaszos tehát az ombudsmani jogérvényesítési út mellett más hatáskörrel is illetékességgel rendelkező szerv előtt is megindíthatja az eljárást. Az a közigazgatási szerv, illetve hatóság folytatja le ebben az esetben az eljárást, amely előtt előbb megindult. Amennyiben bíróság előtt is folyamatba teszik az eljárást - akár személyiségi jogi per, akár munkajogi per tárgyában - úgy az alapvető jogok biztosa az eljárását felfüggeszti a bírósági eljárás jogerős befejezéséig. Az ombudsmant a bíróság határozata nem feltétlenül köti, azonban a bíróság által megállapított tényállást kell alapul vennie.

ZÁRÓ GONDOLATOK

Mint az a kiadványban bemutatásra került, többszintű jogi szabályozás hivatott biztosítani az egyenlő bánásmód elvét, az esélyegyenlőség előmozdítását, illetve tilalmazni annak ellenpólusát, a hátrányos megkülönböztetést. Fontos azonban a jogi rendelkezéseken túl, hogy egy szemléletváltás valósuljon meg, a fogalmak széles körben váljanak ismertté, hangsúlyozandó az érintettek jogtudatának növelése. Tekintve azonban, hogy az elv nem pusztán jogi kategória, hanem egy erkölcsi-etikai fogalom is, fontos lenne belátni, hogy egy jogállamban mindannyiunk alapvető érdeke ennek érvényre juttatása. A gazdaság megkívánja a stabil munkaerő piaci struktúra létét, melynek sarokköveit a védett tulajdonsággal rendelkező személyek rugalmas foglalkoztatása jelenti. A közösségi jog haladó gondolatvilágával, a kiépült jogvédelmi hálóra támaszkodva kis lépésekben ugyan, de folyamatosan javuló tendencia figyelhető meg e területen.

A FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM JEGYZÉKE

1. **DURÓ EDIT - A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében**, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3-4. szám, 2014. december 30.
2. **DR. ZACCARIA MÁRTON LEÓ - Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban**, Doktori (PHD) értekezés, Debrecen, 2014
3. **DR. ZACCARIA MÁRTON LEÓ - Veszély a munkaerőpiacon - néhány gondolat a foglalkozási szegregációról**, Metszetek társadalomtudományi folyóirat, Debrecen 2012/4. szám - 2013/1. szám
4. **LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA - Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül**, Fundamentum, 1998/1-2
5. **EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG - Dr. Gregor Katalin - Dr. Varga Judit - Dr. Lukovics Adél - Molnár Veronika - Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása**, tananyag, 2018
6. **JOSEF SCHWICKERATH - MORITZ HOLZ - Mobbing - a munkahelyi pszichoterror**, Z-press kiadó, Miskolc, 2014

Jogforrások

1. Magyarország Alaptörvénye
2. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
3. 2011. évi CXI. törvény az alapvető jogok biztosáról
4. 2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról
5. 2016. évi LII. törvény az állami tisztviselőkről
6. 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
7. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
8. 20/2021. (I. 28.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról
9. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
10. 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény
11. 288/2/210. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalás
12. EBH/150/2012

A felhasznált internetes forrás jegyzéke

1. <https://munkaugyilevelek.hu/2004/04/eselyegyenloseg-a-munka-vilagaban/>
letöltve: 2021.02.22./
2. <https://hu.wikipedia.org/wiki/Mobbing> /letöltve: 2021.03.17./

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Honti Bettina
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00004

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-4-0



JOG PONTOK
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00004 azonosítószámú, Észak-Alföldi JOGPontok című projekt keretében készült.