

Kúriai joggyakorlat nagyító alatt – egyenlő bánásmód a munkajogban – 2. rész *

I. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezése

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv a vizsgált ítéletekben csak kevés alkalommal jelenik meg, ennek ellenére véleményem szerint az elv jelentősége nem vitatható. Azonban a vizsgált döntések felvetnek néhány kérdést, még akkor is, ha ezekre egyértelmű válasz nem mindig adható. A védett tulajdonság felperesi valószínűsítése, illetőleg az e kontextusban értett hátrány fogalma a két fő vizsgálandó kérdés.

Az Mfv.II.10.276/2014/6. számú ítélet végkövetkeztetése értelmében a felperes nem hivatkozhat alappal az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alperes általi megsértésére abban az esetben, ha nem jelöl meg védett tulajdonságot az Ebktv. 19. § (1) bekezdésének megfelelően.¹ Azonos az Mfv.I.10.563/2013/4. számú határozat² konklúziója is, azzal az eltéréssel, hogy ezen ítélet tényállása szerint a felperes egyéb helyzetét jelölt meg védett tulajdonságként, de mivel a megjelölt körülmény nem minősült annak, ezért a felperesi valószínűsítés sikertelen volt, és nem lehetett megállapítani az alperes díjazással összefüggő jogsértését.

Ezen a ponton szükséges megjegyezni, hogy az imént említett döntés jó példa arra a részben elméleti, részben gyakorlati vitára, amit az Mt. (2012. évi törvény a Munka Törvénykönyvéről) 12. § (1) bekezdésének önálló, az Ebktv-től (2003. CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) független alkalmazása generál. Az idézett elvi határozatból ugyanis az következik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésére az Mt. alapján önmagában munkajogi alapelvként, azaz védett tulajdonság megjelölése nélkül is hivatkozhat a felperes, azonban a szintén idézett, ezzel ellentétes kúriai elvi határozat szerint az egyenlő bérezés elve csak az egyenlő bánásmód általános elvén, azaz az Ebktv-n belül értelmezhető. Utóbbi álláspont az egyenlő bánásmód generális jellegét, előbbi pedig az elv Mt-beli jelentőségét veszi alapul; véleményem szerint mindkét oldal mellett lehet felhozni érveket, de az kétségtelenül igaz, hogy az egyenlő díjazás elve az antidiszkriminációs szabályozás kiemelt területe,³ így annak fokozott – azaz Mt-beli és Ebktv-beli – védelme indokolt.



Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-16-4-III Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

¹ Ezzel az állásponttal ellentétes következtetést fogalmaz meg az EBH 2014. M.8. sorszámú elvi bírósági határozat.

² EBH 2014. M.19.

³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről miniszteri indokolása, 103.

Végezetül az Mfv.I.10.517/2014/4. számú ítéletről⁴ kell szólnunk a következők szerint. A Kúria ítélete értelmében – hasonlóan az EBH 2014. M.8. számú elvi határozatban rögzítettekhez – a munkáltató megsérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, amennyiben az Mt. 12. § (3) bekezdésében felsorolt legtipikusabb egyenértékűségi szempontok alapján az állapítható meg, hogy a felperes a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végzett, de eltérő munkabérben részesült. Ebből az következik, hogy az elvégzett munkák között nem volt olyan mértékű különbség, ami alapján az eltérő bérezés ésszerű és objektív okok alapján indokolt lenne, ilyen módon a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód elvét a díjazás tekintetében. Nézetem szerint a hátrány fogalmát kiterjesztően kell értelmezni, és egyik oldalról ezt nem korlátozhatja a vélt vagy valós jogsértés súlya – azaz jelen esetben a bérezésbeli eltérés mértéke –, másik oldalról pedig nem köthető a hátrány bekövetkezésének megítélése valamilyen jövőbeli eseményhez, feltételhez sem (utóbbira lehet példa a felmondás esete, hiszen nem kizárólag abban az esetben tekintendő diszkriminatívnak a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése, ha annak jogellenségét később kimondja a bíróság, hanem a felmondás önmagában lehet hátrány a felperesre nézve annak jogszerűségétől függetlenül). Célszerű tehát a későbbi gyakorlatban a hátrány fogalmának kiterjesztő értelmezését alapul venni.

II. Joggal való visszaélés kontra hátrányos megkülönböztetés

A feldolgozott ítéletek közül hat döntésben jelenik meg direkt módon az az egyébként már vizsgált és joggyakorlatban visszatérően problémát okozó⁵ részben elméleti, részben gyakorlati vita, amely a fejezetcímbe említett két munkajogi alapelv elkülönítésén alapul. Bár a két alapelv alapvetően különbözik egymástól – gondoljunk az eltérő bizonyítási szabályokra, az eltérő jogkövetkezményekre,⁶ az eltérő címzetti körre, az eltérő jogi természetre, stb. –, mégis úgy tűnik, hogy a gyakorlatban többször is „keverednek”, legalábbis a felperesi hivatkozásokban együtt jelennek meg. Ennek folyamánként a bírósági döntésekben számos esetben együtt kerülnek interpretálásra, de nézetem szerint ez az elkülönítés nem mindig egyszerű.

Két kézenfekvő példával megvilágítva az előbbieket: joggal való visszaélés vagy egyéb helyzetként védett tulajdonság egy, az Ebktv. 8. §-ában fel nem sorolt, „látszólag” védett tulajdonságnak tűnő attribútum, illetve megtorlás vagy joggal való visszaélés merül-e fel abban az esetben, ha a felek egy korábbi jogvitája kapcsán éri

⁴ EBH 2015. M.24.

⁵ Lásd: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata (Kúria) – a joggyakorlat-elemző csoportok összefoglaló jelentése, http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2016.08.29.), 46-47.

⁶ Értve ez alatt az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt speciális jogkövetkezményt (érdemes megjegyezni, hogy a Kttv-ben ilyen különbség a két alapelv megsértése között nincs a jogviszony jogellenes megszüntetése vonatkozásában, lásd a Kttv. 193. § (1) bekezdésének a) és d) pontját).

utóbb hátrány a felperes munkavállalót.⁷ Önmagában véve persze aggályos a joggal való visszaélés tilalmát és az egyenlő bánásmód elvét egy napon említeni, de mivel a joggyakorlatban ez egy létező jelenség, ezért álláspontom szerint ez nem megkerülhető jelen elemzés keretei között. Figyelemmel kell lennünk ugyanakkor arra is, hogy mivel a feldolgozott esetek többségében a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége képezi a per tárgyát, ezért a megszüntetés kapcsán az a speciális helyzet áll elő, hogy joggal való visszaélés esetén de facto jogszerű magatartást tanúsít a munkáltató,⁸ mégis lehet jogellenes a felmondás. Ezzel szemben diszkrimináció esetén – lásd az előző fejezetben leírtakat – jogellenes a magatartás, mégis, a felmondás indokának formális jogszerűsége alapot adhat arra, hogy a bíróság az egyenlő bánásmód követelményét megtartottnak tekintse. Vagyis bizonyos aspektusból akár még inverznek is lehetne mondani e két alapvető magatartási követelményt, a gyakorlat azonban ennél jóval szorosabb kapcsolatról árulkodik.

A kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetésével kapcsolatosan⁹ arra lehet következtetni az Mfv.I.10.092/2014/6. számú ítéletből, hogy a Kúria a két alapelv közti alapvető különbséget a védett tulajdonság meglétében vagy hiányában látja, hiszen az alperesi kimentés a felperes védett tulajdonságának – és összehasonlítható helyzetének – hiányán alapult, ez pedig – elvi éllel – egyértelműen elkülöníti e két jogintézményt. Mindenesetre a felperesi keresetből kitűnik, hogy e két alapelv megsértésére a munkaviszony megszüntetése kapcsán a felperes egyenrangúként, tartalmilag vagyilagosan hivatkozott, ez pedig nehezebbé teszi a két alapelv önálló, tartalmi szempontú megítélését.¹⁰

Összehasonlítható helyzet hiányában szintén sikerrel mentette ki magát a munkáltató az Mfv.II.10.155/2015/7. számú határozat szerint, és a védett tulajdonság sikertelen felperesi valószínűsítését éppen azzal támasztotta alá a Kúria, hogy a felperes által megjelölt körülmény¹¹ az Egyenlő Bánásmód Hatóság már többször idézett állásfoglalásának¹² megfelelően nem minősülhet védett tulajdonságnak, hanem a munkáltató azon magatartását, amellyel ezen körülmény alapján különböztette meg a felperes számára hátrányosan, a joggal való visszaélés körében lehetne inkább értékelni, erre azonban érdemi bizonyítást nem terjesztett elő a felperes. Ugyanakkor ebből az is következik, hogy a joggal való visszaélés ténye sem adhatna alapot e körülmény védett tulajdonságkénti minősítésére, ennek pedig azért van jelentősége véleményem szerint, mert a Kúria ebben az ítéletben határozottan különbséget tesz eme alapelvek között.

⁷ Hozzáteve persze, hogy az Ebktv. szerint a megtorlásnál fogalmi többletet találunk: Utóbbinak azonban nincs túlságosan nagy gyakorlata a magyar jogban, de elméleti síkon világosan elkülöníthető a két tényállás.

⁸ Román László, *A munkajog alapintézményei I.*, Pécs, 1998, 87-88.

⁹ 2010. évi LVIII. Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pont alapján

¹⁰ Az Mfv.I.10.503/2015/9. számú ítélet lényegében azonos tartalmú jogkövetkeztetést tartalmaz azonos tényállás mellett, az Mfv.II.10.428/2014/5. számú ítélet pedig lényegében kimondja, hogy a felperes védett tulajdonságának hiányában joggal való visszaélésről, nem pedig hátrányos megkülönböztetésről van szó.

¹¹ Munkaviszonya fennálltának időtartama.

¹² Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

Hasonló elvek mentén védett tulajdonság hiányában mentette ki magát eredményesen az alperes az Mfv.I.10.457/2014/5. számú ügyben, amely kapcsán egyúttal azt is kifejti a Kúria, hogy a joggal való visszaélés keretei között értékelendő az a körülmény, miszerint a felperes korábban eredményesen indított munkaügyi pert az alperes ellen, és – a felperes véleménye szerint – erre a korábbi cselekményre tekintettel szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató. Kifejezetten hivatkozik arra is az ítélet, hogy az az eset, amikor valamilyen jogellenes cél húzódik meg a jogszerűség látszatát keltő munkáltatói cselekmény mögött, nem az egyenlő bánásmód megsértéséhez, hanem joggal visszaéléshez vezethet. A Kúria ebben az esetben a munkáltató bosszújának tekinti a munkaviszony felmondását, amit véleménye szerint nem lehet a diszkrimináció körébe vonni, ebből adódóan nem lehet védett tulajdonság ez a körülmény. Összességében elmondható, hogy a Kúria ebben a döntésben helyeselhető módon jelöli ki a határvonalat a két alapelv alkalmazása között, azonban azt is meg kell említeni, hogy az ilyen fajta munkáltatói „bosszú” zaklatásra, de akár megtorlásra is alapot adhat, márpedig utóbbi két esetben egyaránt jogellenesnek kell tekinteni a felmondást. Dogmatikailag azonban mindenképpen helytálló az a végkövetkeztetés, amely szerint a joggal való visszaélés esetkörébe tartozó körülmények nem minősülhetnek egyúttal az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságnak.

Az előző határozattal megegyező az érdemi konklúziója az Mfv.II.10.671/2013/5. sorszámú ítéletnek, ebben ugyanis a Kúria a munkáltató munkavállalóval szembeni ellenérzését – amelynek alapja a munkavállaló véleménye volt¹³ – mint magatartást, és nem adott csoporthoz való tartozás alapját a joggal való visszaélés körében értékelte, nem pedig védett tulajdonságként. Ebből az ítéletből is kiolvasható, hogy a joggal való visszaélésre történő kvázi másodlagos hivatkozás diszkriminációs ügyben élesen elválasztandó a hátrányos megkülönböztetéstől, de az is fontos, hogy diszkrimináció hiányában sem lehet a joggal való visszaélés megállapítása automatikus. Akár a bosszú, akár a felek közötti ellenszenv persze adhat erre alapot, de e körülmény elemzése más lapra tartozik, akár egy külön tanulmányt is megérdemelne. Így e helyütt konzekvenciaként azt vonhatjuk le, hogy a joggal való visszaélés körében a védett tulajdonság nem értékelhető, pontosabban önmagában egy jogszerűnek tűnő magatartás nem lehet védett tulajdonság; persze az olyan esetekben, amelyekben kevésbé egyértelmű az elhatárolás, ott szükséges a két alapelv koncepcionális differenciálása is.¹⁴

Szükséges megállapítani, hogy a jelen fejezet keretei között vizsgált valamennyi ítélet legalább utalást tartalmaz egy lényeges elkülönítési szempontra, nevezetesen a bizonyítási teher megosztására. Az Ebktv. a már bemutatott fordított bizonyítási terhet rögzíti, míg a joggal való visszaélés esetében a felperes direkt bizonyításának kell érvényesülnie. Ez természetesen nem szimplán eljárási kérdés, hanem a bizonyítási szabályok megfelelő alkalmazásával tisztázható, hogy milyen

¹³ E körülmény védett tulajdonságkénti minősítésével kapcsolatban lásd a tanulmány 1. részében foglaltakat.

¹⁴ Természetesen nem lehet egyértelműen kizárni azt sem, hogy egy adott munkáltatói cselekmény mindkét alapelv sérelméhez vezet, de ekkor a bizonyítás eltérő szabályaira tekintettel kell külön-külön megvizsgálni a kereseti kérelemben foglaltakat.

körülmények között kell egyik, illetőleg másik alapelv sérelmét megállapítani. Vagyis míg például a felek rossz viszonyát csak valószínűsíti a felperes mint lehetséges védett tulajdonságot – még ha ez nem is lehet az –, addig joggal való visszaélés esetén a felperesnek érdemben kell bizonyítania mindazon körülményt, amely alapján az alperes rendeltetésellenes joggyakorlása megtörtént. Utóbbi esetében sem törvényi vélelemről, sem pedig valószínűsítésről nem beszélhetünk, illetőleg az alperesi bizonyítás a hasonló logika ellenére is érdemben eltérő.

Az Mfv.I.10.176/2015/5. számú ítéletben a Kúria arra a következtetésre jut, hogy az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó felperesi keresetet nem lehet élesen elválasztani a jogviszony jogellenes megszüntetésére irányuló kérelemtől, ilyen értelemben pedig – legalábbis hasonló tárgyú esetekben – az Mt-t és az Ebktv-t együtt kell alkalmazni. Erre egyébként maga az Ebktv. is utal,¹⁵ és a jogszabályok együttértelmezésének logikájából is ez következik,¹⁶ azonban a két jogszabály egymáshoz való viszonya nem mindig ilyen egyértelmű a gyakorlatban; elég például a bizonyítási szabályok sajátosságaira gondolni. Véleményem szerint sem lehet egymástól elválasztani a diszkriminációs hivatkozást a konkrét munkajogi igénytől, hiszen az Mt. 12. §-ából éppen az következik, hogy a munkáltató jogellenesen jár el, amennyiben bármilyen módon megsérti az egyenlő bánásmód elvét, legyen szó akár felmondásról, akár az egyenlő bérezés elvének sérelméről. Vagyis: az Ebktv. szabályainak megfelelő értelmezése és alkalmazása nélkül az ilyen esetekben nem lehetne érdemben eldönteni a jogvita szigorúan vett munkajogi aspektusát sem. Ezen ítélet annyiban mutat összefüggést a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód elhatárolása kapcsán, hogy a két jogszabály együtt értelmezésének elvárása arra is rámutat, hogy a védett tulajdonság valószínűsítésének kötelezettsége diszkriminációs jogsérelem esetében mindenképpen fennáll, még akkor is, ha egyik oldalról az Mt. szövege nem utal közvetlenül az Ebktv-re, illetőleg az egyenlő munkáért egyenlő bér elv kapcsán felvázolt ellentmondásos helyzet feloldása nem könnyű jogalkalmazói feladat. Mindezen problémák a joggal való visszaélés vizsgálata során nem merülnek fel.

III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése

A következő két alfejezetben röviden kitérek a kutatás azon szegmensére, amely a hatósági jogértelmezés és a kúriai joggyakorlat között fennálló különbségeket keresi. Ez a kutatási egység kevésbé részletes és átfogó, hiszen a tanulmány fókuszában a kúriai ítélkezési gyakorlat áll, így a Hatóság már említett nagyszámú határozatait csak a főbb eltérések mentén említem meg és mutatom be. Erre tekintettel a bizonyítási terhet illető szabályok figyelmen kívül maradnak, mivel azok alkalmazása – a fentebb már részletezett keretek között – lényegében egyértelmű a Hatóság gyakorlatában, sőt mutatis mutandis ezt tekinthetjük a bírói gyakorlatban is követendőnek, míg az egyenlő munkáért egyenlő bér elv leginkább vitatott eleme – azaz a védett tulajdonság valószínűsítési kötelezettsége – szintén irreleváns e

¹⁵ Ebktv. 2. §.

¹⁶ Prugberger Tamás, *A megkülönböztetés és az esélyegyenlőség új magyar munkajogi szabályozásának néhány problematikus vonása*, Gazdaság és Jog, 2005/10, 25-27.

vonatkozásban, hiszen a hatósági jogérvényesítés során fel sem merül az Mt. 12. § (1) bekezdésére történő önálló hivatkozás lehetősége.

III.1. Védett tulajdonság és egyéb helyzet

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság konzekvensen ragaszkodik az egyéb helyzet fogalma kapcsán a saját joggyakorlata alapján kialakított, már többször citált szűkítő értelmezéshez, amelyről megállapítható, hogy annak funkcióját tekintve valóban a szigorú értelmezés tűnik követendőnek.¹⁷ A hatósági határozatok általában több figyelmet fordítanak a panaszos által megjelölt tulajdonság érdemi elemzésére, mint a bíróságok, de ennek alapvetően az lehet az oka, hogy adott esetben a bíróságoknak más, hasonlóan fontos jogkérdésekben is dönteniük kell egy-egy ügyben. Fontos megjegyezni – és ez egyben az oka is annak, amiért a védett tulajdonság valószínűsítése kapcsán nem szükséges külön elemzés úgy, mint a bírósági döntéseknél –, hogy mivel az Hatóság az Ebktv. 19. §-át egyértelműen a felperes kérelmező érdekében, radikálisan áldozatvédő szemlélettel interpretálja,¹⁸ ezért az egyéb helyzet mint védett tulajdonság sikertelen valószínűsítése után az alperesi kimentés érdemben már nem kerül vizsgálatra, hiszen a bizonyítási szakasz első lépcsőfoka után nem lehet továbblépni. Megjegyzendő, hogy ez a bírósági gyakorlatban nem feltétlenül van így, hiszen láttunk fentebb több példát is arra, hogy a védett tulajdonság hiányában is a kimentés lehetőségét vizsgálta a Kúria.¹⁹

A 316/2015. számú EBH határozat értelmében nem minősül egyéb helyzetnek a munkavállalónak a munkáltató működésével szembeni kifogása, illetőleg a számára előnytelen működés sem. A Hatóság kiemeli, hogy e tulajdonságok nem csoportjellemzők, és nem képezik a kérelmező személyiségének részét,²⁰ csupán alkalmi, egy adott kérdéssel kapcsolatban kifejezett értékítéletet, véleményt, meggyőződést rejtenek magukban.²¹ Az 1254/2011. számú EBH határozat hasonló elvek mentén mondja ki, hogy a kérelmező munkatársakkal, illetve felettséssel megromlott, ellenséges viszonya nem védett tulajdonság, tekintettel arra, hogy az nem áll kapcsolatban a kérelmező személyiségével, annak jellemzőivel.

A 422/2/2012. számú EBH határozat szerint a munkavállaló egyetemi hallgatói jogviszony szintén nem minősül védett tulajdonságnak, ugyanis az nem olyan természetű személyiségjellemző, mint amelyeket az Ebktv. 8. §-a a diszkriminációval szembeni védelem körébe von. Szintén nem vonható ebbe a körbe a munkavállalóval

¹⁷ Gyulavári Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*, Humán Szaldó, 2009/10, 263-265.

¹⁸ E szabályok áldozatvédő funkciójával összefüggésben lásd: Farkas Lilla, *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15, 23-33.

¹⁹ Lásd tipikusan az Mfv.I.10.092/2014/6. számú kúriai ítéletet. Ez persze nem feltétlenül helytelen jogértelmezés, de az Ebktv. 19. §-ának szigorát mindenképpen jobban kifejezi a Hatóság által követett jogértelmezés.

²⁰ Azonos az 594/2011. számú, 486/2013. számú, 751/2013. számú, 675/2013. számú és 42/2015. számú EBH határozatok következtetése.

²¹ Ennek ellenére vélemény mint védett tulajdonság sem lehet, hiszen az Ebktv. 8. § j) pontja alapján nem az alkalmi, kevésbé jelentős kérdésekkel kapcsolatos véleményt, hanem az átfogó, akár valakinek a világnézetét, elveit befolyásoló véleményt kell annak tekinteni.

szemben felmerült plágiumgyanú,²² a munkavállaló megállapodás aláírását megtagadó magatartása és emiatti eltérő jutalmazása,²³ a kérelmező közalkalmazotti státusza,²⁴ mivel ezek nem függenek össze az ember személyiségével, emberi méltóságával. Hasonló elvek mentén nem védett tulajdonság a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének ténye sem.²⁵

A munkavállaló oldalán felmerülő azon körülmény, miszerint visszatérően, többször is az Ft. (1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról) szerint álláskeresőnek minősült,²⁶ és ebből adódóan anyagi helyzete kifejezetten hátrányos, nem minősül egyéb helyzetként védett tulajdonságnak.²⁷ Ennek két oka van: egyik oldalról csoportképzésre nem alkalmas az álláskeresői státusz, egészen pontosan annak változása – mert alapvetően szinte bárki lehet álláskereső, és az sem törvénytörő, hogy meddig marad az valaki –, másik oldalról pedig annak átmeneti, de a jogi státuszt tekintve mindenképpen változó jellege miatt nem képezheti a személyiség integráns részét. Véleményem szerint ez azt is jelenti, hogy egy adott személyt nem lehet az alapján körülírni, hogy meghatározott időn belül mennyiszer vagy mennyi ideig volt álláskereső.

Némileg más megközelítéssel, de a fenti elvek alapján megállapítható, hogy a kérelmező által korábban elkövetett bűncselekmény és az erre tekintettel vele szemben felmerülő – vélt vagy valós – ellenszenv, ellenérvés nem lehet védett tulajdonság, mert az nem személyiségjellemző, hanem lényegében magatartás. Márpedig az irányadó jogértelmezés szerint a felperes/kérelmező magatartása nem lehet egyéb helyzet, hiszen egy cselekmény nem olyan módon jellemez valakit, mint valamilyen veleszületett vagy viselt személyiségjegy. Ez alapján egyet kell értenünk a 28/2015. számú EBH határozattal.

A 436/2015. számú EBH határozatban kifejtettek szerint nem minősül védett tulajdonságnak sem az, hogy a kérelmező éppen tanulmányokat folytat egy felsőoktatási intézményben, sem pedig az a tény, hogy nem rendelkezik meghatározott végzettséggel. Ennek az a magyarázata, hogy egyik oldalról semmilyen hátrányt nem jelent senkire nézve a tanulmányok folytatása vagy annak hiánya – mármint védett tulajdonságként –, másik oldalról pedig csoportképzésre abban a tekintetben nem alkalmas, hogy a társadalomban az ilyen jellemzőkkel bíró csoportokkal szemben nincs előítélet, következésképpen nem lehetnek olyan homogén csoport tagjai az ezen „tulajdonságokkal” rendelkezők, amelyhez bármilyen negatív társadalmi megítélés kapcsolható lenne.

²² 331/2/2013. számú EBH határozat.

²³ 1260/2/2011. számú EBH határozat.

²⁴ 166/2/2013. számú EBH határozat.

²⁵ 563/12/2012. számú EBH határozat.

²⁶ Az Ft. 58. § (5) bekezdés d) pontja szerint álláskereső az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

²⁷ 199/2015. számú EBH határozat.

Célszerű együtt tárgyalni a 276/2011. számú, 449/2013. számú és 173/2015. számú EBH határozatokat, ezek szerint ugyanis a munkavállaló munkaező-kölcsönzés keretei között történő foglalkoztatása során a kölcsönzött státusz védett tulajdonságnak minősül mint egyéb helyzet. A döntésekben megjelenik²⁸ az Mt. 219. § (1) és (2) bekezdésére történő hivatkozás, kiemelve, hogy a munkajogi szabályanyag különös figyelmet fordít a munkaező-kölcsönzés esetén érvényesítendő egyenlő bánásmódra, tekintettel a jogviszony sajátos jellegére.²⁹ Ilyen szempontból a kölcsönzött munkavállalók jogi státusza különleges, tekintettel akár csak arra is, hogy foglalkozási diszkriminációnak tipikusan ez a csoport is ki van téve a tapasztalatok alapján.³⁰ Meg kell jegyezni, hogy e határozatok alapvetően az említett, Mt-ben foglalt különös szabályok alapján tekintik e munkavállalói státuszt védett tulajdonságnak, de ez a magyarázat inkább rokonítható a részmunkaidős és határozott időtartamú foglalkoztatással mint védett tulajdonságokkal és nehezen illeszkedik az egyéb helyzet szűkítő értelmezésébe. A jövőben ugyanis tisztázásra vár a joggyakorlatban az a kérdés, mely szerint a munkavállalói státusz bizonyos formái – jelen esetben a legtipikusabb atipikus foglalkoztatási formákról beszélünk – vajon beletartozhatnak-e az egyéb helyzet fogalmi körébe. Láttunk példát pro és kontra egyaránt – legjellemzőbben kölcsönzött munkavállaló és vezető állású munkavállaló –, de a helyzet még bonyolultabb, ha abból indulunk ki, hogy az Ebktv. 8. §-a a részmunkaidős és határozott időtartamú foglalkoztatást ilyenként nevesíti. Vagyis összességében adott az elméleti alap ahhoz, hogy – akár egyéb helyzetként – valamennyi atipikus munkavégzési forma védett tulajdonság lehessen.³¹

III.2. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés elhatárolása kapcsán

Előzetesen megjegyzendő, hogy a Hatóság joggyakorlatában ez a kérdés közvetlenül csak ritkán kerül érdemi vizsgálatra, hiszen egyik oldalról a védett tulajdonságok megléte kapcsán már utaltam arra, hogy a joggal való visszaélés hogyan nem helyettesítheti az ex lege védett személyiségjellemzőket, másik oldalról pedig a Hatóság sok esetben hatáskörének hiányát mondja ki az ilyen jellegű „többszörös” vagy „bújtatott” hivatkozások tekintetében. Utóbbi magyarázata az, hogy a joggal való

²⁸ A 276/2011. számú EBH határozatban értelemszerűen nincs utalás a 2012. évi Mt-re.

²⁹ Lásd részletesen: Horváth István, *Hazai kölcsönzés – európai szemmel, A munkaező-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs monográfia, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2014.

³⁰ Kártyás Gábor, *Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérből való joga*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 119-120.

³¹ Hozzáteve persze, hogy ez a továbbiakban felvetné a tipikus-atipikus foglalkoztatás vitatott koncepcionális elhatárolásának helyállóságát is. Lásd erről részletesen: Gyulavári Tamás, *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014, Bankó Zoltán *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010, Kiss György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 1-14., Kiss György, *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közöny 2013/1, 1-14, Prugberger Tamás, *Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyve javaslatában*, Gazdaság és Jog, 2011/12, 18-22.

visszaélés vizsgálata a közigazgatási és munkaügyi bíróság feladata, persze legalább implicit módon az alábbiakból tudunk arra következtetni, hogy milyen módon tudja a Hatóság kiszűrni a joggal való visszaélésre mint az egyenlő bánásmód elvének kvázi alternatívájára történő hivatkozásokat.

A 316/2015. számú határozatban az EBH kifejezetten utal arra, hogy a munkavállaló által védett tulajdonság hiányában elszenvedett hátrány joggal való visszaélésnek minősülhet, de ennek vizsgálata más jellegű jogi útra tartozik. Vagyis: az általánosságban jelentkező, vélt vagy valós sérelem nem diszkriminációs panaszt, hanem a munkáltató joggal való visszaélését alapozhatja meg.

Az előzőhöz hasonlóan a 217/2013. számú EBH határozat szerint a joggal való visszaélés körében értékelhető a munkáltató azon magatartása, miszerint a munkáltató nem hosszabbítja meg a határozott időtartamra alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, és eme hátrány és a munkavállaló védett tulajdonsága között nem áll fenn ok-okozati összefüggés.

A 468/2015. sorszámú döntésben foglaltak szerint egy munkahelyi konfliktus, de önmagában a munkáltató és munkavállaló eltérő megítélése egy munkahelyi kérdésről nem tartozhat a hátrányos megkülönböztetés fogalmi körébe, az a joggal való visszaéléssel összefüggésben vizsgálendő. Ennek az a magyarázata, hogy az egyenlő bánásmód megsértése csak szigorú törvényi feltételek fennállta esetén valósulhat meg, joggal való visszaélést azonban könnyebb megvalósítani a munkáltatónak, abban az esetben például, ha egy vitás kérdés rendezése során formálisan jogszerűen, valójában jogát rendeltetésellenesen gyakorolva jár el. A munkáltató és a munkavállaló közötti nézetkülönbség – legyen az bármilyen tárgyú vagy tartalmú – nem védett tulajdonságként, hanem a joggal való visszaélés körében vizsgálendő, már amennyiben erre tekintettel szenved el a munkavállaló valamilyen hátrányt.³²

Ugyanebbe a kategóriába sorolandók azon vélt vagy valós jogsérelmek, amelyeket a munkavállaló általánosságban szenved el emberi méltósághoz való jogának csorbításával.³³ Vagyis fontos azt is rögzíteni, hogy bár a diszkrimináció valóban az emberi méltósághoz való alapvető emberi jog megsértéseként is értelmezhető,³⁴ önmagában a munkáltató munkavállalóval szembeni megalázó, számára sérelmes, személyiségi jogot sértő eljárása nem ad alapot diszkrimináció megállapítására, joggal való visszaélés azonban megvalósulhat ilyen módon.³⁵

Figyelemre méltó a 192/2015. számú EBH határozat is e tekintetben, ugyanis ebben az ügyben a kérelmező a munkáltatói felmondás jogellenességével kapcsolatosan diszkriminációra és joggal való visszaélésre együtt hivatkozik, és bár ez a hivatkozás csak utalás szintjén jelenik meg a hatósági határozatban, mégis fontos rögzíteni azt, hogy a Hatóság egyértelműen kimondja, hogy e két alapelvnek e vonatkozásban nincs köze egymáshoz. Olyan egyértelmű jogdogmatikai állásfoglalás

³² Sorszám nélküli, 2013-as EBH határozat.

³³ Lásd például az Mfv.I.10.533/2012/6. számú ítéletet (a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni, de a munkáltató sérelmes intézkedése számára emberi méltóságának sérelmével járt).

³⁴ Ádám Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 62-64.

³⁵ 984/2011. számú EBH határozat.

ez, amelyet érdemes lenne a fentebb tárgyalt bírósági ügyekben is kinyilvánítani, hiszen a látszólagos „hasonlóság” gyakran megévesztő lehet a jogértelmezés során.

A 151/15/2011. számú EBH határozat ezzel szemben érdemben meghatározza a joggal való visszaélés – rendeltetésellenes joggyakorlás – Mt-beli fogalmi körét, de ezt természetesen nem a diszkriminációs panasz érdemi vizsgálata körében teszi, hanem – mint ahogyan ez a határozat struktúrájából és mondanivalójának belső logikájából kikövetkeztethető – szimplán felhívja a figyelmet a meghatározó különbségre az egyenlő bánásmód elve és az említett másik munkajogi alapelv között. Mi sem mutatja ezt jobban, mint az, hogy a kifejezetten hosszú, 10 oldalas határozatban a diszkriminációs jogi problémát részletesen vizsgálja a Hatóság, míg a joggal való visszaélésről értelemszerűen nem szól többet.

IV. Következtetések

A fenti vizsgálat eredményeképpen álljon itt néhány összegző, illetőleg kritikai jellegű következtetés, amelyek elsősorban az elemzett kúriai gyakorlat alapján fogalmazódtak meg, illetve amelyek kontextusba helyezik az itt leírtakat, főként szabályozási vonatkozásban. Fontos azonban, hogy ezek körében megjelenjenek olyan eltérő jogi álláspontok is, amelyek a joggyakorlat két elemzett ága között tűnnek fel. Természetesen ezek a különbségek sokszor az eljárások közötti eltérésekből adódnak, illetőleg az irányadó joggyakorlat jelen tanulmány keretei között nem tárgyalt további aspektusai is hordoznak további differenciákat, de e helyütt szükséges a tanulmány tárgyánál maradni. A következtetések kidolgozásának logikája követi az elemzésben kialakított struktúrát.

IV.1. A védett tulajdonság valószínűsítése és az egyéb helyzet meghatározása

A védett tulajdonság megjelölése – valószínűsítése – lényegében olyan fundamentuma a diszkriminációs ügyeknek, amely még a felvázolt kisebb eltérések ellenére is kis túlzással az egyetlen konstans elemnek, biztos pontnak mondható az aktuális joggyakorlatban. Árnyalja persze a képet a lentebb még szóba kerülő egyenlő munkáért egyenlő bér elv kettős jogi természete, de még ez a hipotetikus kivétel sem törli meg az egyenlő bánásmód elvének megsértése köré épülő konzekvens joggyakorlat egységét, hiszen itt az Mt., nem pedig az Ebktv. többféle értelmezése ad lehetőséget az eltérésre. Azonban azt is látni kell, hogy a védett tulajdonság megléte, avagy hiánya a kúriai gyakorlatban alkalmanként fölöslegesen bonyolult jogértelmezés áldozata lesz, hiszen a bizonyítási teher nem megfelelő kiosztása könnyen megalapozatlan következtetésekhez vezethet. Ebben a tekintetben utalok a szemmel nem feltétlenül látható védett tulajdonságok körére, mint ahogyan a politikai vagy más vélemény, illetve egyéb helyzet elhatárolására is, hiszen ezek megítélése sem egységes teljes mértékben a vizsgált döntések alapján. Ugyanakkor nézetem szerint az Ebktv. 19. §-ának megfelelő alkalmazása ezen a helyzeten is sokat segíthet; ez alatt a valószínűsítési kötelezettség tartalmának és terjedelmének tisztázását értem elsősorban. Persze a továbbiakban is eltérő megközelítésekhez vezethet a valószínűsítés módjának

problematikája a szemmel nehezen vagy egyáltalán nem látható védett tulajdonságok körében (például vélemény).

Ebben a kérdésben tehát a kétfajta joggyakorlatban érdemi eltérést nem találtam, tekintettel arra, hogy az egyéb helyzet kapcsán a bíróságok – főként az EBD 2014. M.22. számú döntés alapján – követik az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszorító értelmezését. Természetesen azt nem jelenthetjük ki egyértelműen, hogy ebből az is következik, hogy adott esetben mindkét eljárásban egyformán minősítenének egy olyan tulajdonságot, amely megítélése nem egyértelmű, de ezek a differenciák alapvetően a hatósági és bírósági gyakorlatban önállóan is jelentkeznek. Ugyanakkor az esetek nagyobb száma és ebből a szempontból fókuszáltabb tartalma miatt az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában többféle tulajdonsággal találkozhatunk az egyéb helyzet fogalmi körében, azonban – ebből következően – több olyan tulajdonsággal is, amelyek kívül esnek a fentebb elemzett fogalmi körön. Mindemellett szükséges rámutatni arra is, hogy a korábban több szempontból is elemzett vezetői megbízás, annak megpályázása, vagy maga a vezető állású munkavállalói státusz jogi megítélése vitatott, ami azt is mutatja, hogy a megszorító értelmezés nem jelent egyúttal homogén értelmezést is. Mindent egybevetve, még ha az ügyek nagyobb száma és a számszerűen több egyéb helyzetre történő hivatkozás okán is, de az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában álláspontom szerint még mindig rugalmasabb, szélesebb körű e fogalom megítélése, amire a munkaerő-kölcsönzés keretei közötti foglalkoztatás mint atipikus munkavállalói státusz jó példa lehet. Ugyanakkor elképzelhetőnek tartom, hogy a hatósági gyakorlat fokozatos szigorodása és a többször említett kúriai elvi döntés joggyakorlatbeli jelentősége akár rövid, de középtávon mindenképpen még inkább egységesítheti eme jogfelfogásokat.

A védett tulajdonság valószínűsítésével összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a III. fejezetben leírtak szerint a Hatóság gyakorlata egyértelműnek, ebben a tekintetben mindenképpen Ebktv-komformnak mondható, hiszen lényegében olyan jogértelmezési módszerről beszélünk, aminek mintáját maga az Egyenlő Bánásmód Hatóság alakította ki az Ebktv. hatályba lépése után. Ilyen módon – talán kissé nagyvonalúan, de – mintegy evidenciaként tekint az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban arra a megközelítésre, amely szerint a felperesnek szimplán valószínűsítési kötelezettsége van és annak sikertelensége szükségtelenné teszi az alperesi kimentést az Ebktv. 19. §-a értelmében. A vizsgált kúriai ítéletekből azonban – hivatkozva a tanulmány 1. részében foglaltakra – ettől eltérő következtetés is levonható, hiszen a bíróságok esetenként bizonyítottságot kívánnak meg valószínűsítés helyett, és ebből következően az Ebktv. 19. §-ának érdemi alkalmazása elmarad. A vizsgált ítéletek kisebb részében jelenik meg ez a fajta jogszemlélet.

IV.2. A bizonyítási teher megosztása és az alperesi kimentés

Az ítéletek alapján a leginkább vitára okot adó, egyben a joggyakorlat számára kulcsfontosságú kérdéskör a bizonyítás és alperesi kimentés problematikája, hiszen lényegében a felperesi igényt, egyben az esetleges jogkövetkezményeket is nagyban befolyásolja az e tekintetben uralkodó jogfelfogás. Többször utaltam rá, hogy ezen a területen szembeötlő eltéréseket fedezhetünk fel a joggyakorlat két elemzett ága

között, de még inkább szembeűnő a bírői gyakorlat fragmentált volta. Persze a kúriai gyakorlat lényegében egységesűlni látszik, de mivel az elemzés a korábbi, még kevésbé konszenzusos gyakorlatot is alapul veszi, ezért összességében az Ebktv. szigorűbb és következetesebb értelmezése lehet elvárás a jövőben.

Más szempontból a fogalomértelmezési ellentmondások – összehasonlítható helyzet, valószínűsítés, kimentés, kauzalitás – is megnehezítik e jogegységesítő folyamatot, de még a vonatkozó uniós szabályok eltérő értelmezése – lásd a fentebb említett összehasonlítható helyzetet – is tovább árnyalja e kérdést. Bár összességében az Ebktv. 19. §-a következetesnek és a gyakorlatban megfelelően alkalmazhatónak tűnik, mégis felvethető olyan jogszabályi módosítások szükségessége, amelyek megkönnyíthetik a bíróságok dolgát a jövőben. Látványos ugyanis az a konceptuális paradoxon, amely az Ebktv. 7. § és 22. §-a között áll fenn, ugyanis egyik oldalról – fentebb részletesen elemezve – felvethető a *lex specialis derogat lex generalis* jogelv alapján a foglalkozási diszkriminációs ügyekben az általános kimentési szabályok félre tétele, másik oldalról azonban mindkét kimentési szabályrendszer olyan dogmatikai és gyakorlati hiányosságokat hordoz, amelyek talán a szabályok újragondolásával lennének a legkönnyebben pótolhatók. Nézetem szerint ugyanis az Ebktv. 22. §-a – a vonatkozó, már idézett irányelvek alapján – csak bizonyos esetekben lehetne alkalmazható, de a 7. § (2) bekezdésének kimentési szabálya munkaviszonyra nézve aligha tűnik hatékonyan alkalmazhatónak.

A tanulmány 1. részében részletesen elemeztem több ítéleten keresztül azon hiányosságokat és értelmezési anomáliákat, amelyek a bírői gyakorlatot e tekintetben jellemzik, de szükséges ismét felhívni a figyelmet arra, hogy éppen ez a kérdéskör jelenti a legjelentősebb értelmezési disszonanciát a két joggyakorlat-típus között. A bírői gyakorlatban kimutathatóan jelen vannak azon ítéletek, amelyek figyelmen kívül hagyják az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat, vagy legalábbis nem az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kialakított jogértelmezés szerint alkalmazzák az abban foglaltakat, vagyis ismét szükséges utalni az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) T.T. sz. állásfoglalására. A felperest ilyen módon – az esetek kb. felében – kevésbé védi a bíróságok joggyakorlata, ezzel pedig alapvető ellentmondásba kerül(het) a joggyakorlat ezen szabályok rendeltetése kapcsán. Ezzel kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy a felperes valószínűsítési és az alperes (kimentési) bizonyítási kötelezettsége lényegében tisztázásra került az EBH 2015. M.24. számú kúriai ítéletben, így a korábbi heterogén, az Egyenlő Bánásmód Hatóságétól sokban különböző jogértelmezés jelentős változások elé nézhet.

Nézetem szerint a kimentési bizonyítás kulcseleme a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány között fennálló ok-okozati kapcsolat cáfolata, hiszen – a fentebb részletezetteknek megfelelően – ezzel gyakorlatilag az összehasonlítható helyzet hiánya nyerhet bizonyítást, ami pedig az alperes sikeres kimentési bizonyítását kell hogy eredményezze. Utalással a IV.1. alfejezetben leírtakra hozzáteszem, hogy mindez csak akkor vezethet az Ebktv-vel és az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezésével azonos joggyakorlathoz, ha már a bizonyítási eljárás első szakaszában elkülönül egymástól felperesi valószínűsítés és alperesi bizonyítás. A hatósági gyakorlatban ezen bizonyítási szabályok szintén egyfajta evidenciaként, de legalábbis következetesen, esetről esetre követett szabályokként jelennek meg.

A kimentés kapcsán annyi megjegyzést érdemes még tenni, hogy a bírói gyakorlatban nagyon ritkán jelenik csak meg az Ebktv. 7. és 22. §-a, utóbbi értelmezése, és alkalmazása lényegében teljes egészében elmarad. Bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban is időről időre értelmezésre szorul az általános és különös kimentési szabályok viszonya – illetőleg utóbbiak tartalma –, a vizsgált kúriai ítéletekben ezekre még utalást is nagyon nehéz találni. Véleményem szerint ez is egy nagyon fontos, egyben érdemi átgondolásra szoruló differencia a joggyakorlatok között.

IV.3. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv

Az elv értelmezésével kapcsolatosan a II. fejezet keretei között igyekeztem kitérni az ítéletekből kiolvasható főbb ellentmondásokra, azonban alapvető akadályát képezi a mélyelemzésnek az a tényező, hogy a vizsgált ítéletekben csak kis számban jelenik meg az elv direkt módon. Ugyanakkor ebből a néhány döntésből, illetve a korábban már említett kúriai elvi határozatokból levonható az a következtetés, miszerint az elv felhívhatósága csak az Ebktv. keretei között lehetséges, azaz, nem állapítható meg bérezésbeli diszkrimináció abban az esetben, ha a felperes nem jelöl meg Ebktv. szerinti védett tulajdonságot. Maga az elvi álláspont – amely szerint tehát az egyenlő díjazás követelménye csak az egyenlő bánásmód általános elvén belül értelmezhető³⁶ - érthető az antidiszkriminációs jog univerzális jogi természetét alapul véve, azonban nézetem szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elv ezzel a megközelítéssel elveszíti önálló munkajogi jelentőségét, hiszen az csak az Ebktv. alapján hívható fel a jogvitákban. Álláspontom szerint az valóban helytálló gondolat, hogy az elv nem bír önálló szabályozási mechanizmussal és hatókörrel, de ebben az esetben az Mt. 12. §-ának funkciótlanságára kellene magyarázatot találni a joggyakorlatban. Eredendően az egyenlő munkáért egyenlő bér elv munkajogi természetű,³⁷ bár ez a megközelítés az EU jogában nem lelhető fel ennyire tisztán. Az elv munkajogi vonatkozására nézve azonban kellő iránymutatást találunk az EU elsődleges jogában,³⁸ amiből a contrario arra is következtethetünk, hogy az egyenlő díjazás elvének garantálása önmagában egy olyan elvárás a tagállamokkal szemben, amely védelmi szabályt biztosítani kell a munkavállalók számára. E következtetés azért lehet csak a contrario, mert a magyar jogtól eltérően az EU jogában általános foglalkozási egyenlőséget garantáló szabályt nem találunk, hiszen az irányelvi szinten, védett tulajdonságoként, illetőleg az egyenlőség általános keretei között jelenik meg. Vagyis e vonatkozásban a magyar munkajogi szabályrendszer az Mt. 12. §-ával mintegy egyszerre tesz – tehetne – eleget az EUMSZ 157. cikkében foglalt kötelezettségnek, illetőleg az általános diszkriminációtilalomnak. Végeredményben az Mt. 12. § (3) bekezdését leginkább a kimentés körében tudjuk alkalmazni, hiszen az abban felsorolt szempontok gyakorlatilag az összehasonlítható helyzetet írják körül a díjazás vonatkozásában, de az (1) bekezdés generálklauzuláján belüli „különösen” fordulat

³⁶ EBH 2014. M.19.

³⁷ Lásd a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 100. számú egyezményét az egyenlő munkáért egyenlő bér elv követelményéről.

³⁸ EUMSZ 157. cikk.

tényleges jelentéstartalma így sem világos. Minderre tekintettel az egyenlő díjazás elvének felhívhatósága vonatkozásában nincs érdemi különbség a két eltérő joggyakorlat között, hiszen ahhoz mindenképpen védett tulajdonságot kell valószínűsíteni a munkavállalónak.

IV.4. A joggal való visszaélés és a hátrányos megkülönböztetés elhatárolása

Végül érdemes néhány szót szólni e két, egymástól jelentős mértékben elérő, de a feldolgozott döntésekben sokszor együtt megjelenő munkajogi alapelvről, amelyek között tehát az a legfontosabb különbség, hogy az egyenlőség elvének megsértéséről csak védett tulajdonság valószínűsítése esetén beszélhetünk, így pedig az Ebktv-ben foglalt speciális szabályok alkalmazandók. E mellett a vizsgált ítéletekből az is kiolvasható, hogy e két elv eltérő elvárásokat fogalmaz meg a felekkel szemben, így lényegében azon magatartások köre is különbözik, amelyek ezen elvek megsértéséhez vezethetnek. Ugyanakkor látni kell, hogy a gyakorlatban gondolt okozhat például az egyéb helyzet és a joggal való visszaélés, de ugyanígy a megtorlás és a joggal való visszaélés elhatárolása is.³⁹ Fontos megjegyezni, hogy a joggal való visszaélés esetében egy formálisan jogszerű magatartásról beszélünk, míg az egyenlő bánásmód elvének megsértése minden esetben jogellenességet feltételez.

A kúriai ítéletek és hatósági határozatok ezen csoportját érintő következtetések kapcsán úgy vélem, hogy érdemi különbségeket nem, inkább csak kisebb eltéréseket, hangsúlyeltolódásokat fedezhetünk fel a jogértelmezésben. Rögtön jelezni szükséges, hogy a jelen pont címében felvázolt probléma egyfajta „kényszerházasság” eredménye, hiszen a két alapelvnek elméleti és gyakorlati szempontból sincs egymáshoz köze, azok mindössze sok esetben együtt jelentkeznek akár kereseti, akár ítéleti vagy határozati szinten. Ez alapján a korábban kifejtetteknek megfelelően a kettő közötti különbségre fontos rávilágítani, azonban nézetem szerint erre a bírósági ítéletek csak ritkán vállalkoznak, azaz nem adnak érdemi indokolást arra nézve, hogy az adott munkáltatói cselekmény miért minősülhet inkább joggal való visszaélésnek, mint diszkriminációnak. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban ez a distinkció gyakrabban jelenik meg, ugyanis a védett tulajdonság hiányára utalás tipikusnak mondható (ez egyúttal a kúriai döntések egy részét is jellemzi). Véleményem szerint azonban – ha már indokoltnak tekintjük e két alapelv együttes vizsgálatát – ezen túl is szükséges lenne érveket megfogalmazni, hiszen a védett tulajdonság hiánya nem vezet feltétlenül joggal való visszaéléshez, azaz ebben az esetben is beszélhetünk akár diszkriminációs tényállásról is. Összességében elmondható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság a joggal való visszaélés vizsgálatára nem rendelkezik hatáskörrel, míg a bíróságok igen, így a tekintetben mindenképpen ajánlott átgondolni az eddigi joggyakorlatot, hogy a bíróságok – és sokszor a kereseti kérelmek is – a joggal való visszaélésről többnyire az egyenlő bánásmód elvét sértő

³⁹ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása alapján egyfelől az egyéb helyzet fogalmának szűkítő értelmezése kell hogy elhatárolási alap legyen e tekintetben, másfelől pedig a diszkriminatív módon okozott hátrány hiánya kizárja az egyenlő bánásmód megsértését, de nem zárja ki az emberi méltóság bármilyen más módon okozott sérelmét (például a munkáltató joggal való visszaéléssel megalázó helyzetbe hozza a munkavállalót).

magatartások egyfajta alternatívájaként szólnak, márpedig az egyértelmű elhatárolás – éppen azok gyakori együttes megjelenése miatt – fontos lenne.

V. Záró gondolatok

Bízom benne, hogy az ehhez hasonló átfogó elemzések hasznosulhat a jövőben, ugyanis a fentebb kifejtettek végkicsengése nézetem szerint nemhogy nem negatív, hanem az esetek többségében kifejezetten pozitív, hiszen a jogfejlesztő jogértelmezés irányába mutató ítéleteket foglal magában. Mindez persze majd csak néhány év múlva, újabb kúriai ítéletek, esetleg elvi határozatok, állásfoglalások, és persze hatósági döntések alapján lesz igazolható, de alapvetően úgy vélem, hogy az adott jogszabályi keretek között a joggyakorlat irányvonalai, még ha nem is feltétlenül egységesek, de az egyenlő foglalkoztatás kérdéskörén belül egyre több aspektusban mutatnak előrelépést, értelmezési egységesülést. Az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben maradnak azért nyitott, de legalábbis további tudományos diskurzusra okot adó problémák – például a kimentési szabályok vagy az Mt. 12. §-ának valódi szerepe vonatkozásában –, de az uniós joggal szinkronban lévő jogértelmezés eligazodást adhat(na) e kérdésekben is, még akkor is, ha ezek a keretek is változnak. A szabályozási ellentmondások ugyanakkor továbbra is áthatják ezt a területet, de talán éppen a konstans módon fejlődő joggyakorlat lehet az, ami a jövőben irányt mutat a jogalkotási folyamatokban is, ezzel is elősegítve a még hatékonyabb küzdelmet a diszkrimináció valamennyi formája ellen a munka világában.