

MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásának tervezete az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban¹

Az Ebktv.² alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó személyeket akkor illeti meg védelem az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével szemben, ha a jogsértés (hátrány) a 8. §-ban meghatározott tulajdonságukkal összefüggésben következett be. Nem az Ebktv. alapján, hanem egyéb jogi eljárások szerint illeti meg védelem azokat, akiket hátrány ért, ám nem rendelkeznek a 8. §-ban felsorolt konkrét tulajdonságok egyikével sem. A diszkriminációs eljárásoknak az az előnye, hogy az Ebktv. 19. §-a a felperesre (panaszosra) nézve kedvezőbb bizonyítási szabályokat biztosít. Éppen ezért nem lehet a kedvezőbb eljárási szabályokat alkalmazni a nem diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban.

Az Ebktv. 8. §-a jóval szélesebb körben határozza meg a védett tulajdonságok körét, mint az irányadó nemzetközi egyezmények és az Alkotmány. Az Ebktv. 8. § t) pontja így nem töltheti be azt a szerepet, amit a nemzetközi és hazai normákban szereplő egyéb helyzet fogalma hivatott betölteni. Mivel az Ebktv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette a nemzetközi jog kiterjesztő jogértelmezését, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét rendkívül szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a 8. §-ban nevesített, – a nemzetközi jogi normákban és alkotmánybírói jogértelmezésben – kiemelt tulajdonságokkal (pl. nem, bőrszín, fogyatékoság) rendelkező személyek védelmének csökkentéséhez vezetne, így ellentétes lenne a jogi normák céljával.

Az egyéb helyzet fogalmát azért kell szűkítően értelmezni, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor a tényállás szerint az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról, joggal való visszaélésről szól a jogvita.

Az egyéb helyzeten alapuló védelmet nemzetközi szerződések, illetve az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése követeli meg. Az egyéb helyzet fogalmának értelmezésekor az adott jogi norma elsődleges alkalmazására és értelmezésére hivatott szervek (Emberi Jogok Európai Bírósága, ENSZ Emberi Jogi Bizottsága, Alkotmánybíróság) álláspontját

¹ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Magyar Munkajogi Társaság közös szervezésében konferenciára került sor 2009. május 21. napján. A konferencia napirendjén az Ebktv. 8. § t) pontjában említett ún. „egyéb helyzet” alapján való diszkrimináció értelmezési és jogalkalmazási kérdései szerepeltek. Az alábbiakban közreadjuk a tárgykörben javasolt állásfoglalás tervezetét, amely a vita alapjául szolgált. A szerkesztőség várja az érdeklődők hozzászólásait, illetve a kérdéshez kapcsolódó dolgozatait.

² Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény.

kell irányadónak tekinteni. Az egyéb helyzet meghatározásánál figyelemmel kell lenni arra is, hogy az Ebktv. 8. §-ában kifejezetten nem nevesített tulajdonságot más jogszabályban a jogalkotó védetté nyilváníthat.

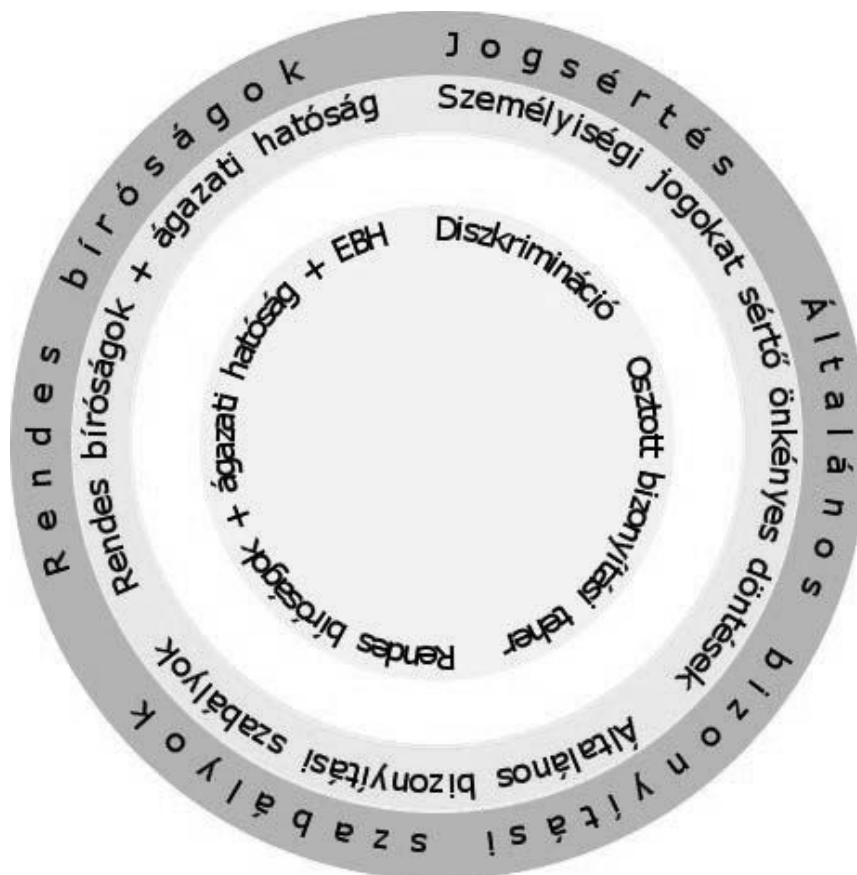
Amennyiben az Ebktv. 8. § t) pontjára hivatkozik, az eljárást indító fél köteles valószínűsíteni, hogy olyan konkrét, természetes személyhez kötődő tulajdonsággal rendelkezik, amely a személyiség lényegi vonása, vagy az életkörülményeit lényegesen befolyásoló, meghatározó, huzamosabb ideig fennálló vagy az ügy szempontjából releváns időszakban fennállt jellemző.

Amennyiben több, az Ebktv. 8. §-ában nevesített és az ügyben egyaránt meghatározó tulajdonságra hivatkozik az eljárást indító fél, az eljárást a lényegi tulajdonságok együttes figyelembe vételével kell lefolytatni, és az összehasonlítás alapját képező személyt vagy csoportot valamennyi tulajdonság figyelembe vételével kell kiválasztani. Ezekben az esetekben a diszkrimináció alapjául e tulajdonságok összességét, nem pedig az egyéb helyzetet szükséges meghatározni (multiple discrimination, pl. fogyatékossgal élő nők versus fogyatékossgal nem rendelkező férfiak). Amennyiben az eljárást indító fél a védett tulajdonsággal rendelkező személlyel való közvetlen kapcsolatára alapítja az őt megillető védelmet, a diszkrimináció alapjául nem az egyéb helyzet, hanem az eredeti védett tulajdonság szolgál (discrimination through association, pl. cigány társasággal érkező többségi etnikumú személyek versus diszkó).

Értelmezési problémák a jogalkalmazás során

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 19. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított eljárásokban – így az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) előtt is – a fordított (másként osztott) bizonyítási teher elve érvényesül. Ez a bizonyítási könnyítés vonzóvá teheti az EBH előtti eljárást azon sérelmet szenvedett felek számára is, akiknek az emberi méltósága általában sérült, akik rendeltetésellenes joggyakorlásnak vagy joggal való visszaélésnek, ill. önkényes (munkáltatói) döntésnek estek áldozatul.

A gyakorlatban az EBH-hoz intézett panaszok egyre nagyobb arányban vonatkoznak olyan jogsértésekre, amelyek alapjául a kérelmezők nem neveznek meg konkrét, az Ebktv. 8. § a)-s) pontjaiban védett tulajdonságot. Noha üdvözlendő, hogy a diszkrimináció elleni védelmet a jogszabály nem korlátozza csupán néhány tulajdonságra, a jogalkalmazás során komoly problémákat vet fel a védett tulajdonságok nyitott listája. Ez a 'nyitottság' ugyanis alkalmas arra, hogy elmossa a határokat a diszkrimináció tilalmába, illetve az egyéb jogi rendelkezésekbe ütköző magatartások között, ahogy azt az alábbi ábra a munkajogi jogviszonyokkal kapcsolatban szemlélteti.



Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és a sérelem elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal. Az összehasonlítás alapjául szolgáló személy-lyel vagy csoporttal szemben a jogsérelmet szenvedett fél hátrányos megkülönböztetése akkor állapítható meg, ha lényeges különbséget közöttük csupán az Ebktv. 8. §-ában megnevezett valamely védett tulajdonság tekintetében lehet találni.

A sérelmet szenvedettnek minden esetben meg kell jelölnie azt a tulajdonságát, amely alapján őt sérelem érte, a közérdekű eljárások pedig kizárólag olyan tulajdonsággal rendelkező csoport érdekében indíthatók, amely tulajdonság a személyiség lényegi vonása. A munkaidő jellege (részmunkaidő, határozott idő) kivételével az Ebktv. 8. §-a olyan nevesített tulajdonságokat véd, amelyek a természetes személyek elidegeníthetetlen és általában megváltoztathatatlan, lényegi tulajdonságai. A megnevezett védett tulajdonságok a következők: a) nem, b) faji hovatartozás, c) bőrszín, d) nemzetiség, e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, f) anyanyelv, g) fogyatékoság, h) egészségi állapot, i) vallási vagy világnézeti meggyőződés, j) politikai vagy más vélemény, k) családi állapot, l) anyaság (terhesség) vagy apaság, m) szexuális irányultság, n) nemi identitás, o) életkor, p) társadalmi származás, q) vagyoni helyzet, r) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhöz való tartozás.

Amennyiben a sérelmet szenvedett felek nem rendelkeznek olyan védett tulajdonsággal, amely alapján az Ebktv. által biztosított, kiemelt védelem illetné meg őket, ügyükben nem az EBH, hanem más szerv rendelkezik hatáskörrel, így például a polgári és munkaügyi bíróságok, valamint közigazgatási hatóságok (pl. munkaügyi, fogyasztóvédelmi felügyelet). A közigazgatási szervek és szolgáltatók esetén hatáskörrel rendelkezik az állampolgári jogok országgyűlési biztosa is.

Amennyiben az EBH a védett tulajdonság hiányát állapítja meg, elutasító határozatában tájékoztatnia szükséges a felet arról, hogy panaszával kapcsolatban mely szerv rendelkezik hatáskörrel, illetve ha ez a panaszból megállapítható az ügyet a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező szervhez teszi át.

Egyéb helyzet az Alkotmányban és a nemzetközi jogban

Az Ebktv. 8. §-ában megnevezett védett tulajdonságok megfelelnek az Alkotmány 70/A. §-ában, és a Magyar Köztársaság nemzetközi és közösségi jogi kötelezettségeiben foglaltaknak. A 8. §-ban szerepelnek olyan személyes és lényegi tulajdonságok is, amelyeket az Ebktv.-vel ellentétben sem az Alkotmány 70/A. §-a, sem a nemzetközi egyezmények nem nevesítenek. E tulajdonságok – pl. az életkor, a szexuális irányultság³, a fogyatékoság és a nemi identitás (transzszexualitás) – az egyéb helyzet klauzula alapján kaptak védelmet az Alkotmánybíróság, illetve a nemzetközi egyezmények által létrehozott szervek jogértelmezése során.

Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése értelmében:

„A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. Törvény 14. cikke értelmében:

„A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

³ 61/1997. (XI.19.) AB határozat, 20/1999. (VI.25.) AB határozat, 60/1995. (X.6.) AB határozat és az Európai Bíróság C-13/94. P. v. S. and Cornwall County Council [1996] ECR I-2143.

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 8. törvényerejű rendelet 2. cikke értelmében:

„1. Az Egyezségokmányban részes, valamennyi állam kötelezi magát, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 9. törvényerejű rendelet 2. cikke értelmében

„2. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy biztosítsák az Egyezségokmányban rögzített jogoknak fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre, vagy minden egyéb helyzetre tekintet nélkül való gyakorlását.”

Az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló egyezmény kihirdetéséről szóló 1964. évi 11. törvényerejű rendelet 1. cikke értelmében

„1. A jelen egyezmény szempontjából a „megkülönböztetés” kifejezés alatt értendő a fajon, bőrszínen, nemen, nyelven, valláson, politikai vagy bármilyen egyéb véleményen, nemzetiségi vagy társadalmi származáson, vagyoni helyzeten vagy születésen alapuló minden olyan különbségtétel, kizárás, korlátozás, vagy kedvezés, amelynek célja vagy következménye az oktatás terén való egyenlő elbánás megszüntetése vagy akadályozása.”

A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény kihirdetéséről szóló 1969. évi 8. törvényerejű rendelet 1. Cikke értelmében

„1. Ezen egyezmény szövegében a „faji megkülönböztetés” kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.”

A nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről szóló 1982. évi 10. törvényerejű rendelet 1. Cikke értelmében

„Az Egyezmény vonatkozásában a „nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció)” a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely

más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól.”

Az érdekképviselési tagságon és a munkaviszony jellegén alapuló védelmet nemzetközi és közösségi jogi kötelezettség alapján szükséges a munkaviszonnyal összefüggésben biztosítani. Az érdekképviselési tagság lényegében az Ebktv. 8. § j) pontjában megnevezett politikai vagy más vélemény speciális esete, így tehát lényegi emberi tulajdonság. Az egyetlen megnevezett védett tulajdonság, amelyre ez nem áll, a munkaviszony „jellege” (részmunkaidő, határozott idő). Ez a közösségi jogban - a nemi alapú közvetett diszkriminációval összefüggésben - keletkezett sui generis védett tulajdonság⁴. Miután e tulajdonságok alapján az Ebktv. nem korlátozza a védelmet a munka világára, az eset körülményeitől függően hazánkban ezen tulajdonságok alapján más területeken is védelmet kell biztosítani.

Összefoglalva elmondható, hogy főszabályként sem a nemzetközi jogban, sem az alkotmánybírói gyakorlatban nem tartozik az egyéb helyzet alá olyan tulajdonság, amely nem lenne egyben az ember személyiségének lényegi vonása. Az Ebktv. 8. §-ában megnevezett tulajdonságok között egyetlen kivétel található azon szabály alól is, hogy a (közösségi) jogalkotó a személyiségnek nem lényegi vonását is védeni rendelné: ez pedig a munkaviszony jellege. Fontos mindezek ismeretében hangsúlyozni, hogy az Ebktv. 8. § t) pontjának jelen állásfoglalásban körvonalazott szűkítő értelmezése teljes mértékben egybeesik a releváns nemzetközi egyezmények és az Alkotmány irányadó értelmezésével.

Az egyéb helyzet értelmezésének általános elvei

Miután az egyéb helyzeten alapuló védelmet nemzetközi szerződések és az Alkotmány 70/A. §-a követeli meg, az egyéb helyzet fogalmának értelmezésekor az adott jogi norma elsődleges alkalmazására és értelmezésére hivatott szervek – így pl. az Emberi Jogok Európai Bírósága, az ENSZ Emberi Jogi Bizottsága és az Alkotmánybíróság - álláspontját kell irányadónak tekinteni. Ennek megfelelően az egyéb helyzet tekintetében csupán olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amelyek az emberi személyiség lényegi vonásai. Ebből következik az is, hogy az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni, egyébként felmerülhet annak a veszélye, hogy devalválódik a nevesített tulajdonságok esetében nyújtott védelem, és az EBH túlterjeszkedik az Ebktv.-ben meghatározott hatáskörén. Az egyéb tulajdonság nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal.⁵

A személyiség lényegi vonásán alapuló diszkrimináció esetében az EBH-nak mindenképp el kell járnia, még ha a védett tulajdonságot az Ebktv. 8. §-a nem is nevesíti. Annak

⁴ Directive 1999/70/EC concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, illetve Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

⁵ Debreceni Írelőtábla, Pf. I. 20. 683./2005/7.

meghatározása során, hogy egy adott tulajdonság a személyiség lényegi tulajdonsága-e, az alábbi szempontokat szükséges mérlegelni:

1. Alkotmány/nemzetközi szerződés védelmet nyújt-e az adott tulajdonság alapján?
2. Szolgál-e az előnyben részesítő (állami) intézkedés alapjául?
3. A jogsérelmet szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza-e?
4. Saját választása alapján megváltoztathatja-e az egyén?
5. Látható tulajdonság-e?
6. Hosszabb ideje, az egyén döntésétől függetlenül, szükségszerűen fennáll-e?
7. Fennállt-e a jogsérelem elszenvedésekor?

Az itt felsorolt szempontokon túl természetesen az ügyek egyedi sajátosságai egyéb szempontok figyelembe vételét is szükségessé tehetik. A releváns szempontok bármelyikének fennállása esetén megállapítható, hogy a védett tulajdonság a személyiség lényegi vonása. Az első két szempont esetében a védett tulajdonsággal rendelkező személynek vagy csoportnak a jogalkotó biztosít magasabb védelmi szintet, míg a 3-6. szempont esetén az EBH diszkrecionális jogköre kap nagyobb hangsúlyt. Ennek a diszkrecionális jogkörnek nem szabad túlterjeszkednie az Alkotmánybíróság és az elsődleges jogértelmzésre feljogosított szervek által kijelölt határokon.

Az egyéb helyzet védelme az EBH gyakorlatában

A jogalkalmazás során – főképp a foglalkoztatás területén - problémák merülhetnek fel az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet fogalmának értelmezése kapcsán. A 8. §-ban nem nevesített tulajdonságok közül a leggyakrabban az állampolgárság, iskolai végzettség, (bejelentett) lakóhely, földrajzi távolság, külső fizikai megjelenés és a korábban diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokon) kapcsolat tekintetében merülnek fel jogértelmezési problémák. Ugyanakkor jogalkalmazási problémákat vethet fel a dohányzás, a bio életmód, a vegetarianizmus, valamint a múlt (büntetett előélet) is.

Az alábbiakban a jogalkalmazásban leggyakrabban felmerülő tulajdonságokat, sajátosságokat érintjük.

a) Állampolgárság

Az állampolgárság tekintetében közvetlenül és közvetve hatályosuló közösségi jogi normákat az EBH-nak jogalkalmazása során minden esetben elsődleges jogforrásként szükséges figyelembe vennie. E tulajdonság tekintetében egyebekben az általános bizonyítási szabályok alapján kell eljárni.

b) Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség nem külön védett egyéb helyzet, hanem az Ebktv. 8. § p) pontja szerinti társadalmi származásra utaló tény. Ennélfogva az iskolai végzettségen alapuló diszkriminációt általában nem az egyéb helyzet, hanem a p) pontban nevesített védett tulajdonság,

tehát a társadalmi származás alapján lehet megállapítani. Ez alól lehetnek kivételek, mint például magasabb iskolai végzettséget szerző köztisztviselők zaklatása egy önkormányzatnál.

c) Külső fizikai megjelenés

A külső fizikai megjelenés lehet közvetett diszkrimináció faj, nem, fogyatékoság és kor alapján. Egyébként azt kell vizsgálni (tesztelni), hogy a meghatározó külső fizikai jegy (ápolatlan, törpe, magas, kövér) a személyiség lényegi tulajdonsága-e az adott esetben. A külső megjelenés alapján lehetséges közvetlen hátrányos megkülönböztetés is, ha például az álláshirdetésben kifejezetten kikötik a testmagasságot vagy a testsúlyt.

d) Diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokoni) kapcsolat

A korábban diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokoni) kapcsolat = feltételezett véleményazonosság? Az Ebktv. 8. § t) pontja alapján nem, csupán az i), vagy j) pont alapján jár ilyen esetekben a védelem. Az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik.

e) Lakóhely, földrajzi távolság

A lakóhelyen (pl. állandó lakóhelyen) alapuló diszkrimináció lehet közvetlen vagy közvetett, vagyoni helyzeten alapuló diszkriminációnak minősülhet. Ha a munkaviszonnyal összefüggő esélyteremtő intézkedés (utazási költségtérítés) alóli kibújás miatt nem kívánja a munkáltató foglalkoztatni a munkavállalót, akkor a személyiség lényegi tulajdonságának minősülhet a lakóhely, földrajzi távolság, ezért a védett tulajdonság megléte vitán felül áll. Ugyanakkor mentesülni is lehet a felelősség alól, ha a jogalkotó nem vállalja át a megerősítő intézkedés terheit és azokat a munkáltató bizonyítottan képtelen megfizetni. Ugyanez a mentesülési probléma merül fel az akadálymentesítési kötelezettség alkalmazása során.⁶

f) Vezető és beosztott közötti megromlott viszony

A munkaerőpiacon számtalan olyan élethelyzet van, amikor megromlik a viszony a vezető, munkáltatói jogokat gyakorló személy és beosztottja között. A viszony megromlásának az okai igen sokszínűek, de ilyen lehet különösen a személyes ellenszenv, helyi konfliktus, korábbi versenyhelyzet (pl. vezetői pályázat), a diszkriminációtól független munkavállalói igényérvényesítés (pereskedés a munkáltatóval). Ezekben az esetekben a vezető által alkalmazott intézkedés hátrányt okoz a munkavállalónak, és az intézkedés hátterében megromlott viszonyuk áll. Az ilyen esetekben gyakran fordulnak a hátrányt elszenvedő munkavállalók diszkriminációra hivatkozva az EBH-hoz, illetve a munkaügyi bírósághoz. Ugyanakkor a felek közötti viszony megromlásához vezető olyan okok nem minősülhetnek egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, amelyek a fenti elvek és szempontok alapján nem az emberi személyiség lényegi vonásai.

⁶ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/1/2008. (I.23.) TT. sz. állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről.