

korábban a munkajog vizsgálatát, fogalmak tisztázását, egyszerűsítését, valamint újbóli kifejtését jelentette. Mint ahogyan Lance Liebmann – az American Law Institute jelenlegi elnöke – kifejtette, a munkajog újraértelmezése más feladatokkal is jár, és ez a munka a munkajog átalakulásában és fejlődésében alapvető jelentőségű. A projekt alapjaiban négy terület vizsgálatát végzi el. Az első, a közérdek szerepe a munkajogban, a második a szerződések elemzése, a harmadik, a munkavállaló magánélete és a munkajogviszony tartalmának összefüggései, és végezetül a munkáltató-munkavállalói kárfelelősség. Bármennyire is viszonylag szűknek tűnik az áttekintés spektruma, mindegyik az ‘at-will employment’ rendszerének a felülvizsgálatát jelenti, és ennél fogva rendkívüli jelentőségű. Kohler végkövetkeztetése szerint, az American Law Institute keretein belül lefolytatott és lefolytatandó viták nyilvánvalóan újraértékelésre készítetik a munkajog kutatóit az amerikai munkajog karakterét illetően. Nem szolgálhat ugyan mintegy pótlásaként annak a társadalmi szintű diskusszióknak, amelynek célja, hogy a munkajog és általában a foglalkoztatás jövőbeli fejlődését segítse, ezt a vitát azonban inspirálhatja.

Kiss György

Baker, Aaron: Proportionality and Employment Discrimination in the UK, *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 4 December 2008

Aaron Baker, a Durham University professzora arra a feladatra vállalkozott, hogy az angol jogfejlődést elemezze a közvetett diszkrimináció tilalmával összefüggésben. Napjainkban ez a tilalom, növekvő szerepet játszik az angol jogban, amely alapvetően az Európai Közösséget Megalapító Szerződés (a továbbiakban: Szerződés) 13. cikkelyén nyugvó irányelveken nyugszik. A angol jogfelfogás változást jelzi, a 2006-ban hatályba lépett Equality Act is. A közösségi normákat számos belső jogszabály által építették be az angol jogba, és az így kialakított követelmények átfogóan a Genuine Occupational Requirement megjelölést kapták. Ennek a folyamatnak egyik fontos eleme volt az arányosság követelményének alkalmazása, illetve az erre vonatkozó felfogások folyamatos változása. Az angol jogfejlődés kiemelkedő állomása az 1988-ban megalkotott Human Rights Act, amely az Emberi Jogok Európai Egyezményének az átvételét valósította meg. Az arányosság követelményének beépülése korántsem volt egyszerű folyamat, hiszen az angol jogalkalmazás számára ez a követelmény viszonylag idegennek számított.

Az első lépéseket is kétséget kizáróan a Közösség hatására tette meg az angol jog.¹⁶ A jogalkalmazás számára a közvetett diszkriminációval összefüggésben a kezdetekben a komolyabb problémák a Race Relations Act (1976) alkalmazása során jelentkeztek. Az ebben a körben felmerült ügyek annak a vizsgálatát tették szükségessé, hogy vajon a mindenkre hatályos, de csak meghatározott munkavállalói csoportokat hátrányosan érintő munkáltatói intézkedések milyen körülmények által igazolhatók az arányosság elve által. A korai

¹⁶ Lásd a Sex Discrimination Act (1976) rendelkezéseit.

jogalkalmazás elsősorban a szükségesség (necessity) igazolását követelte meg.¹⁷ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a bíróság nem egy alkalommal kifogásolta a necessary kifejezés olyan módon történő használatát, amely mintegy automatikus igazolást adna a munkáltatónak intézkedéséhez. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a Sex Discrimination Act és a Race Relations Act első évtizedében az angol bíróságok nem követelték meg a legkevésbé korlátozó eszközök alkalmazását. Ezen a helyzeten alapvetően változtatott a Bilka-Kaufhaus ügy.¹⁸ Az Európai Bíróság ebben az esetben kifejtette, hogy a munkáltató igazolhatja intézkedéseit, de csak akkor, ha azok „megfelelnek a munkáltató valós igényeinek, megfelelőek és szükségesek a célok elérésére”. Ettől kezdve az ebben a döntésben megfogalmazott elv volt kötelező az Equal Pay Act (1970) valamint a Sex Discrimination Act rendelkezéseivel összefüggő esetekre, de nem feltétlenül a Race Relations Act-tal összefüggő tényállásokra.

Az Európai Bíróság által kialakított elv a gyakorlatban is fokozatosan éreztette hatását. Az arányosság követelményének szorosabb értelemben (strictu sensu) azt kellett jelentenie, hogy egy nagyon súlyos hatásnak van csupán lehetősége felülmúlni a jogpolitika vagy a konkrét szabályok által megvalósítani kívánt általános célokat, szándékokat. Mindazonáltal a bíróságok az arányosságot következetesen csak abban az esetben kezelték mintegy egyensúlyban a megkülönböztető intézkedésekkel, ha a munkáltató olyan erős érveket tudott felsorolni, amelyek a megkülönböztetés „szükségtsége” szabályának igazolásával egyenértékűek voltak.¹⁹ Általában elmondható, hogy a kilencvenes évek elejének bírósági gyakorlata átalakította a jogalkalmazásnak a proporcionalitáshoz való korábbi hozzáállását. Jó példa erre az Európai Bíróságot is megjárta Allonby v Accrington and Rossingdale College ügy, amely ugyan igazoltnak látta a megkülönböztetést, de a lefektetett elveket érintetlenül hagyta.²⁰

¹⁷ Mint ahogyan a Steel v Union Post office Workers [1978] ICR ügyben fogalmazott az Employment Appeal Tribunal: 'the need, not the convenience'. Lásd még ezzel összefüggésben a Panesar v Nestle Co Ltd [1980] ICR, valamint az Ojutiku v Manpower Services Commission [1982] ICR ügyet.

¹⁸ C-170/84

¹⁹ Jó példa volt erre a Bilka-Kaufhaus utáni időszakból a Board of Governors of St. Matthias Church v Crizzle ügy [1993] IRLR 472. Ebben az ügyben egy egyházi iskola – amelyben egyébként mintegy 500 bengáli fiatal tanult – hirdett vezető tanári állást azzal a követelménnyel, hogy a pályázónak áldozónak kell lennie, hogy részt tudjon venni a reggeli közös imádságokban. Az egyik jelentkező egy ázsiai hölgy volt, aki nem volt hívő áldozó, ugyanakkor magasan kvalifikált tagja volt az egyházközösségnek. Mivel nem kapta meg a pályázott állást, keresettel fordult a bírósághoz, kérelmében a közvetett diszkriminációra hivatkozva. Az EAT a következő tesztet alkalmazta ebben az ügyben a közvetett diszkrimináció igazolására. A teszt első kérdése arra irányult, hogy mi volt az iskola kormányzata (irányító testülete) által kidolgozott követelményrendszernek, másképpen fogalmazva, mivel igazolható a követelményrendszer? A teszt második kérdése azt vizsgálta, hogy ez a követelményrendszer ésszerű-e? A harmadik kérdés arra irányult, hogy vajon arányban áll-e az iskola vezetése által kidolgozott követelményrendszer a kérelmező által hivatkozott származás szerinti diszkriminációval, és az iskola követelményrendszere ebben a kontextusban is igazolható-e?

²⁰ C-256/01. Ebben az ügyben Debra Allonby asszony határozott időre létesített munkaszerződését nem hosszabbították meg, azonban munkáltatója munkaerő-kölcsönzés keretében tudta foglalkoztatni, és ő rendelkezésre is állt. A munka ugyanaz volt, mint a határozott időre létesített munkajogviszonyában betöltött munkaköre esetén. A munkáltató azonban nem tudta az itt elért jövedelmet biztosítani, valamint nem tudott nyújtani bizonyos további kedvezményeket sem. A bíróságok Allonby asszonynak az egyenlő bérre vonatkozó kérelmét végeredményben a tényszerű szükségesség, illetve az erre alapozott okozatosság hiánya miatt utasították el. Lásd még ezzel összefüggésben a GNB v Allen ügyet. Az Allonby ügy részletes elemzését lásd a Pécsi Munkaügyi Közlemények jelen számában, Kártyás Gábor tanulmányában.

Az angol jogalkotásra és jogalkalmazásra a következő nagy hatást az 1998-ban hatályba lépett Human Rights Act gyakorolta. Többek értékelése szerint A HRA teremtette meg a proporcionalitás természetes és logikai alkalmazásának kiemelt lehetőségét az antidiszkrimináció tilalma területén. Jellemző továbbá, hogy a HRA hatása nem csupán a szűkebb értelemben vett hátrányos megkülönböztetés megítélése tekintetében mérhető le, hanem egyéb alapjogok viszonylatában is (pl. az egyesülés szabadsága, a meggyőződés szabadsága), amelyek szintén összefüggésben állnak a hátrányos megkülönböztetéssel.²¹ Az arányossági tesztek finomításában nagy jelentősége volt az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatának az emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezmény 14. cikkelye értelmezése tekintetében. Ez a hatás szintén az antidiszkrimináció tilalmának tágabb értelmezésében mérhető le, azaz a más alapjogokkal való kapcsolatában.²²

Baker tanulmányában külön fejezetet szentel a hatások-ellenhatások vizsgálatának, az arányosság mérése tekintetében is jelentős szerepet játszó Inverse Brandeis Brief-nek.²³ Ennek eredményeként született meg a *de Freitas v Secretary of Agriculture* ügyben a ma is használatos arányossági teszt. A Brandeis Brief átültetése az angol jogba azért nagy jelentőségű, mert annak eredeti alkalmazása idején, az amerikai jog teljes egészében a szerződéses szabadság elvén állott, és a későbbiekben is csak fokozatosan nyertek elismerést a korlátozó tesztek. Mivel az angol jog is sokáig a *collective laissez faire* elvét vallotta, egyes alapjogok korlátozásában, illetve egyáltalán a szerződéses elv korlátlan érvényesülésének visszaszorításában kiemelkedő szerepet játszott az ún. 'adjudicative facts' vizsgálata. Ez a fogalom olyan eljárásokból összegyűjtött retrospektív tényeket takar, amelyekben a felek egyenlő pozícióban voltak a jelenben közel azonos vagy hasonló módon megtörtént, illetve a közeljövőben megtörténhető események során. Az Inverse Brandeis Brief olyan adatokat foglal magában, amelyek a diszkrimináció gazdasági, pszichológiai gyökereit és hatásait feltárhatják, és ennyiben túlmutat egy adott ügy vizsgálatán.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az angol jogalkotás és jogalkalmazás hosszú időn át tartó fejlődés eredményeképpen jutott el a szükségesség – mint a közvetett diszkriminációt igazoló ok – szorosabb értelmezéséhez, amely szerint a munkáltatónak azt kell igazolnia, hogy a közvetett megkülönböztetés szükséges a vállalkozás rendeltetéséhez, további működéséhez. Baker utal mind az Európai Bíróságnak, mind az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára, és az angol Human Rights Act jelentőségére, a felfogások jelentős változásában játszott szerepükre.

Kiss György

²¹ Lásd Kavanagh, Aileen, *The elusive divide between interpretation and legislation under the Human Rights Act 1998*, (2004) 24 *Oxford Journal of Legal Studies* 259, 274 – 277.

²² Lásd erről részletesen: Baker, Aaron, *The enjoyment of rights and freedoms: a new conception of the 'ambit' under Article ECHR*, (2006) *Modern Law Review* 69(5).

²³ Louis Dembitz Brandeis amerikai jogász, Woodrow Wilson által kinevezett bíró a Supreme Court-on. Az 1908-ban tárgyalt *Muller v Oregon* ügyben Brandeis empirikus adatgyűjtéssel támasztotta alá álláspontját. A Brandeis Brief a későbbiekben modellként szolgált a Supreme Court gyakorlatában.