

## RÖVID ÁLTALÁNOS ÁTTEKINTÉS A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁNAK JOGÁRÓL EURÓPÁBAN

A brief general overview of the right to the prohibition of  
discrimination in Europe

Dr. Zalahegyi Zoltán<sup>1</sup>

**Absztrakt:** Európában az antidiszkriminációs szabályozás mind az uniós jogban, mind az Európa Tanács 47 tagja által aláírt Emberi Jogok Európai Egyezményében (továbbiakban: EJEE) megtalálható. Jóllehet ez a két rendszer nagymértékben kiegészíti és kölcsönösen erősíti egymást, mégis vannak bizonyos eltérések. Így főként abban a reményben írtam meg ezt a rövid összefoglaló publikációt, hogy az EJEE 12. Jegyzőkönyvének 1. Cikkben megfogalmazott általános antidiszkriminációs szabályok is az Európai Unió alapvető szabályaivá válnak, jóllehet ezt a Jegyzőkönyvet eddig csak az EJEE-nek 20 részes állama ratifikálta eddig. Hasonló kihívást jelent a gazdasági együttműködés alapján létrejött és jelenleg 28 tagországgal rendelkező EU antidiszkriminációs joga is, mivel eredetileg csak bizonyos tárgykörökre vonatkozóan jelent meg például a foglalkoztatás területén. Azóta az Amszterdami Szerződés taxatív felsorolt új elemekkel bővítette a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Végezetül a Lisszaboni Szerződés pedig az Alapjogi Charta kötelező jogi státuszúvá tételével próbálta orvosolni ezt a problémát.

**Kulcsszavak:** Emberi Jogok Európai Egyezményének 14. Cikk és 12. Jegyzőkönyve 1. Cikk, Emberi Jogok Európai Bírósága, Európai Unió, Amszterdami Szerződés, Lisszaboni Szerződés, Alapjogi Charta, Európai Unió Bíróságának 2/13. számú véleménye

**Abstract:** In Europe, anti-discrimination regulation can be found in the European Union (EU) law, and in the European Convention on Human

---

<sup>1</sup> A szerzőről: Dr. Zalahegyi Zoltán 2003-ban végzett az ELTE ÁJK jogászként ezt követően 2013-ban szakvizsgázott, majd 2017-től a győri Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola hallgatója. Elérhetősége: [zolizalahegyi@yahoo.co.uk](mailto:zolizalahegyi@yahoo.co.uk)

Rights (ECHR) signed by 47 member states of the Council of Europe. Although these two systems are largely complementary and mutually supportive, there are still certain differences. Thus, I elaborated this brief publication with the aim that the general anti-discrimination rules as expressed in ECHR Protocol 12, Article 1 would become fundamental rules of the European Union. Although, the Register is ratified by only 20 participating states of the ECHR. The EU Anti-Discrimination Law also poses a challenge for the European Union which is based on economic cooperation and presently comprises 28 member countries. Originally it applied to limited subjects, such as employment. Since then, the Treaty of Amsterdam added taxative new elements to the prohibition of discrimination. Finally, the Treaty of Lisbon sought remedy against this problem by making the Charter of Fundamental Rights binding.

**Keywords:** European Convention of Human Rights Article 14 and Protocol No. 12 Article 1, European Court of Human Rights, European Union, Treaty of Amsterdam, Treaty of Lisbon, The Charter of Fundamental Rights of the EU, Court of Justice of the European Union Case Opinion 2/13.

## BEVEZETÉS

Jelen tanulmány megírásának célja, hogy röviden és közérthetően bemutassa kontinensünk diszkriminációellenes szabályozását. Így először a fogalmat, illetve annak jogtörténeti fejlődését elemezem, majd kronológiai sorrendben azokat a nemzetközi szervezeteket és az általuk létrehozott egyezményeket, melyek kiemelten foglalkoznak ezzel a jogintézménnyel.

### I. A DISZKRIMINÁCIÓ FOGALMA

Mindenekelőtt itt érdemes leszögezni, hogy a szó latin eredetű és „hátrányos különbségtétel, megkülönböztetés”<sup>2</sup> jelent, melynek az a “célja, hogy minden egyén számára lehetővé tegye az egyenlő, tisztességes esélyt a társadalomban meglévő lehetőségekhez való hozzáférésre.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> IDEGEN SZAVAK GYŰJTEMÉNYE: diszkrimináció.

<sup>3</sup> KÉZIKÖNYV AZ EURÓPAI MEGKÜLÖNBÖZTETÉSMENTESSÉGI JOGRÓL, 2010.

Laki Ildikó szerint “a diszkrimináció terminusa egy társadalmi csoport és annak tagjai felé irányuló pozitív vagy negatív viselkedésre utal. Természetesen az emberek általában a negatív viselkedésre gondolnak – egy bizonyos csoport elleni diszkriminációra –, ám egy csoport elleni diszkrimináció egyenlő a mások melletti diszkriminációval.”<sup>4</sup>

Azonban a szakkifejezés jobb megértéséhez, érdemes segítségül hívni a Jogi Lexikont, mely szerint a „diszkrimináció általános fogalomként minden (nem csak jogi) egyenlőtlenség megnevezése, amely az emberek egy csoportjának a többségtől vagy az általánostól elérő hátrányosabb kezelését jelenti.”<sup>5</sup>

Összefoglalva a diszkrimináció az esélyegyenlőség biztosítása bármely természetes személy számára a harmonikus társadalmi együttélés céljából.

## 2.1. A diszkrimináció jogi fogalma és annak fejlődési szakaszai

A jog azonban ennél szélesebb és pontosabb kifejezését adja a diszkriminációnak, illetve az ebből keletkezett diszkrimináció tilalmának. A hátrányos bánásmódon Lamm Vanda meghatározása szerint „jogi értelmében azt értik, hogy valamely csoporthoz tartozónak – ugyanazokban a helyzetekben és feltételekkel – kevesebb (alanyi) joguk és/ vagy kötelezettségük van, mint az általános vagy a többséghez tartozóknak; diszkriminációnak tekinthető továbbá az előbbi feltételek hiányában is, önmagában a csoport tagjainak elkülönült kezelése.”<sup>6</sup>

Justyna Maliszewska-Nienartowicz azonban úgy látja, hogy a „hátrányos megkülönböztetést mint jogi fogalmat nehéz meghatározni, ám erről van közös egyetértés mely szerint .... egy olyan káros hátrányos bánásmódra utal e kifejezés, mely törvény által tiltott alapon áll.”<sup>7</sup>

Ezt követően a fogalom jobb megértése érdekében érdemes annak fejlődésének három fejlődési szakaszát is megvizsgálunk vagy más szavakkal a hátrányos megkülönböztetés kategóriáinak – azaz “védett tárgyainak” – kialakulási folyamatát röviden áttekintenünk az egyenlőség értelmezésén keresztül.

---

<sup>4</sup> LAKI, 2012.

<sup>5</sup> LAMM, 2009.

<sup>6</sup> U.o.

<sup>7</sup> MALISZESKA-NIENARTOWICZ, 2014.

Így történetileg elsőként a „XVIII. században az egyenlőség leginkább a bíró előtti egyenlőséget jelentette,”<sup>8</sup> más szavakkal ezt az időszakot nevezi Opsahl a „törvény előtti egyenlőség” („*equality before the law*”) korszakának.”<sup>9</sup> Más szavakkal a „polgári forradalmak egyenjogúságkövetelése valójában arra irányult, hogy mindenkire ugyanaz a jogrend érvényesüljön.”<sup>10</sup>

E jogfogalom második virágkora XIX. század elején volt. Ekkor az állam célja az volt, hogy biztosítsa „a piac szereplői közötti jogegyenlőséget, annak zavartalan működése érdekében. Éppen ezért ezen korszak célja „az egyenlő jogvédelem” („*equal protection of laws*”) biztosítása volt elsődlegesen.”<sup>11</sup>

Végül az XIX. század végétől kerültek megfogalmazásra a második generációsnak nevezett gazdasági, szociális és kulturális jogok. Ezzel párhuzamosan, újabb és újabb megkülönböztetési alap vált elfogadhatatlanná (bőrszín, nemzetiség vagy etnikai származás, anyanyelv, fogyatékosság, szexuális orientáció). „Nem véletlenül nevezhető ez az időszak a diszkriminációtilalom kiteljesedésnek, vagy Opsahl megfogalmazásában a „diszkrimináció jogi tilalma” („*non-discrimination by way of law*”) korszakának.”<sup>12</sup> Sári János ezt úgy fogalmazta meg, hogy „az egyenjogúság fogalma ily módon – különösen a XIX. század utolsó harmadától kezdve – szociális tartalmat kapott.”<sup>13</sup>

Így összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a jogtörténelem folyamán egyenlő módon felállított feltételeket megvalósító személy fokozatosan egyre több közjogi és magánjogi által biztosított lehetőséggel élhetett.

## 2.2. A diszkrimináció jogi fogalmának csoportosítása

Egy másik eszköz, amely a fogalom tisztább megértéshez vezet, az hogy rendszertani szempontból csoportosítjuk, elemezzük a diszkrimináció lehetséges eseteit.

---

<sup>8</sup> SZEMESI, 2009.

<sup>9</sup> OPSAHL, 1996.

<sup>10</sup> SÁRI – SOMODY, 2008. 47.o.

<sup>11</sup> SZEMESI, 2009. 14.o.

<sup>12</sup> U.o. 15.o.

<sup>13</sup> SÁRI – SOMODY, 2008. 47.o.

Az egyik legkézenfekvőbb módszer, ha úgy tekintünk a diszkriminációra mint:

1. ha az azonos helyzetben lévő személyeket vagy személyek csoportjait különbözőképpen kezelik, vagy
2. különböző helyzetben lévő személyeket vagy személyek csoportjait azonos módon kezelnek.

A fentieket alátámasztja az Emberi Jogok Európai Bíróságának állandó joggyakorlata mely „szerint tiltott diszkriminációnak minősül, ha hasonló vagy összehasonlítható tényállásokat különbözőképpen, illetve különböző tényállásokat azonos módon kezelnek, illetve ítélnék meg hacsak ez objektív okokkal nem igazolható”, továbbá „hogy a csak az emberi tevékenységből eredő hátrányos megkülönböztetés minősül diszkriminációnak, azaz a természeti jelenségekből fakadó különbségtétel nem szolgálhat alapul a közösségi jogban foglalt tilalom felhíváshoz.”<sup>14</sup>

Azonban létezik egy másik csoportosítási módszer, amely alapján a megkülönböztetés típusa lehet:

1. Közvetlen megkülönböztetés: Egy személlyel vagy személyek csoportjával kedvezőtlenül járnak el ahhoz képest, ahogyan másokkal szemben hasonló esetben eljárnak vagy eljárának, és ennek oka az, hogy az adott személy bizonyos tulajdonsággal rendelkezik (például faj, bőrszín, stb.).
2. Közvetett megkülönböztetés: Egy semleges szabály, feltétel, vagy gyakorlat, mely egy sajátos jellemzővel (például etnikai származás, szín, nem) rendelkező csoportot jelentősen hátrányosabban érint más, hasonló helyzetben lévő személyekhez képest.

Végül itt fontos megemlítenem a fentiekben részletesen bemutatott negatív diszkrimináció mellett a pozitív diszkriminációt is mivel „mára az egyenjogúság fogalmának egyrészt bizonyos társadalmi csoportok előnyös megkülönböztetése, illetőleg annak elvárhatósága, másrészt pedig a hátrányos megkülönböztetés tilalma ad korszerű tartalmat.”<sup>15</sup>

---

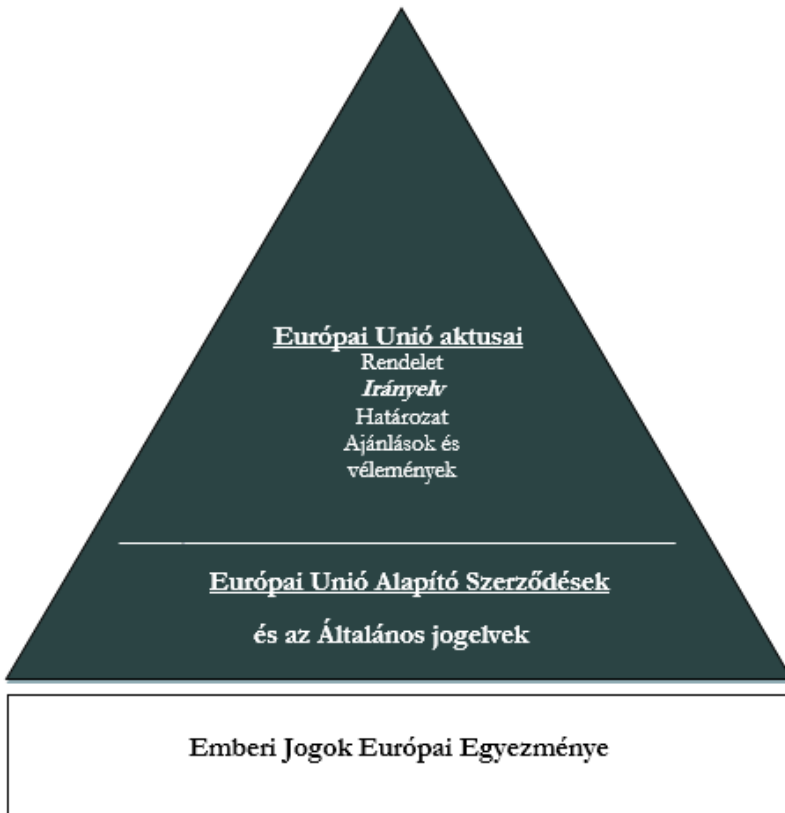
<sup>14</sup> KIRÁLY, 1998.

<sup>15</sup> SÁRI, 2001. 48.o.

### III. A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁNAK JOGA EURÓPÁBAN

Az etimológiai és jogelméleti elemzés után ezen a ponton tértek rá dolgozatom szűkebben vett témájához, mely a diszkrimináció tilalmát kutatja az Európában.

Az európai antidiszkriminációs jognak két önálló – mégis sok hasonlóságot mutató – rendszere van, melyet az alábbi saját szerkesztésű ábrával kívánok illusztrálni:



1. számú ábra: Az antidiszkriminációs jog rendszertani bemutatása

Ez egyrészt az Emberi Jogok Európai Egyezményén, másrészt az uniós jogrenden alapul.

E két diszkriminációs védelmi mechanizmus részletes ismertetése előtt egyetemes jogtörténeti előzményként több okból is itt érdemes megemlíteni az emberi jogok első katalógusát tartalmazó ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát.<sup>16</sup> Egyrészt azért, mert e „Nyilatkozat 2. cikke tartalmazza a nemzetközi jog egyik alapelvét a diszkrimináció általános tilalmát.”<sup>17</sup>

Ugyanis az 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 2. cikke szerint: „Mindenki, bármely megkülönböztetésre, nevezetesen fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyoni, születésre, vagy bármely más körülményre való tekintet nélkül hivatkozhat a jelen Nyilatkozatban kinyilvánított összes jogokra és szabadságokra.”

Így tehát elmondhatjuk, hogy a Nyilatkozatnak a későbbi anti-diszkriminációs szabályok megszületésében alapvetően elsődleges, mintaadó szerepe volt. Másrészt mert e dokumentumnak nemzetközi szerződés formája van és annak is szánták. Azonban közvetlenül a második világháború után is csak hosszas kompromisszumok nyomán született meg, többek között az első arab-izraeli háború kitörése miatt.

### 3.1. Emberi Jogok Európai Egyezménye

A fenti nemzetközi dokumentum szolgált mintául 1950-ben elfogadott az Emberi Jogok Európai Egyezményének, melyet az Európa Tanács (a továbbiakban: ET) kormányközi szervezetként, többek között az emberi jogok biztosításának céljával hívott életre. A későbbiek során a dokumentumot még 16 kiegészítő jegyzőkönyvvel bővítették ki.

Ezek közül kiemelkedik az 1994-ben hatályba lépett 11. Jegyzőkönyv, amely az addig kezdettől fogva működő panaszokat elbíráló bizottságot megszüntette és helyette állandó, teljes munkaidőben működő bírói szervet hozott létre. Más szavakkal ezen Egyezmény végrehajtására, bírói fórumot is

---

<sup>16</sup> Itt érdemes megemlíteni, hogy az EU minden tagállama szerződő fele az Egyesült Nemzetek alapvető emberi jogi szerződéseinek.

Így az 1966-ban hatályba lépett Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának (ICCPR), ill. a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának (ICESCR), amelyek mindegyike kimondja a megkülönböztetés tilalmát, melynek alapjául az ENSZ Emberi jogok Egyezségokmánya szolgált. (Szerző megjegyzése)

<sup>17</sup> KAPONYI, 2000.

létrehozta nevezetesen a strassbourgi székhelyű Emberi Jogok Európai Bíróságát (a továbbiakban: EJEB) amelynek antidiszkriminációval kapcsolatos fogalmi szemléletmódja, a 2.2. pont alatt ismertetésre került. Végezetül azt érdemes itt még megjegyeznünk, hogy ennek az eredmények az volt a háttere, miszerint a 12 alapító ország hasonló keresztény alapokon nyugvó polgári demokrácia volt.

### 3.1.1. A diszkrimináció tilalmának fejlődése az Emberi Jogok Európai Egyezményében

Európában a diszkrimináció tilalmát eredetileg előíró rendelkezés az EJE-nek 14. cikke volt, mely a megkülönböztetés tilalmát így határozza meg: „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.”<sup>18</sup> Kovács Krisztina ezt a jogszabályi rendelkezést úgy értékelte, „hogy az nem az egyenlőség elérését tűzi ki célul, hanem „csupán” megkülönböztetés-mentes bánásmódot biztosít az egyezménybeli jogok tekintetében.”<sup>19</sup> Ezek alapján azt is megállapíthatjuk, hogy ez a jog csak járulékos mivel csak egy másik, a szerződés által garantált jog gyakorlásával összefüggésben tiltott.

A következő előremutató lépés 2000-ben a egyezményéhez kapcsolódó 12.kiegészítő jegyzőkönyv elfogadásával történt meg. Ez a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát annak 1. cikkben az alábbiakban fogalmazza meg: „a törvényben meghatározott jogok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez való tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”<sup>20</sup> A 2. Cikk alapján pedig „a Hatóság senki ellen nem alkalmazhat megkülönböztetést semmilyen, például az 1. bekezdésben említett alapon.”<sup>21</sup> Kovács Krisztina szerint ezen

---

<sup>18</sup> EGYEZMÉNY AZ EMBERI JOGOK ÉS ALAPVETŐ SZABADSÁGOK VÉDELMEÉRŐL ÉS KIEGÉSZÍTŐ JEGYZŐKÖNYVEI

<sup>19</sup> Kovács, 2000.

<sup>20</sup> EGYEZMÉNY AZ EMBERI JOGOK ÉS ALAPVETŐ SZABADSÁGOK VÉDELMEÉRŐL ÉS KIEGÉSZÍTŐ JEGYZŐKÖNYVEI

<sup>21</sup> U.o.



újabb szabály alapján, most már a megkülönböztetés tilalma valóban önálló tilalommal bír, ezzel az “általános, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a nemzeti jogrendszerekben biztosított valamennyi jogra kiterjesztő rendelkezéssel.”<sup>22</sup>

Ráadásul ezt az anyagi jogi forradalmi előrelépést az egyezmény eljárásjoga is követte. Ugyanis a „2005. április 1. (a kiegészítő jegyzőkönyv hatályba lépése) óta lehetőség van elviekben arra is, hogy a kérelmező önállóan, kizárólag a diszkrimináció tilalmának megsértésére hivatkozással nyújtson be panaszt a strasbourgi bírósághoz.”<sup>23</sup>

Azonban két probléma merült fel ezen jogszabályok gyakorlati alkalmazása kapcsán. Ezek közül az egyik az, hogy jóllehet jelenleg az EJEE-t létrehozó ET jelenlegi 47 tagja<sup>24</sup> közül ezt a 12 protokollt csak 20 ország ratifikálta<sup>25</sup>. Másrészt, mindössze a *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina* ügyben<sup>26</sup> született elmarasztaló ítélet az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában ezen cikkely alapján.

Végül ezen egyezmény méltatásaként és e rész lezárásaként itt érdemes megemlíteni, hogy nem véletlen az, hogy ezen nemzetközi szerző-

---

<sup>22</sup> KOVÁCS, 2000.

<sup>23</sup> SZEMESI, 2010.

<sup>24</sup> Az Európa Tanácsnak kontinensünk nagyobb államai közül csak Fehéroroszország nem tagja (Szerző megjegyzése)

<sup>25</sup> Érdekesség hazánk ezt a szerződést nem ratifikálta, de aláírta, de ezen első lépésig Európa vezető tagállamai pl. Németország, Franciaország vagy Nagy-Britannia el sem jutott. Forrás: PROTOCOL NO. 12 TO THE CONVENTION FOR THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS AND FUNDAMENTAL FREEDOMS, 2019.

<sup>26</sup> EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA: *Sejdić és Finci kontra Bosznia és Hercegovina* (27996/06 és 34836/06) Ez két a Bíróság által egyesített ügy volt, melynek felperesei Bosznia és Hercegovina két állampolgára, Dervo Sejdić és Jakob Finci voltak. A fent nevezett személyek azt kérték, hogy - a 1992–95-es boszniai háborút lezáró Dayton-megállapodás részeként létrehozott - Bosznia és Hercegovina 1995. évi alkotmánya hatalommegosztási olyan rendelkezéseket tartalmazott, amelyek úgy rendelkeztek, hogy a közjogi méltóságok Bosznia és Hercegovina háromoldalú elnökségében és a nemzeti Parlamentben csak az etnikailag meghatározó létszámban élő bosnyákok, a boszniai szerbek és a boszniai horvátok számára volt fenntartva. Azonban a kérelmezők, roma és zsidó származásuk miatt, vitatták ezeket a rendelkezéseket. A Bíróság ítéletében azt állapította meg, hogy a Bosznia és Hercegovina 1995. évi alkotmánya ezen formájában sérti a kérelmezőknek a parlamenti szabad választására való jogosultságát az EJEE 14. cikkét, illetve hogy az elnökség megválasztására való jogosulatlanságuk megsérti a 12. jegyzőkönyv 1. cikkét. Az Bíróság döntésnek pozitív utóhatásként 2011 októberében Bosznia és Hercegovina Parlamenti Közgyűlése alkotmányos reformot indított, amely magában foglalja a választási rendelkezések megváltoztatását is. (Szerző megjegyzése)

dés jelentette az – ábra alapján is – az európai integráció jogi alapját is, mely ezen dolgot másikkal nagy témakörül szolgál.

### 3.2. Európai Unió

Az Európai Unió jogelődjét az 1957-ben hatályba lépett Európai Gazdasági Közösséget (a továbbiakban: EGK) létrehozó szerződés hozta létre, amely integrációnak jelenleg az összes tagállama egyben az EJEE részese is. Ezen tagállamok közötti integráció elősegítése és a négy alapvető uniós szabadságjog közül a munkaerő szabad mozgásának a biztosításának érdekében az Unió maga is több antidiszkriminációs szabályt hozott. Így – a korábban már említett – Unió jogforrási hierarchiát követve vizsgáljuk meg, hogy az egyes jogforrási szinteken, miként jelenik meg a diszkrimináció tilalmának jogintézménye.

Ezen a jogforrási rendszer megkülönböztet elsődleges jogot melyben főként az alapító szerződések szerepelnek, illetve ezen a szinten kell a „széles értelemben vett jogforrások között meg kell továbbá említeni ... az Európai bíróság esetjogát, a jogelveket illetve az alapvető jogok érvényesülését.”<sup>27</sup> Másrészt az “Unió arra hatáskörrel rendelkező intézményei jogszabályokat alkothatnak, és más jogi aktusokat fogadhatnak el. Ezek az alapszerződéseken alapuló, azokból eredeztetett jogi aktusok (származtatott, másodlagos jogforrások, jogi aktusok).”<sup>28</sup> Ilyen másodlagos jogforrások vagy jogi aktusok<sup>29</sup>: a rendelet, az irányelv, határozat, ajánlás és vélemény.

#### 3.2.1. Alapító Szerződések (Elsődleges jog)

Az elsődleges jogforrásainak számító Európai Közösségek eredeti szerződésai nem tartalmaztak semmilyen kifejezett antidiszkriminációs szabályt. Azonban az egyenlőség elvének egyes részelemeivel, már az alapító szerződések joganyagában is találkozhatunk. Így az EGK-t létrehozó, úgynevezett Római Szerződés 7. cikkelyében, amely az állampolgárságon alapuló mindennemű megkülönböztetés tilalmát fogalmazta meg, illetve a 119. Cikk, amely ”kizárólag a nők és férfiak egyenlő bérhez való jogát

---

<sup>27</sup> VÁRNAI – PAPP, 2016.

<sup>28</sup> BLUTMAN, 2014.

<sup>29</sup> EU Működéséről-szóló szerződés 288. Cikke alapján (a Szerző megjegyzése)

garantálta. És azt is elsődlegesen a Közösség tagországai közötti gazdasági verseny egyenlő feltételeinek biztosítása céljából.<sup>30</sup>

Történetileg a következő lépcsőfokot az 1999. május 1-én hatályba lépett Amszterdami Szerződés jelentette. Ennek a szerződésnek a 3. cikk (2) bekezdése ugyanis kimondja: a Közösség valamennyi tevékenységének folytatása során „törekszik egyenlőtlenégek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására”. Másik lényeges módosításként az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér bért” elvére módosította.<sup>31</sup> Vizi Balázs ezzel kapcsolatban azt emeli ki, hogy először az Amszterdami Szerződés teremtette meg a diszkrimináció elleni széles körű fellépés alapját az EKSZ 13. cikkével, miszerint „a Tanács a Bizottság javaslata alapján és a Parlamenttel folytatott konzultációt követően” egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”<sup>32</sup> Hozzá kell tennünk, hogy utóbbi ez olyan taxatív felsorolás, amelyet nem lehet egyéb védett tulajdonságokkal bővíteni, mely cikkely ma már az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 19. cikkére módosult.

Az újabb fejlődési lépcsőt az jelentette, hogy az EU és tagállamai 2000-ben kihirdették az EU Alapjogi Chartáját, melynek státusza csak a Lisszaboni Szerződés 2009-es hatályba lépésével, lett jogilag kötelező érvényű. “Ennek következtében az EU intézményei kötelesek annak eleget tenni. A tagállamoknak szintén meg kell felelniük a Chartának, de csak az uniós jog végrehajtása tekintetében.”<sup>33</sup> Maga az Alapjogi Charta<sup>34</sup> tartalmazza az egyetemes emberi jogi szerződésekben és az EJT-ben lefektetett emberi jogokat. Külön említést érdemel ezen dokumentum 3. Egyenlőséggel foglalkozó címe, mert ez csak a diszkrimináció tilalmával foglalkozik. illetve ezen belül annak 21. cikke mondja ki a különféle okokon alapuló megkülönböztetés tilalmát. Hozzá kell tenni, hogy „itt nem csak a kisebbséghez tartozás, hanem az EUMSZ 19. cikkelyéhez képest hét más [védett] tulajdonság is megjelenik, amelyek alapján tiltott a hátrányos megkülönböztetés. De ez nem ad jogalkotási felhatalmazást az uniós

---

<sup>30</sup> SZEMESI, 2009.

<sup>31</sup> SZEMESI, 2009. 23.o

<sup>32</sup> VIZI, 2013. 38.o.

<sup>33</sup> KÉZIKÖNYV AZ EURÓPAI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MENTESSÉGI JOGRÓL 2010.

<sup>34</sup> AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA

intézményeknek, tehát az elsődleges jog továbbra is a 19. Cikk listája az irányadó.”<sup>35</sup>

Az általános jogelvek is az elsődleges jogforrások közé tartoznak, tehát az alapító szerződések szintjén elhelyezkedő íratlan szabályoknak tekintendők. Ezek az Európai Bíróság (továbbiakban: EuB) által kialakított általános jogelvek, ugyanúgy kifejezésre jutnak az EU tagállamok alkotmányában, az emberi jogi szerződésekben és az EJEE-ben megfogalmazott emberi jogi védelemi szabályokban. Fontos hozzátennünk, hogy az EB gondoskodik arról, hogy a közösségi jog megfeleljen ezeknek az elveknek.

Így a luxemburgi székhelyű Európai Bíróság a diszkrimináció tilalmát a tagállamok jogrendszerének közös általános jogelveként ismerte el. Továbbá a bíróság joggyakorlata azt is kimondja, hogy a helyzetek „összehasonlíthatósága nem jelenti azt, hogy azoknak tökéletesen azonosaknak kell lenniük, és azt sem, hogy valamennyi körülményt számításba kellene venni a vizsgálat során.”... „A különbségtétel indokolhatósága kapcsán a Bíróság az indoklás megfelelő jellegét tartja fontosnak, és azt, hogy objektív kritériumokon nyugodjék.”<sup>36</sup>

### 3.2.2. Európai Unió jogi aktusai

Az uniós jogforrások következő szintjén is megjelennek a jogegyenlőség elvének egyes vetületei.

Ennek kapcsán külön ki kell emelnünk az Amszterdami Szerződés 13. cikke alapján készült irányelveket, melyeknek – az Európai Bíróság kidolgozott gyakorlatának értelmében – nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni:

1. Az egyik – az Európai Unió gazdasági jellegből következően – az úgynevezett Foglalkoztatási keretirányelv, amely a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek kialakításáról szól.<sup>37</sup>

2. A másik a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szól,<sup>38</sup> melynek tárgyi hatályával kapcsolatban érdemes kiemelni, hogy az „túlnyúlik a foglalkoztatási kérdéseken és kiterjed a

---

<sup>35</sup> VIZI, 2013. 42.o.

<sup>36</sup> KENDE, 1998. 285.o.

<sup>37</sup> OJ 2000 L 303/16. 79–85.

<sup>38</sup> OJ 2000 L 180/22. 23–27.

mindennapi élet legkülönbözőbb területeire. Így például a szociális védelem, a szociális biztonság, az egészségügyi ellátás, a szociális előnyök, az oktatás, valamint a köz rendelkezésére álló javakhoz való hozzájárulás, ideértve a lakhatás területét is.”<sup>39</sup>

Ezt a két jogforrást és annak eredményét így méltatja Kazuska Melinda: „E két irányelv az antidiszkriminációs politika fejlődésének újabb, mai napig tartó szakaszát nyitották meg. A két irányelv mellé társult egy Antidiszkriminációs cselekvési program is, amelynek célja az volt, hogy fellépjen a faji vagy etnikai, vallási vagy meggyőződésbeli, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság szerinti közvetett és közvetlen megkülönböztetés ellen.”<sup>40</sup>

Ezen alfejezet összegzéseként megállapíthatjuk, hogy a diszkrimináció elleni küzdelemhez szükséges jogi alapok megvannak az Európai Unió joganyagában ráadásul az EURSZ hatályba lépése óta az uniónak alkalmazási kötelezettsége van, hogy a diszkriminációmentességre minden intézkedése során tekintettel legyen.

## KONKLÚZIÓ

Ezen publikáció konklúziójaként érdemes egyrészt az európai diszkriminációs védelmi mechanizmusok jelenlegi és fejleményeit összegezni, másrészt a tudomány céljához méltóan azok jövőbeni hatékonyságát célzó lehetséges alternatívákat megfogalmazni.

Amit a legfontosabb megjegyeznünk, hogy míg az „EJEE védi a benne részes 47 állam joghatósága alá tartozó személyek mindegyikét, addig az EU megkülönböztetés mentességről szóló irányelvei csak a 27<sup>41</sup> uniós tagállam állampolgárainak kínálnak védelmet”<sup>42</sup>, ami az EU Alapjogi Chartája kötelező erejével próbálja részben pótolni.

Meglátásom szerint két logikus út kínálkozik ezen kettősség megszüntetéséhez:

1. Az egyik az EU további bővítése az EJEE összes tagja felé. Ehhez a szándék meg is van az EU és sok, az egyezményben részes állam részéről.

---

<sup>39</sup> KAZUSKA, 2011.

<sup>40</sup> Uo.

<sup>41</sup> Az EU 28. csatlakozott tagállama Horvátország de ezen forrásként felhasznált publikáció 2011-készítése idején még nem volt tagja az EU –nak. Horvátország 2013. július 1. óta tagja az Uniónak. (Szerző megjegyzése)

<sup>42</sup> KÉZIKÖNYV AZ EURÓPAI MEGKÜLÖNBÖZTETÉSMENTESSÉGI JOGRÓL, 2010.

Ezt a megállapítást támasztja alá Vizi Balázs azon megállapítása, hogy például „Szerbia [uniós]tagjelölti státuszának megadása arra is példát adott, hogy ... a kisebbségi jogok valószínűleg továbbra is nagy figyelmet kapnak.”<sup>43</sup>

2. A másik lehetőség magának az Európai Uniónak a csatlakozása az Emberi Jogok Európai Egyezményéhez, mely, a tagságot és a célokat is figyelembe vevő szoros történelmi kapcsolat miatt már hosszú ideje ésszerűnek tűnik.

Azonban az EU-nak csak az EUSZ 6. cikke adott lehetőséget arra, hogy csatlakozzon az EJEE-hez. Ezt követően a csatlakozási tárgyalások 2010-ben kezdődtek meg, melyek végül a EU-nak az EJEE-hez való csatlakozási megállapodás tervezet (továbbiakban: CsMT) megalkotásához vezettek. Ennek nyomán az Európai Bizottság „2013-ban az Európai Unió működéséről szóló szerződés (‘EUMSZ’) 218. cikk (11) bekezdésének megfelelően az EUB véleményét kérte a megállapodás-tervezet uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően. Azonban a luxemburgi székhelyű EuB elutasította az Emberi Jogok Európai Egyezményéhez való csatlakozást. Ugyanis az “EuB 2/13. számú véleményében azt mondta, hogy a CsMT ellentétes az EU joggal.”...mivel annak érvelése szerint „az EU egy újfajta jogrend, melynek természete az EU sajátja, annak önálló alkotmányos kereteivel és alapelveivel, egy különösen kifinomult intézményi struktúrával és a működését biztosító teljes jogszabályi kerettel.”<sup>44</sup>

Mindazonáltal kontinensünk szinte minden állama csatlakozott EJEE-hez, bízom abban ezeket a kezdeti sikertelen kísérletek a későbbiekben mégis jó alapul szolgálnak egy diszkriminációmentes Európa megteremtésben, mely a publikációm – a címválasztását és így – megírásának célját is alátámasztja. Más szavakkal az biztosítaná a diszkriminációmentes Európa felépítését, ha EU tovább bővülne az EJEE összes tagja felé mivel a publikációm alaposan bemutatta, hogy a diszkrimináció elleni küzdelemhez szükséges jogi alapok megvannak az Európai Uniós joganyagban.

---

<sup>43</sup> VIZI, 2013. 125.o.

<sup>44</sup> SZALBOT, 2015.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- BLUTMAN LÁSZLÓ (2014): Az Európai Unió joga a gyakorlatban, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.,  
Elérhető: [https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011\\_0001\\_548\\_EUjog/ch04s04.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_548_EUjog/ch04s04.html), (Letöltve: 2019.január 15.)
- AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA, Az Európai Unió Hivatalos Lapja, C 326/391  
Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=HU>, (Letöltve: 2019. szeptember 1.)
- AZ EURÓPAI UNIÓRÓL SZÓLÓ SZERZŐDÉS ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ MŰKÖDÉSÉRŐL SZÓLÓ SZERZŐDÉS EGYSÉGES SZERKEZETBE FOGLALT VÁLTOZATA, Az Európai Unió Hivatalos Lapja, C 326/1. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3AC2012%2F326%2F01> (Letöltve: 2019. január 5.)
- KÉZIKÖNYV AZ EURÓPAI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MENTESSÉGI JOGRÓL (2010), Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, Az Európai Unió Kiadóhivatala.  
Elérhető: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_HU.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf), (Letöltve: 2019. szeptember 1.). DOI azonosító: [10.2811/12986](https://doi.org/10.2811/12986)
- EGYEZMÉNY AZ EMBERI JOGOK ÉS ALAPVETŐ SZABADSÁGOK VÉDELMEÉRŐL ÉS KIEGÉSZÍTŐ JEGYZŐKÖNYVEI, Európa Tanács Információs és Dokumentációs Központ.  
Elérhető: [http://www.europatanacs.hu/pdf/Emberi\\_jogok.pdf](http://www.europatanacs.hu/pdf/Emberi_jogok.pdf) (Letöltve: 2019.jan.1.)
- IDEGEN SZAVAK GYŰJTEMÉNYE: diszkrimináció  
Elérhető: <https://idegen-szavak.hu/keres/diszkrimin%C3%A1ci%C3%B3>, (Letöltve: 2019. január 1.)
- KAZUSKA MELINDA (2011): A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban  
Elérhető: [https://matarka.hu/koz/ISSN\\_0866-6032/tomus\\_29\\_1\\_2011/ISSN\\_0866-6032\\_tomus\\_29\\_1\\_2011\\_209-227.pdf](https://matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_29_1_2011/ISSN_0866-6032_tomus_29_1_2011_209-227.pdf), (Letöltve 2019.január 15.)
- KIRÁLY MIKLÓS (1998): A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában, Budapest Akadémiai Kiadó, 146.o.
- LAMM VANDA (2009): Jogi lexikon, Budapest, 2009, Complex, 163. o.

- KENDE TAMÁS (1998): Európai közjog és politika, Budapest, Osiris, 285.o.
- KOVÁCS KRISZTINA (2000): A diszkriminációtilalom kiterjesztése az Emberi Jogok Európai Egyezményében, Fundamentum, 2000/4. szám.  
Elérhető:[https://epa.oszk.hu/02300/02334/00004/pdf/EPA02334\\_Fundamentum\\_2000\\_04\\_027-033.pdf](https://epa.oszk.hu/02300/02334/00004/pdf/EPA02334_Fundamentum_2000_04_027-033.pdf), (Letöltve 2019. szeptember 1.)
- OJ 2000 L 180/22. 23–27.: A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról ( Faji egyenlőségről szóló irányelv)
- OJ 2000 L 303/16. 79–85: A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (Foglalkoztatási keretirányelv)
- OPSAHL, TORHEL (1996): Law and Equality, Oslo, Ad Notam Gyldenal, 171.o.
- VIZI BALÁZS (2013): Európai kaleidoszóp, L’ Hartman, Párizs, 38.o.
- SÁRI JÁNOS – SOMODY BERNADETTE (2008): Alapjogok (Alkotmánytan II.), Budapest, Osiris, 47-48.o.
- EURÓPAI BÍRÓSÁGA: Applications nos. 27996/06 and 34836/06 (2009): Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina ügy érdemi ítélet, melyben a nevezett orszgot kifejezetten a 12. Protokoll diszkriminációs szabályainak megsértése miatt marasztalták el.Elérhető: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=133395>, (Letöltve: 2019. szeptember 15.)
- SZEMESI SÁNDOR (2009): A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában, Budapest, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, 14-15.o.
- MALISZESKA-NIENARTOWICZ, JUSTYNA (2014): Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line?  
Elérhető:[https://www.iises.net/download/Soubory/soubory-puvodni/pp041-055\\_ijoss\\_2014v3n1.pdf](https://www.iises.net/download/Soubory/soubory-puvodni/pp041-055_ijoss_2014v3n1.pdf), (Letöltve: 2019. november 12.)
- SZEMESI SÁNDOR (2010): A diszkrimináció tilalma az emberi jogok európai rendszerében és a magyar jogrendben, Kül-Világ VII. évfolyam 2010/4. Elérhető: [https://epa.oszk.hu/00000/00039/00023/pdf/EPA00039\\_kulvilag\\_2010\\_04\\_szemesi.pdf](https://epa.oszk.hu/00000/00039/00023/pdf/EPA00039_kulvilag_2010_04_szemesi.pdf), (Letöltve: 2019. szeptember 1.)
- SZALBOT BALÁZS (2015): Az Európai Unió Bírósága elutasította az Emberi Jogok Európai Egyezményéhez való csatlakozást: Mit jelent ez a döntés?, Arsoni,



Elérhető: [https://arsboni.hu/eu\\_accession\\_to\\_echr/](https://arsboni.hu/eu_accession_to_echr/), (Letöltve: 2019. szeptember 1.)

KAPONYI ERZSÉBET (2000): Az emberi jogok nemzetközi védelme Ph.D. értekezés Budapest,. Elérhető:

[http://phd.lib.unicorvinus.hu/118/1/kaponyi\\_erszebet.pdf](http://phd.lib.unicorvinus.hu/118/1/kaponyi_erszebet.pdf), (Letöltve: 2019. január 1.)

LAKI ILDIKÓ (2012): Napjaink diszkriminációs fogalmai és megjelenési formái

Elérhető: <https://polgariszemle.hu/archivum/115-2012-december-8-efolyam-3-6-szam/tudomanyos-tukor/506-napjaink-diszkriminacios-fogalmai-es-megjelenesi-formai>, (Letöltve: 2019. November 12)

PROTOCOL NO. 12 TO THE CONVENTION FOR THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS AND FUNDAMENTAL FREEDOMS (2019), Chart of signatures and ratifications of Treaty 177, Council of Europe

Elérhető: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures>. (Letöltve: 2019. szeptember 15.)

VÁRNAY ERNŐ – PAPP MÓNICA (2016): Az Európai Unió joga, Budapest, Wolters Kluwer, 177.o.