

ZACCARIA MÁRTON LEÓ: AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK
ÉRVÉNYESÜLÉSE A MUNKAJOG TERÜLETÉN A MAGYAR
JOGGYAKORLATBAN (BUDAPEST: HVG-ORAC 2015) 382.

Zaccaria Márton Leó elemzése üdítő a magyar munkajogi irodalmat jellemző, egy-egy jogintézményt részletesen bemutató, de csupán leíró jellegű művek között. Gondolatgazdag monográfiájában az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a magyar bíróságok esetjogának rendszerezésére vállalkozott egy olyan területen, amely a hazai joggyakorlatban évtizedes elmaradásokkal küzd.

A diszkrimináció tilalma az Európai Unió egyik legfontosabb és leginkább kimunkált alapelve, fontossága a foglalkoztatási viszonyokban megkérdőjelezhetetlen. Zaccaria könyve a maga nemében egyedülálló alkotás a hazai szakirodalomban, korábban még senki sem vállalkozott arra, hogy a terjedelmes joggyakorlatot ilyen alapos elemzésnek vesse alá. A monográfia az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv.* logikai felépítését tükrözi, arányaiban jól képviseli azokat a területeket, ahol a magyar bíróságok jogértelmezése leginkább elmarad az uniós joggyakorlat mögött: az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, és a bizonyítási, illetve a kimentési szabályok kerülnek bővebben kifejtésre, a szerző ígérete szerint az Európai Unió jogának való megfelelés tükrében.

A szerző elméleti álláspontja szerint mindent összevetve a hazai jogi szabályozás elméletben megfelelően garantálja az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását (312. o.). Sajnos a gyakorlatban kevesebb okunk van az optimizmusra: az Európai Unió a nemek közötti bérkülönbségek vizsgálata során megállapította, hogy a férfiak és nők keresete közötti különbség Magyarországon egyrészt magasabb az uniós átlagnál, másrészt folyamatosan nő.¹ Egy nemzetközi felmérés adatai szerint a munkahelyi diszkrimináció hazánkban a legmagasabb az EU tagállamai között: a válaszadók 53%-a nyilatkozott úgy, hogy diszkriminációnak van vagy volt kitéve a munkahelyén.²

Zaccaria az elmélet és a gyakorlat közötti különbség fő okát a jogértelmezési nehézségekben és emiatt a jogalkalmazás ellentmondásosságában látja, monográfiájának is joggyakorlat elemzése a kítűzött célja. Így kevés figyelmet kap az a jogi és társadalmi környezet, amelyben az egyenlő bánásmód elősegítésére vonatkozó szabályok alkalmazásra kerülnek. Érintőlegesen kerül említésre, hogy az *Alaptörvény* már nem tartalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, illetve hogy *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv.* dogmatikailag indokolatlanul alakította át az egyenlő díjazás szabályát, noha ezeknek a körülményeknek a vizsgálata további szempontokat adhatott volna a joggyakorlat alakulásának megértéséhez.

Alapvető jelentőségű problémák merülnek fel az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének hazai értelmezésénél, ahol a magyar bíróságok ítéletei jogtörténeti időutazásra hívják a jogkeresőket. Nehezen osztottam emiatt Zaccaria örömen

¹ Tackling the Gender Pay Gap in the European Union, 2014, ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf.

² Lásd www.kellyservices.hu/HU/About-Us/Workplace-discrimination-in-Hungary-amongst-the-highest-in-Europe-with-older-workers-facing-new-hurdles/#.V8LL7piLTIU.

az egyenlő bér fogalmát tisztázó 2013-as Kúriai ítélet³ kapcsán. Bár a szerző példaértékűnek és előzmény nélkülinek írja le a döntést (326. o.), valójában abban több évtizedes uniós értelmezési alapelveket foglal össze a Kúria.⁴ Továbbá, az itt nóvumként megjelenő állásfoglalások azért sem tekinthetők előremutatónak, mert az EUB esetjogában olyan ítélet is született már, amely kimondja, hogy az egyéni munkateljesítmény minőségében mutatkozó eltérés sem lehet jogszerű alapja a bérkülönbségnek.⁵ Ez az ítélet nyilvánvalóan túlmegy az ésszerűség határán, és ennek fényében feltehetően a tagállamokban a versenyszféra valamennyi munkáltatója az irányelvbe ütköző bérezési politikát folytat, nem csoda, hogy számos kritika érte a döntést.⁶ Ám ehhez képest annak elismerése, hogy az azonos munkakörök esetében nem lehet jogszerűen különbséget tenni a munkabérben, csak azt példázza, hogy a magyar bíróság 2013-ban jutott el arra az értelmezési szintre, ahol az Európai Unió Bírósága az 1990-es évek végén járt.

Ugyanígy nehezen védhető álláspontnak tartom, hogy a közvetett diszkriminációval kapcsolatos esetek száma azért lehet alacsony, mert a jogalkotó a szabályt túlságosan bonyolultan fogalmazta meg (235. o.). A megfogalmazás egyfelől nem ismeretlen, az irányelvekből került át a magyar jogba;⁷ a „lényegesen nagyobb hátrány” fogalmának bevezetése pedig pozitív újításként jelenik meg az irodalomban.⁸ E fogalom előnyei közé tartozik, hogy immár a munkavállalónak nem szükséges statisztikai adatokkal alátámasztania, hogy a munkáltató sérelmezett intézkedése egy lényegesen nagyobb csoportot érintett hátrányosan,⁹ ez pedig különösen azok-

³ KGD 5/2013.

⁴ Pl. 43/75. sz. *Defrenne v. SABENA* ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet, [EBHT 1976., 455. o.]; 96/80. sz. *J. P. Jenkins v. Kingsgate* ügyben 1981. március 31-én hozott ítélet [EBHT 1981., 911. o.]; 184/89. sz. *Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1991., 297. o.]; 262/88 sz. *Barber*-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet [EBHT 1990., 135. o.]; 360/90. sz. *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötöl* ügyben 1992. június 4-én hozott ítélet [EBHT 1992., 3589. o.]; 100/95. sz. *Brigitte Kording v. Senator für Finanzen* ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet [EBHT 1997., 5289. o.]; 411/96. sz. *Margaret Boyle and Others v. Equal Opportunities Commission* ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., 6401. o.]; 243/95. sz. *Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance* ügyben 1998. június 17-én hozott ítélet [EBHT 1998., 3739. o.].

⁵ 381/99. sz. *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG* ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., 4961. o.].

⁶ Paul CRAIG – Graïne DE BÚRCA: *EULaw: Text, Cases and Materials* (New York: Oxford University Press 1998.) 876.

⁷ A Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg); a Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról; a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról.

⁸ Ronald L. CRAIG: *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality* (Leiden: Martinus Nijhoff 2007) 55.

⁹ Bár a lényegesen nagyobb csoport fogalmát is számos eset igyekezett tisztázni (171/88. sz. *Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebüudereinigung* ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet [EBHT 1989., 2743. o.]; 184/89. sz. *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1991., 297. o.]; 33/89. sz. *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* ügyben 1990. június 27-én hozott ítélet [EBHT 1990., 2591. o.]; 343/92. sz. *De Weerd, née Roks, and Others*

ban az esetekben könnyíti meg a munkavállalók helyzetét, ahol nincsen rendelkezésre álló statisztikai adat vagy az adatok hitelessége, illetve a mintavétel vitatott. Másfelől az elemzett esetek alapján úgy tűnik, hogy a magyar bíróságok valójában nem értik a közvetett és a közvetlen diszkrimináció közötti lényegi eltérést. Zaccaria álláspontja szerint a diszkrimináció két formája között mindössze a megkülönböztetés forrása a különbség (202. o.). Ez a meghatározás figyelmen kívül hagyja, hogy az alapvető különbség abban található, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés nem magát a bánásmódot, hanem annak a személyre vagy csoportra gyakorolt hatását helyezi a középpontba, illetve közvetett diszkrimináció esetén az intézkedés hatásának arányosságát és az indok ésszerűségét kell vizsgálni.¹⁰ Annak ellenére, hogy a magyar szabályozás nem az uniós irányelvek logikáját követi, az értelmezési nehézségek nehezen magyarázhatók. E körben szintén támaszkodhatna a magyar jogalkalmazó a nemzetközi jog által kimunkált fogalomrendszerre, hiszen ezek a szempontok megjelennek nemcsak az EUB, de az Emberi Jogok Európai Bíróságának¹¹ és az ENSZ Emberi Jogi Bizottságának¹² esetjogában is.

Anélkül, hogy fetisizálnám az Európai Unió Bíróságának a döntéseit, igencsak enyhének érzem azt az elvárást, amelyet a szerző a hazai jogalkalmazókkal szemben támaszt. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény hatálybalépése után több mint tíz évvel sovány vigasz, hogy mára eljutottunk odáig, hogy az egyenlő bánásmód követelményét komolyan kell venni (332. o.), és az sem tűnik valódi történelmi jelentőségű fejleménynek, ha a Kúria egy európai bírósági ítéletre hivatkozik álláspontja alátámasztására (210. o.). Bár Zaccaria helyenként maga is határozottabb kritikát fogalmaz meg, felmerül a kérdés, hogy ezt miért inkább csak mintegy hozzávetőlegesen, sokszor csak a lábjegyzetekben elhelyezve teszi meg? Az egyenlő bánásmód követelményének ilyen átfogó elemzése kiváló lehetőséget teremtene arra, hogy elvi élel mutasson rá azokra a jogalkotási és értelmezési hibákra, amelyek gátját képezik a hazai jogfejlődésnek.

Szinte minden fejezetben említésre kerül, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróságok jogértelmezési harcában általában a hatósági álláspont áll dogmatikailag jobban védhető alapokon, mégis a bíróságok azok, amelyek egy-egy kérdésben kimondják a végső szót. Zaccaria ezzel kapcsolatban elmarasztalja a Hatóságot, mivel az ily módon alul maradván a küzdelemben nem él azokkal az eszközökkel, amelyek megfelelőbb módon és határozottabban segítenék elő az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését (332. o.). Érdekes lett volna megtudni, hogy a Hatóság függetlenségének hiánya, amely sokáig hazai és nemzetközi kritika tárgya volt, a szerző szerint mennyiben befolyásolta az EBH működését. Az EBH, amely korábban központi hivatalként működött, csak 2011-ben lett autonóm jogállású

v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and Others ügyben 1994. február 24-én hozott ítélet [EBHT 1994., 571. o.].

¹⁰ Lásd az *Ebktv.* 7. § (2) *b*) pontját: nem valósít meg diszkriminációt az a rendelkezés, amelynek tárgyilagossága mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

¹¹ *Thlimmenos v Greece* RJD 2000-IV, 263 (Judgment of 6 April 2000).

¹² *Rupert Althammer et al. v. Austria, Communication* No. 998/2001, U.N. Doc. CCPR/C/78/D/998/2001 (2003).

szerv,¹³ és függetlenedett a vizsgálatainak is tárgyát képező kormányzati igazgatási intézményrendszerrel, illetve lett önálló költségvetése. A szerző által is hivatkozott Kádár András Kristóf-tanulmány pontosan mutatott rá azokra az elemekre, amelyek a törvénymódosítás előtt negatívan befolyásolták a szervezet működését. Az EBH jogállása alapvetően befolyásolja a hatóság szakmai súlyát is, talán a bíróságok nem érezték korábban egy minisztérium alá tartozó szerv álláspontját meghatározónak, ezért is maradhettek ki a látókörükből a testületi állásfoglalások (334. o.). Ennek vizsgálata azért is fontos lehetett volna, mert azok a kúriai ítéletek, amelyek nagyobb mértékben vették figyelembe az EBH határozataiban foglaltakat és gyökeresen megváltoztatták a korábbi bírósági gyakorlatot – például az osztott bizonyítást tekintve –, már a 2011-es törvénymódosítás után születtek.

Ellentmondások az *Ebktv.* rendelkezései a kimentési szabályok területén. A szerző már a könyv bevezető fejezetében előre jelzi, hogy a magyar szabályozás, illetve az ezen alapuló jogértelmezés több helyen sem felel meg az uniós követelményeknek, így például elmaradt a 2000/48/EK keretirányelvnek¹⁴ az életkoron alapuló diszkriminációhoz kötődő kimentési szabályainak átültetése a hazai jogba. Ugyancsak aggályos a Kúriának a jogértelmezése a kauzalitás valószínűsítéséről, a monográfia több helyen is tárgyalja a bizonyítási teher megoszlásával kapcsolatos alapvető tévedéseket. Zaccaria ezen a ponton fogalmaz meg igazi és valós kritikát a hazai bírósági gyakorlattal kapcsolatban; a kimentési okok vizsgálata, ezen belül is az életkorral összefüggő diszkriminációval kapcsolatos esetek elemzése számomra a könyv legérdekesebb fejezete volt. Itt a szerző élesen rámutat az *Ebktv.* kimentési szabályainak ellentmondásaira, amelyek a joggyakorlat következtelenségében egyértelműen tetten érhetők. Az életkoron alapuló diszkrimináció megítélése az Európai Unió Bírósága esetjogában is gyakorta ellentmondásos, és ez csak tovább nehezíti a jogértelmezést. Ehelyütt érdekes lett volna olvasni a szerző véleményét a bírák nyugdíjazásának ügyével kapcsolatban, amelyben a hazai kimentési szabályokat az uniós joggal összevetve elemzi az Európai Unió Bírósága.¹⁵

Helyesen mutat rá a szerző, hogy önmagában a hatósági és a bírói jogalkalmazás kevés ahhoz, hogy átfogó módon reformálja meg a társadalomban az egyenlő bánásmód terén uralkodó személetet. Ez a monográfia az egyes esetek tényállásának lényegre törőbb bemutatásával alkalmas lenne arra, hogy a munkáltatók, érdekérvényesítő szervezetek, de akár egyéni munkavállalók számára is haszonnal forgatható kézikönyv legyen. A gyakorlati alkalmazhatóság jobbításának másik módja az lenne, ha az Egyenlő Bánásmód Hatóság a jelenleginél felhasználóbarátabb formában tenné közzé a honlapján a határozatait, így azok a könyv alapján visszakereshetők lennének. Természetesen ez utóbbi megoldás nem a szerző kompetenciájába tartozik.

¹³ A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXLI. tv. és egyes kapcsolódó törvények, valamint a miniszteri hatósági hatáskörök felülvizsgálatával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CLXXIV. tv.

¹⁴ A Tanács 2000/48/EK (2000. július 17.) irányelve.

¹⁵ 268/12. sz. Bizottság kontra Magyarország ügyben 2012. november 6-án hozott ítélet [EBHT 2012., 687. o.].

Az EBH, ahogyan ezt a szerző anticipálja, valóban lényeges szerepet tölthet be a jövőben a szemléletformálásban, azonban a Hatóság még nem nőtt fel a társadalmi szerepéhez és felelősségéhez. Azon túl, hogy az elé kerülő esetekben sokszor nem jelenik meg a szerző által is hiányolt bátrabb, a munkavállalók szociális érdekeit és emberi jogainak védelmét szem előtt tartó jogértelmezés (337. o), a Hatóság arra sem keres magyarázatot, hogy miért nem érkezett panasz azokon a területeken, ahol eddig elhanyagolható számú eset született, így különösen a nemi identitás, a szexuális irányultság, a børszín vagy az érdekképviselőhez való tartozás kérdései terén. A látencia szintje e védett tulajdonságoknál vélhetően jelentősen meghaladja a „szokásos” ügyeknél feltételezett arányt, márpedig jogfejlesztő értelmezés csak akkor várható el a jogalkalmazóktól, ha esetek kerülnek eléjük. Ameddig a társadalomban nem alakul ki olyan kép, hogy a sérelmet szenvedettek eredményesen fordulhatnak panaszukkal akár a Hatósághoz, akár a bíróságokhoz, az esetek száma sem fog nőni, ez pedig ahhoz a téves képzethez vezethet, hogy a diszkrimináció valóban csökken Magyarországon. A társadalmi tudatosság növelésének egyik kulcsa lehet, ha az EBH megváltoztatja a szerző által is kritizált bírságolási gyakorlatát és megfelelő visszatartó erővel bíró szankciókat alkalmaz. A másik megoldás, hogy a Hatóság sokkal hatékonyabban és céltudatosabban használja ki azokat a lehetőségeit, amelyek alkalmasak a társadalmi szemlélet formálására, így javítva a sokszor elkeserítő képet. A monográfiát keretbe foglaló üzenet szerint az előítélet, az alaptalan negatív szemlélet és a téves előfeltevés hosszú távon leküzdhető – legyen igaza Zaccaria Márton Leónak!

*Hungler Sára**

* PhD, egyetemi adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1053 Budapest, Egyetem tér 1-3.
E-mail: hungler@ajk.elte.hu.