
Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkaviszony létrehozásával összefüggésben

Zaccaria Márton Leó*

1. Problémafelvetés – egyenlő bánásmód a munkaviszony létrehozásával összefüggésben

Az egyenlő bánásmód követelménye különösen fontos helyet foglal el a munkavállalókat megillető jogok, illetőleg jogvédelmi eszközök struktúrájában, egyben a diszkriminációtól mentes foglalkoztatás kritériumait tekinthetjük a munkavégzés kapcsán az egyik legérzékenyebb területnek. Alátámasztja ezt az elv összetettsége, szerteágazósága és nehezen megítélhetősége is. Tovább árnyalja a képet a munkáltató és a munkavállaló hierarchikus kapcsolata, hiszen diszkriminációs esetek könnyen felmerülnek olyan jogviszonyban, ahol az egyik fél a függ a másiktól, márpedig a munkaviszony klasszikusan ilyen.¹

Tipikusnak mondhatók azon diszkriminációs esetek, melyek a munkaviszony létrehozása, illetve az azt megelőző folyamatok – álláshirdetés, állásinterjú² – során merülnek fel. Az esetek többségében az ilyen ügyekben a diszkrimináció általában nem önállóan, és nem feltétlenül egy konkrét tulajdonságra alapítva jelentkezik, hanem sokkal inkább a megalázó bánásmód, a munkáltatói magatartás minősége ad alapot a hátrányos megkülönböztetésre azzal, hogy jellemzően látszólag nem ütközik konkrét jogszabályi tilalomba a munkáltató eljárása. Sőt, jellemző, hogy a munkáltató tisztában sincs azzal, hogy léteznek úgynevezett tiltott kérdések, vagy egyáltalán azzal, hogy milyen módon kellene megfelelnie az egyenlő bánásmód követelményének egy ilyen eljárás során.³ Meg kell jegyezni azt is, hogy mivel a munkaviszony létrehozása kapcsán kevés konkrét jogszabályi rendelkezést, ezek

* Egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

¹ Legalábbis a tipikus munkaviszonyok mindenképpen. A munkavállalói függéssel kapcsolatosan lásd: Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély*, 20 (2009)6., 76-107. o.

² Ezek munkajogi megítélésről lásd: Gyulavári Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek, *Humán Szaldó*, 6 (2009) 2., 34-38. o.

³ Koltai Júlia: *A munkáltatók kiválasztással kapcsolatos szempontjai*, in: *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében* (szerk.: Ágó Anna – Fris E. Kata), EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 2. tanulmány, Budapest, 2013, 20-28. o.
<http://www.egenlobanasmod.hu/tamop/kutatasok#tanulmanyok> (2014. 01. 10.).

megszegése esetén pedig kevés igazi szankciót találunk, ezért ezen ügyek jelentős része el sem jut hatósági vagy bírósági szakaszba, így a munkavállalók egyenlőségének védelme nem tűnik kellően hatékonyak. A következőkben áttekintem a kérdés gyakorlati és elméleti oldalát is, alapul véve az Egyenlő Bánásmód Hatóság vonatkozó fontosabb döntéseit, a Kúria ítéleteit, illetőleg ezzel összekapcsolva az Európai Unió Bíróságának e tárgyban született jelentősebb ítéleteit, mindezek fényében megkísérlek bizonyos olyan következtetéseket levonni, melyek e jogi probléma nehéz kezelhetőségét előmozdíthatják, elsősorban a joggyakorlatban.

2. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kidolgozott jogvédelmi rendszer – 1/2007. TT. sz. állásfoglalás

A Hatóság több határozatában is rendelkezett az ilyen fajta közvetlen és közvetett diszkriminációról, és a munkáltató eljárásának jogszerűségi szempontú vizsgálata egységes megítélés alá esik a következők szerint. Tekintve, hogy erre nézve is szigorú európai uniós⁴ – és hazai alapelvi szintű⁵ - tilalom áll fenn, ezért összességében kijelenthető, hogy a Hatóság ilyen típusú jogvitákban alkalmazott mércéje kifejezetten munkavállalóbarát, és magas szintű védelmet igyekszik garantálni. Erre egyébiránt véleményem szerint napjaink munkaerő-piaci helyzetében feltétlenül szükség is van.

A Hatóság határozataiban két esetben tekinti jogszerűnek a látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósító munkáltatói aktusokat: egyik oldalról jogi szempontból tehetetlen akkor, amikor a munkáltató még csak álláspályázatnak, hirdetésnek, állásinterjúnak sem minősülő eljárás keretei között jár el diszkriminatívan,⁶ illetve akkor is, ha ennek a megkülönböztetésnek valóban van jogszerű, arányos és tényleges munkaerő-piaci alapja, illetőleg a foglalkoztatási egyenlőség elveivel összhangban van. Így – egy példával élve – nem diszkriminatív az úgy meghirdetett álláslehetőség, amely nehéz fizikai munkára kizárólag férfiakat, sőt akár bizonyos fizikai adottsággal rendelkező jelentkezőket vár, vagy csak a megadott szempontok szerint előnyben részesíti őket. Persze más kérdés, hogy a munkaerő-piaci folyamatok sajátosságaiból következően az esetek túlnyomó többségében nem az ehhez hasonló szélsőséges különbségtétel képezi vita tárgyát, hanem sokkal árnyaltabb a kép.⁷

⁴ 2000/78/EK (1) bekezdés, az irányelv értelmezésével kapcsolatban lásd: Gyulavári Tamás: *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*, in: *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában* (szerk.: Kiss György), Budapest, Osiris, 2001, 164-167. o.

⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1) bekezdése.

⁶ Például: nem hivatalos felhívás, ígéret, közzé sem tett pályázati felhívás, egyszerű tájékoztatás a munkáltatótól vagy alkalmazottjától, inadekvát információk alapján történő jelentkezési szándék.

⁷ Szemléletes példa lehet erre a Bíróság C-229/08.sz., Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main ügyben 2010. január 12-én hozott ítélete (EBHT 2010., I-0001.o.), melyben a Bíróság jogszerűnek ítélte azt az előírást, amely a tűzoltóvá válást szigorú korhatárhoz – 40 év – kötötte a munkakör betöltésének lehetőségét, nélkülözve bármilyen mérlegelést. Vagyis azért nehéz egy ilyen kérdést megítélni, mert nem teljesen egyértelmű, hogy 39 éves korban miért alkalmasabb az adott munkakör betöltésére a jelentkező, mint egy évvel később.

A jogviszony létrehozásához kötődően az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület kiadott egy állásfoglalást 1/2007. TT. sz. alatt,⁸ amely az állásinterjúknál feltett munkáltatói kérdésekről szól abból a szempontból, hogy milyen jellegű kérdések diszkriminatívak, és milyenek nem. Nem csak Magyarországon bevett gyakorlat ugyanis, hogy a leendő munkáltató vagy az ő képviselője olyan légkört, hangulatot teremt egy állásinterjúknál, amellyel a jelentkező megalázó helyzetbe kerül, emberi méltósága sérül, nem úgy bánnak vele, mint ahogyan az elvárható lenne egy ilyen élethelyzetben. Mindennek az alapja jellemzően az, hogy valamilyen személyes tulajdonság alapján bánnak így az alannyal, ami pedig gyakorlatilag az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét fogja eredményezni a mellett, hogy például a zaklatás tényállása is kimeríthető így. Ez a gyakorlat nagyon káros mind a munkavállalók jogaira, mind pedig a munkaerő-piaci folyamatokra nézve, arról nem is beszélve, hogy tényleges jogi szabályozás erre nézve nincs a hazai gyakorlatban. Ha megpróbáljuk feloldani ezt az ellentmondást, akkor azt látjuk, hogy az ilyen élethelyzetek vonatkozásában tényleges jogorvoslati eszközöket tulajdonképpen nem is lehet biztosítani munkajogi oldalról, hiszen a felek között semmilyen ilyen jellegű jogviszony nem áll fenn. Így klasszikus módon foglalkoztatási diszkriminációról nem beszélhetünk akkor, ha valakit nemére, korára, egészségi vagy éppen családi állapotára, esetleg arra tekintettel nem alkalmaznak megfelelő indok nélkül, hogy ő maga, esetleg közeli hozzátartozója hosszabb ideje nem tud munkaviszonyt létesíteni.⁹ Látni kell azonban, hogy elméletileg akkor, ha valaki ilyen típusú jogsérelmet szenved el, szűk körben ugyan, de van lehetősége jogorvoslati lehetőséget igénybe venni, hiszen polgári jogi szempontból személyiségi jogsérelem is felmerülhet.¹⁰ Ez azonban önmagában véve még nem biztos, hogy megfelelő jogorvoslatot jelent, főleg, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az ilyen esetekben szinte lehetetlen bármit a munkáltató terhére bizonyítani.¹¹

Érdeemes arra is kitérni, hogy az uniós joggyakorlat szerint az egyenlő bánásmód követelményét úgy kell interpretálni, hogy azt a munkaviszony valamennyi szakaszában, így már a létrehozáskor és az azt közvetlenül megelőző eljárás során is, meg kell tartani, csakúgy, mint a megszüntetésekor és – bizonyos vonatkozásban – a megszűnés után is (lásd például a felek közötti elszámolási kötelezettséget). Ez azonban megfelelő szabályozás hiányában és egységes

⁸ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjúknál feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁹ Kiss György: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban, *Jura*, 8 (2002) 1., 48-60. o.

¹⁰ Így a nemrég hatályba lépett 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.) 2:52 (1) és (2) bekezdése szerint sérelemdíj iránti igénye alapos lehet, tekintettel annak objektív szankciós jellegére.

¹¹ Pontosabban nem a munkáltató terhére kell bármit is bizonyítani, hanem a munkáltatónak kell magát exculpálnia bizonyítva azt, hogy ő az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járt el. Ennek azonban előfeltétele az, hogy a munkavállaló legalább valószínűsítse az őt ért jogsérelmet, illetőleg azt, hogy az adott jogsérelem őt valóban megjelölt védett tulajdonságára tekintettel érte. Ilyen módon persze azt is legalább valószínűsítania kell tudnia a panaszosnak, hogy az adott védett tulajdonsággal rendelkezik. A diszkriminációs ügyek sajátos bizonyítási szabályaival kapcsolatosan lásd: Gyulavári Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész), *Humán Szaldó*, 6 (2009) 10., 263-265. o. és Naomi Cunningham: Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof, *Industrial Law Journal*, 35 (2006) 3., 272-278. o.

joggyakorlat nélkül lehetetlen a valóságban, hiszen az állásinterjúkat szinte kivétel nélkül a külső kontroll teljes hiánya jellemzi. És igaz ugyan, hogy a jövőbeli munkáltató számára vannak bizonyos olyan személyes, egyben védett tulajdonságok, amelyek relevánsak lehetnek abból a szempontból, hogy valóban megfelelő-e a jelentkező az adott munkakörre, az ilyen esetekben azonban mégis nagyon körültekintően kellene eljárniuk a munkáltatóknak. Hiszen az egyenlőséghez való jogában senkit sem lehet megsérteni még akkor sem, ha ez azért történik, mert a munkáltató érdeke ezt kívánja meg jövőbeli munkaszervezési vagy gazdasági szempontok érvényre juttatása miatt.

Ezzel a kérdéssel összefüggésben tesz tehát néhány fontos megállapítást az említett állásfoglalás, de azt is hozzá kell tenni, hogy ez önmagában véve még kevés ahhoz, hogy a sérelmet elszenvedett alanyok tényleges jogorvoslathoz tudjanak jutni. Viszont mindenképpen előrelépés abban a vonatkozásban, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljárásban az itt megjelölt szempontok nagy hangsúllyal kerülnek figyelembe vételre.

Az állásfoglalás rögzíti, hogy a 2003. évi CXXV. törvény tilalmazza azt, hogy a munkáltató hátrányos megkülönböztetést valósítson meg a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, illetve a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggésben. Ezzel összefüggésben a foglalkoztatási jogviszony fogalmát a lehető legszélesebb körben kell értelmezni,¹² ez azonban egyúttal bizonyos dogmatikai problémákat is felvet. Álláspontom szerint azonban ez a rendelkezés némileg a „levegőben lóg”, ugyanis a 2003. évi CXXV. törvény foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezéseit csak az Mt-vel szoros összhangban lehet értelmezni, márpedig ennek a szabálynak a munkajogi kódexben semmilyen „megfelelőjét” nem találjuk, főként úgy, hogy az új törvény kifejezetten szűkítően fogalmaz az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben. Mert bár a helyes értelmezés szerint valóban bele kell érteni ezt is az Mt. 12. §-ába, ez a joggyakorlatban korántsem egyértelmű, az esetek jelentős részében emiatt teljesen figyelmen kívül maradnak ezek a szempontok.

Kimondja az állásfoglalás, hogy bár a munkáltató minden olyan kérdést feltehet az interjú, amely lényeges és összefüggésben áll az esetlegesen létrehozandó munkaviszonnyal, ez azonban nem lehet korlátlan, és a legfőbb korlátot éppen a hátrányos megkülönböztetés tilalma jelenti. Még akkor is, ha végső korlátnak elfogadjuk ezt az elvet, nagyon nehéz kijelölni azt a kört, amelyben még jogszerű módon tehetők fel kérdések. Egyetértve az állásfoglalással, célszerű kettéválasztani a kérdést olyan esetekre, melyekben foglalkoztatási viszonyokkal, illetve amelyekben munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggésben tesz fel kérdéseket a potenciális jövőbeli munkáltató.

¹² Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó testület 384/2/2008. TT. számú állásfoglalásában ugyanis az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezésével összefüggésben kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem kizárólag a szűkebb értelemben vett munkavégzési formák tekintetében, hanem valamennyi, munkavégzésre irányuló jogviszonyban is így valamennyi atipikus foglalkoztatási, önfoglalkoztatói, illetve munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyban is meg kell tartani.

A foglalkoztatási jogviszonyok vonatkozásában az állásinterjúra egyfajta sajátos kivételként tekint az állásfoglalás, ugyanis kimondja, hogy a munka törvénykönyvét kizárólag a munkaviszonyokra lehet alkalmazni, de mivel az állásinterjú sok esetben szerves, egyben elengedhetetlen részét képezi a munkajogviszonynak, ezért a Tanácsadó Testület indokoltnak tartja, hogy a munkajogi szabályrendszer valamennyi elvét, így az egyenlő bánásmód követelményét is alkalmazni kelljen e vonatkozásban. Ennek megfelelően kimondja az állásfoglalás, hogy csak olyan kérdés tehető fel az állásinterjún, amelyre a válasz a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújt, és amely nem jár egyúttal személyiségi jogsérelemmel. Ebből a szabályból két további következtetés vonható le. Egyik oldalról ez a megfogalmazás alapvetően szűkíti a munkáltatók mozgásterét, ugyanis a köztudatban is létező vélemény, mely szerint „bármit” lehet kérdezni egy interjún, ezzel semmivé válik, ugyanis csak akkor lehet feltenni az adott kérdést, ha tényleges tájékoztatást ad a válasz. Vagyis az interjúztatónak arra is figyelnie kell, hogy még szimplán kíváncsiságból, érdeklődő szándékkal sem tehet fel olyan kérdést, amellyel megsértené az interjúalany jogait. Természetesen az ilyen határvonalak szinte kijelölhetetlenek a mindennapi gyakorlatban, de helyesnek tartom, hogy a Tanácsadó Testület határozottan foglal állást e vonatkozásban. Másik oldalról pedig további kérdésként tehető fel, hogy mik azok az információk, amikkel kapcsolatos kérdés a létesítéssel összefüggésben még feltehető, de ha szigorúan értelmezzük az állásfoglalást, akkor a munkaszerződés teljesítésével összefüggésében már nem. Nehéz ezt a kérdést megválaszolni, hiszen a teljesítést akár bele is érthetjük a létrehozás folyamatába, hiszen csak olyan személlyel létesít jogviszonyt a munkáltató, akit alkalmasnak ítél a munkakör ellátására. Ugyanakkor az a kérdés is új megvilágításba kerülhet így, hogy az interjú pillanatában van-e gyermeke a jelentkező nőnek, és nemleges válasz esetén hogyan minősül az, ha megkérdezi a munkáltató, hogy tervez-e, és ha igen, akkor mikorra. Ugyanis a próbaidő jogintézménye például szintén jó alkalmat adhat a munkáltatónak arra, hogy diszkriminatív módon szüntesse meg munkavállalója munkaviszonyát. Természetesen az ilyen teoretikusnak tűnő kérdések csak az adott esetet megvizsgálva válaszolhatók meg, de valószínűnek tűnik, hogy a védett tulajdonságokra vonatkozó kérdések még a munkaviszonnyal összefüggésben is csak szűk körben tehetőek fel, azon kívül pedig egyáltalán nem.

Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés egyaránt felmerülhet az ilyen esetekben, mint ahogyan az is hátrányként jelentkezhet a potenciális munkavállaló oldalán, hogy vele határozott időtartamra, részmunkaidőre, vagy esetlegesen hosszabb próbaidővel kötnek munkaszerződést, mint összehasonlítható helyzetben lévő társaival. Mindezen feltételek nem jelentenek minden esetben diszkriminációt, de ha az ilyen eseteket megpróbáljuk a munkavállalók személyes oldaláról szemlélni, az ilyen esetekben is feltehető az alanyok részéről a következő kérdés: „miért éppen én?”¹³

Márpedig az egyenlő bánásmód követelménye épp az ilyen következményeket hivatott megakadályozni, de ez természetesen nem működhet mechanikusan a

¹³ 900/2008. számú EBH határozat.

gyakorlatban. Látni kell azt is, hogy mindezen tilalmak csak akkor relevánsak a jogkövetkezmények szempontjából, ha a munkavállalónak hátránya származik az ilyen kérdésekből és az ezekre adott válaszokból. Ehhez kötődően fontos kiemelni, hogy a bizonyítás szabályai megegyeznek az általános szabályokkal az egyenlő bánásmód sérelmének vonatkozásában,¹⁴ ami szintén a munkavállalókat védő szabályként értelmezhető. Illetőleg a jogorvoslati lehetőségek tekintetében rámutat az állásfoglalás arra is, hogy bár a gyakorlatban nem ilyen egyértelmű, mégis, ilyen esetekben munkaügyi jogvitának is helye lehet.

3. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság „esetjoga”

Szükségesnek tartok részletesen megemlíteni néhány konkrét esetet ahhoz, hogy feltárhatók legyenek a Hatóság jogalkalmazói tevékenységének főbb irányvonalai ezen a területen, már csak azért is mert az ilyen típusú esetek száma kifejezetten magasnak mondható.¹⁵ Érdemes továbbá megvizsgálni azt is, hogy a gyakorlatban mennyiben alkalmazhatók az Ebktv-ben, illetőleg az említett állásfoglalásban foglaltak, valamint – és erre a későbbiekben sor is kerül – szükséges ezek ismertetése ahhoz is, hogy a bírósági gyakorlattal össze lehessen hasonlítani a hatósági gyakorlatot kimutatva ezzel a főbb hiányosságokat a bírósági jogalkalmazásban, esetlegesen feltárni a hatósági jogértelmezés fejlesztésre szoruló szegmenseit.

Fontos megállapításokat tesz a Hatóság 219/2012. számon közzétett határozatában és álláspontom szerint – természetesen az állásfoglalás mellet – ez a határozat kell hogy a jövőben az egyik legfontosabb iránymutatásként szolgáljon a munkaviszony létrehozásával kapcsolatos diszkriminációs esetekben, ugyanis a Hatóság valamennyi fontos kérdésre kitér az eset kapcsán, érvelése pedig meggyőzőnek tűnik. Kor alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetést állapított meg a Hatóság egy munkaerőközvetítő céggel szemben, méghozzá azért, mert az annak ellenére tagadta meg a panaszos – az állásra jelentkező – érdemi meghallgatását, illetőleg alkalmazását,¹⁶ hogy ő megfelelt a nyilvános álláshirdetésben foglalt egyetlen érdemi feltételnek, ez pedig az angol nyelvtudás volt. A jelentkező azt az elutasító választ kapta a cégtől, hogy életkora miatt nem kívánják egyik álláshely kapcsán sem figyelembe venni jelentkezését, vagyis bár előzetesen nem jelölték meg életkori feltételt a munkakörök kapcsán, mégis az egyetlen ok az egyértelmű elutasításra a jelentkező életkora volt. A Hatóság

¹⁴ Ezek a következő irányelvekben találhatóak: Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19., 22-26.o.), A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16-22.o.) és Az Európai és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23-36.o.).

¹⁵ Összesen hetvenegy ilyen tárgyú határozat került közzétételre az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján, vagyis az összesen kétszázharminchét foglalkozással legalább részben kapcsolatos ügy közel egyharmada a munkaviszony létesítésével függ össze.

¹⁶ Pontosabban kiközvetítését.

kiemeli, hogy egy munkaerőközvetítő cégnek különös figyelmet kell fordítania a jelentkezők és potenciális munkavállalók alkalmasságának vizsgálatára – így például célszerű volna személyesen meghallgatni őket –, hiszen még ha egy vagy két munkakör betöltésére valóban alkalmatlan is a jelentkező akár életkora, akár más körülmény miatt, mivel több, egymástól eltérő munkakörrel összefüggésben is felmerül az állásbetöltés lehetősége, ezért nem indulhat ki abból egy munkáltató, hogy amennyiben egy adott munkakörre valaki alkalmatlan, akkor minden bizonnyal a többire is az.¹⁷ Az eljárás alá vont munkáltató érdekes módon nem tagadta intézkedése diszkriminatív voltát, hanem mintegy indirekt igazolási okként az ügyfelei, vagyis a külföldi partnermunkáltatók elvárásait jelölte meg arra hivatkozva, hogy az alkalmazási feltételeket ők szabják meg. A Hatóság – helyesen – természetesen nem fogadhatta el ezeket az érveket jogszerű kimentési okként, ugyanakkor megvizsgálta, hogy a külföldi partnerek által meghatározott direktívák – lényegében: munkakörök életkorhoz kötése – lehet-e egyáltalán önmagában véve jogszerű az adott esetben. Az eljárás alá vont ennek megfelelően arra hivatkozott, hogy általános tapasztalat az, hogy a szóban forgó munkakör¹⁸ betöltésére a harmincöt év alatti jelentkezők alkalmasabbak, mint az e kor fölöttiek, ennek oka pedig a folyamatos fizikai és mentális terhelés. Vagyis a munkáltató – hangsúlyozva a kritérium általános tapasztalati voltát – álláspontja szerint a harmincöt évnél idősebb jelentkezőket nem diszkriminálni, hanem éppen ellenkezőleg, a kudarcélménytől, a túlterheléstől, a sikertelenségtől megóvni kívánja ilyen módon. A munkáltató statisztikákkal kívánta ezen állítását igazolni, végül sikertelenül. Az esethez hozzátartozik, hogy a panaszos jelentkező hasonló munkakörben rendelkezett külföldi munkatapasztalattal, tehát már csak emiatt is indokolt lett volna érdemben vizsgálni alkalmasságát.¹⁹ Látható tehát, hogy a Hatóság nem fogadta ezt el jogszerű indoknak, mivel még ha bizonyított is lett volna, hogy a megjelölt munkakör betöltésére alkalmasabbak a fiatalok, akkor sem lehetett volna teljes mértékben, alkalmassági vizsgálat nélkül elutasítani a jelentkezőt főként úgy, hogy nyelvtudása és tapasztalata alapján az állás betöltésére minden bizonnyal alkalmas lett volna.²⁰

¹⁷ Figyelembe véve azt is, hogy speciális munkaköri alkalmassági követelményeket nem is tett közzé. Lásd: a Bíróság C-415/10.sz., Galina Meister kontra Speech Design Carrier System GmbH ügyben 2012. április 19-én hozott ítéletének (EBHT-ban még nem tették közzé) 32-33. pontjában kifejtetteket, e szerint, ha valaki hitelt érdemlően állítja, hogy megfelel az adott álláshelynél előírt feltételeknek, és semmilyen más oka nincs a munkáltatónak arra, hogy ne az adott jelentkezőt alkalmazza, hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

¹⁸ A szóban forgó munkakör tengerjáró hajón szolgálatot teljesítő felszolgáló volt.

¹⁹ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a vizsgálat során lényegében két kérdést intézett az eljárás alá vonthoz: egyik oldalról tudni szeretne volna, hogy a fiatal – vagyis harmincöt év alatti – életkor mennyiben bír relevanciával a munkakör betöltése szempontjából, másik oldalról pedig azt, hogy mi volt az oka annak, hogy a kérelmező miért nem felelt meg a munkakör betöltésére. Jól látható tehát, hogy a Hatóság gyakorlatilag a kimentési okok tekintetében tette fel kérdéseit, hiszen az első kérdéssel a munkakör sajátosságainál fogva lett volna lehetősége kimentenie magát az eljárás alá vontnak, míg a másodikkal a jelentkező személyében fennálló olyan objektív körülmény fennálltát vagy fenn nem álltát bizonyíthatta volna, ami nem teszi alkalmassá e munkakör betöltésére. Mindez összhangban van az Ebktv. 22. §-ával és természetesen a 2000/78/EK irányelvvel.

²⁰ Hasonló jogkövetkeztetésre jutott a Hatóság a következő esetekben: 79/2013., 176/2012., 71/2012., 123/2011., 1087/2011., 281/2010., 160/2010., 69/2010., 1144/2010., 819/2008., 43/2009.,

Hasonló tényállás mellett jutott eltérő következtetésre egy korábbi döntésében²¹ a Hatóság, bár hozzá kell tenni, hogy a kimentési körülmények részben eltérőek voltak. A bepanaszolt munkáltató határozott időtartamban, helyettesítés céljából foglalkoztatta a panaszos közalkalmazottat, méghozzá a helyettesített kolléga keresőléptelensége idejére. A határozott idő letelte után azonban jogviszonya nem került meghosszabbításra, míg két – álláspontja szerint – vele összehasonlítható helyzetben lévő munkatársáé igen, sőt az eredetileg helyettesítéssel betöltött munkakörbe az egyik ilyen kollégát határozatlan időre nevezte ki a munkáltató a munkakörök részleges átszervezése nyomán, erről azonban a panaszost nem tájékoztatta, aki így abban a tudatban volt mindvégig, hogy a helyettesítési álláshely betöltetlen.²² A panaszos ugyanakkor több, a betöltendő munkakör szempontjából releváns kompetenciával rendelkezett, és nézete szerint kora – ötven év – miatt nem őt nevezte ki a munkáltató, akár határozott időtartamú jogviszonyra. A kinevezett közalkalmazott frissen diplomázott, fiatal pályakezdő – huszonhat éves – volt, és a panaszos szerint az életkorbeli jelentős különbség volt a valós oka annak, hogy vele nem számoltak az állás betöltésénél, ez pedig diszkriminációt valósíthat meg életkora alapján.²³ Az eset egyik érdekessége, hogy a munkáltató pályázat kiírása nélkül nevezte ki a kollégánőt határozatlan időre, ilyen módon nem mérhette fel az esetlegesen jelentkezők kompetenciáit, alkalmasságát, tapasztalatát, ez alapján pedig valóban úgy tűnhet, hogy – akár életkorára is tekintettel – a panaszos indokolatlanul és talán jogszerűtlenül esett el az állás betöltésének lehetőségétől. Más kérdés ugyanakkor, hogy mivel mindkét potenciális jelentkező dolgozott már korábban a munkáltatónál, ráadásul a betöltendő munkakör is változatlan volt, ezért a munkáltató okkal tekinthetett el a pályázati eljárástól.²⁴ A panaszos számára ennek a momentumnak valóban lehetett olyan üzenete, ami a munkáltató részéről önkényes és diszkriminatív magatartásra enged következtetni, hiszen az álláshelyre történő „jelentkezést” – vagyis a határozott vagy határozatlan időtartamú állás lehetőségének fennálltát – a munkáltató teljes mértékben figyelmen kívül hagyta. A másik érdekessége az esetnek, hogy a Hatóság elfogadta a munkáltató azon érvelését, miszerint a panaszos és a végül kinevezett kollégánő helyzete nem volt összehasonlítható,

1023/2009., 419/2008., 94/2008., 595/2008., 819/2008., 271/2007., 310/2007., 569/2006., 704/2007., 1/2007., 310/2007., 564/2006., 180/2006., 314/2006., 295/2006. számú EBH határozatok.

²¹ 831/2007. számú EBH határozat.

²² Ez utóbbi momentumnak megkérdőjelezhető relevanciája az ügy szempontjából, azonban jó példa lehet arra a jelenségre, ami ugyan a bírósági gyakorlatban sokkal jellemzőbb, de ilyen módon is találkozhatunk vele, miszerint az egyenlő bánásmód követelménye és a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának alapelve gyakran együtt kerül alkalmazásra, hiszen a panaszos – vagy felperes – ezeket gyakran egyszerre hívja fel az eljárás során. Jelen esetben azt kell látni, hogy még ha nem is volt rendeltetészerű a munkáltató magatartása a tájékoztatás elmaradása miatt, eljárása pusztán emiatt sem diszkriminatív, sem pedig jogszerűtlen nem lehet.

²³ De ugyanígy például azzal is, ha a munkaviszonyban töltött időt ne, vagy nem megfelelően számítják be egy adott állás vonatkozásában. Ezzel kapcsolatosan lásd: Radnay József: A korrall összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére, *Gazdaság és Jog*, 15 (2007) 5., 17-19. o.

²⁴ Persze ezáltal megkérdőjelezhető, hogy vajon a kinevezési eljárás valóban megfelelt-e a rendeltetészerű joggyakorlás alapvető kritériumának.

márpedig ha nem volt az, akkor fogalmilag nem valósulhatott meg hátrányos megkülönböztetés.²⁵ Így a Hatóság további vizsgálatot nem is tartott indokoltnak, és megalapozottnak fogadta el azt, hogy ebben a helyzetben nem összehasonlítható egy határozott és egy határozatlan időtartamra foglalkoztatott munkavállaló helyzete, hiszen előbbi kinevezése kétségtől csak a helyettesítés időtartamára szólhat, utóbbi pedig a munkáltató saját döntésén és gazdasági és humánerőforrás-lehetőségein múlik. Ezzel az érveléssel nem tudok száz százalékosan egyet érteni, ugyanis végeredményben nem a foglalkoztatási forma szolgált a diszkrimináció alapjául, hanem önmagában az, hogy az ötvenéves jelentkezőt figyelmen kívül hagyta a munkáltató bármiféle mérlegelés nélkül egy jóval fiatalabbal szemben. Vagyis a munkakör betöltése szempontjából irrelevánsnak ítélem azt, hogy a két munkavállaló milyen státuszt töltött be korábban a munkáltatónál, ilyen módon helyzetük összehasonlítható volt, és a munkáltatónak mindenképpen ki kellett volna írnia a pályázatot.²⁶ Az osztott bizonyítás szabályainak – Ebktv. 19. § (2) bekezdés – megfelelően a munkáltató bizonyítani tudta, hogy a munkavállalók helyzete nem volt összehasonlítható, ugyanakkor a Hatóság szerint a panaszos nem tudta valószínűsíteni sem, hogy védett tulajdonsága és az oldalán bekövetkezett jogsérelem között ok-okozati összefüggés állt volna fenn, miközben a pályázati kiírás elmaradása és az alkalmassági vizsgálat nélküli álláspontra kerülése álláspontom szerint elegendő bizonyíték lehetne erre.²⁷ Hozzá kell tenni – a további ügyek részletezése nélkül –, hogy négy hasonló tartalmú ügyben a panaszos visszavonta kérelmét,²⁸ három esetben²⁹ a Hatóság megszüntette az eljárást, egy ügy pedig a felek egyezségével zárult.³⁰

²⁵ Hiszen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. és 9. §-a szerint a hátrányos megkülönböztetés bármely formája csak abban az esetben állapítható meg, ha a sérelmet szenvedett fél összehasonlítható helyzetben van más olyan személyekkel, akik nem szenvedték el az adott hátrányt.

²⁶ Arról nem is beszélve, hogy a munkáltató tudott a panaszos állásbetöltési szándékáról, márpedig ha a felek között korábban fennállt foglalkoztatási jogviszonyt relevánsnak kell tekinteni az összehasonlíthatóság szempontjából, akkor megítélésem szerint ez a körülmény sem maradhat figyelmen kívül, hiszen ez már nagy valószínűséggel vezetne diszkriminációhoz, mert végeredményben valóban a panaszos valamely védett tulajdonsága – életkora – alapján maradt figyelmen kívül az állás betöltésénél.

²⁷ Hasonló elvek és megállapítások mentén nem állapított meg diszkriminációt a Hatóság a következő esetekben sem: 57/2011., 267/2010., 324/2009., 198/2009., 457/2009., 441/2008., 617/2008., 37/2008., 2/2008., 1443/2008., 453/2008., 1003/2008., 851/2008., 154/2008., 47/2007., 11/2007., 640/2007., 413/2007., 11/2007., 747/2006., 677/2006., 48/2006., 49/2006., 458/2006., 337/2006., 465/2006., 541/2006., 534/2006., 385/2006., 1/2006., 711/2005. számú EBH határozatok, illetve három olyan eset 2005-ből, melyek ügyszám nélkül kerültek közzétételre.

²⁸ 46/2009., 112/2009., 669/2006., 625/2006. számú EBH határozatok, illetve egy olyan 2005-ös határozat, amely ügyszám nélkül került közzétételre.

²⁹ 1007/2008., 636/2008., 615/2007. számú EBH határozatok.

³⁰ 2005-ös, ügyszám nélkül közzétett határozat.

4. A jogvédelem hatékony, de kockázatos útja – a következetes bírói gyakorlat

A bíróságok helyzete az ilyen formában felmerülő jogviták esetében jóval nehezebb, mint a Hatóságé, ugyanis a Hatóság is számos esetben szembesül azzal a problémával, hogy eljárása nem bír kellő jogalappal, hiszen a felek között ebben a fázisban még munkaviszony nem áll fenn, így konkrét munkajogi jogalappal csak nagyon nehezen bírhatnak az ilyen típusú ügyek.³¹ A munkaügyben ítélkező bíróságok ebből kifolyólag még gyakrabban küzdenek ezzel a problémával, de azt is látni kell, hogy mind az Ebktv. foglalkozási antidiszkriminációs szabályaiba, mind pedig az Mt. egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szakaszába beleértendő a jogviszony létrehozásához kötődő diszkriminációtilalom is.³²

Előzetesen azt is hozzá kell tenni, hogy az ilyen esetek jelentős részében a munkához való alapvető jog helyes értelmezése is felmerül,³³ hiszen abban az esetben, ha egy – leendő – munkavállalót az egyik legalapvetőbb jogában, vagyis az egyenlőként való kezelésének jogában³⁴ ér hátrány, akkor azzal értelemszerűen munkához való joga is sérül, hiszen ez utóbbi egyik legtipikusabb korlátozásának a diszkriminatív munkáltatói – esetleg állami – magatartás minősül.³⁵ Természetesen a munkához való jogot sem lehet korlátlanul értelmezni,³⁶ de azt is látni kell, hogy amennyiben a munkaerő-piaci folyamatok nem mentesek a diszkriminációtól, akkor azon munkavállalói csoportok tagjai, akik rendelkeznek az adott tulajdonsággal, tulajdonságokkal, jelentős és több szempontból is jogellenes hátrányba kerülnek, és nem kizárólag a velük összehasonlítható helyzetben lévőekkel szemben. Azt is hozzá kell tenni, hogy a létrehozás folyamatában több szempontból is felmerül – az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben is – a munkavállaló személyiségi jogainak, emberi méltóságának sérelem, és az látszik a

³¹ Jól példázza ezt az Mfv. III. 10. 131/2012/5. számon közzétett ítélet, ebben az esetben ugyanis a jogvita tárgya a kiírt pályázat kapcsán felmerülő munkáltatói diszkrimináció volt, azonban a Kúria szerint ez nem volt érdemben vizsgálható, ugyanis a felek között nem állt fenn munkaviszony.

³² Az Ebktv. 21. §-ához fűzött miniszteri indokolás szerint a munkaviszonnyal összefüggésben – összhangban a 2000/78/EK irányelv 9. cikk (1) bekezdésével – nem kizárólag a munkaviszonyban, hanem annak létesítésekor, illetőleg az ahhoz kötődő eljárások során is meg kell tartani. Az Mt. kommentárja szintén külön utal arra – segítségül hívva az Ebktv-t –, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszony létrejöttét megelőzően és megszűnését követően is meg kell tartani. Lásd: Kiss György – Berke Gyula: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Complex, 2012, 56.

³³ Aminek magyarázata elsődlegesen a két alapvető jog – az egyenlő bánásmód követelményének és a munkához való jog sajátos kapcsolata. Lásd például a IV/893/2012. AB határozatot.

³⁴ Virginia Mantouvalou: *Are Labour Rights Human Rights?*, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 2., 151-172. o.

³⁵ Mint ahogyan ez érintőleg ugyan, de felmerül a Bíróság C-141/11.sz., Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB ügyben 2012. július 5-én meghozott ítéletében (EBHT-ban még nem tették közzé), hiszen a munkavállaló munkaviszonya kizárólag életkorára tekintettel szűnt meg lényegében a törvény erejénél, illetve a munkáltató egyoldalú döntésénél fogva, és ez jelentős mértékben korlátozta – idős korára tekintettel – munkaerő-piaci lehetőségeit, ami végeredményben a munkához való jog sérülését is eredményezheti. Lásd: Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, 2010, 356-358. o.

³⁶ Christine Kaufmann: *Globalisation and Labour Rights – The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, Oxford, Hart, 2007, 19-28. o.

gyakorlatban, hogy a munkajogi szabályok nem tudnak kellő garanciát biztosítani a munkavállalók számára az ilyen esetek megelőzésére vagy orvoslására.^{37 38}

Ebben a vonatkozásban^{39 40} a legfontosabb ítéletnek az EBH2007. 1629. számú elvi bírósági határozatot tartom arra tekintettel, hogy ebben a tárgykörben ennél szélesebb körű értelmezésre a hazai bírósági gyakorlatban ez idáig nem került sor, ellentétben a luxemburgi esetjog legújabb fejleményeivel.⁴¹ A korábban mondottak miatt persze nem is lehet túlságosan sok ilyen tárgykörben született ítéletről beszélni, azonban a munkajogi egyenlőség szempontjából kiemelten fontos megállapításokat tesz a Kúria ebben a döntésben.

Főszabályként azon törvényi szabályok kiterjesztő értelmezésével kidolgozott jogtételt fogalmazza meg a Kúria, miszerint az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, azonban a munkáltató jogosult olyan megkülönböztetést alkalmazni, melynek alapja saját diszkreciójára épülő döntése és annak a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka van. Álláspontom szerint fontos, hogy a Kúria ezt elvi éllel kimondta, ugyanis a törvényi szabályokból bár következik ez, de a jogalkalmazás számára fontos lehet a jövőben is, hogy tételes szabály hiányában mi minősül ilyen irányú foglalkozással összefüggő hátrányos megkülönböztetésnek és mi nem. A felperes munkavállaló és az alperes munkáltató között egymást követően két munkaügyi per volt folyamatban, az első perben a felperes keresete nem bizonyult alaposnak. A felperest – álláspontja szerint – azért érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről, mert álláspályázatát annak ellenére többször is elutasította azt, hogy rendelkezett a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a felperes által megjelölt munkakörre nem keres jelentkezőt, vagyis nincs betöltetlen állása. Ez a jogvita viszonylag egyértelmű volt kimenetelét tekintve, ugyanis önmagában véve az, hogy valakit megfelelő végzettséggel nem alkalmaz a munkáltató, csak akkor lehetne jogszerűtlen, ha mindezt valamilyen diszkriminatív okra alapítva tenné, tehát a munkáltató alappal mentette ki magát azáltal, hogy

³⁷ Rúzs Molnár Krisztina: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot, *Munkaügyi Szemle*, 50 (2006) 10., 45-47. o.

³⁸ Radnay József: A munkaköri alkalmasság vizsgálatának új szabályai, *Gazdaság és Jog*, 7 (1999) 1., 16-17. o.

³⁹ E kérdéssel összefüggésben a Kúria nem állapított meg hátrányos megkülönböztetést a következő esetekben: Kfv. IV. 37. 477/2009/6., Kfv. IV. 37. 969/2009/7., Mfv. II. 10. 582/2011/4. Ezekben az esetekben a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy mivel az álláspályázat, illetve állásinterjú során a felek között nem áll fenn munkaviszony, ezért a diszkrimináció megállapítása nem lehetséges.

⁴⁰ A Kúria az anonim határozatok körében egy esetben állapított meg diszkriminációt a munkaviszony létrehozásával összefüggésben: Mfv. I. 10. 449/2007/3.

⁴¹ A Bíróság C-415/10.sz., Galina Meister kontra Speech Design Carrier System GmbH ügyben 2012. április 19-én hozott ítéletének (EBHT-ban még nem tették közzé) ítélete, a Bíróság C-229/08.sz., Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main ügyben 2010. január 12-én hozott ítélete (EBHT 2010., I-0001.o.), a Bíróság C-54/07.sz., Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV ügyben 2008. július 10-én hozott ítélete (EBHT 2008., I-05187.o.), a Bíróság C-203/03.sz., Európai Közösségek Bizottsága kontra Osztrák köztársaság ügyben 2005. február 1-jén hozott ítélete (EBHT 2005., I-00935.o.), a Bíróság C-186/01.sz., Alexander Dory kontra Bundesrepublik Deutschland ügyben 2003. március 11-én hozott ítélete (EBHT 2003., I-02479.o.) a Bíróság újabb gyakorlatából.

nála betöltetlen meghirdetett állás nem volt.⁴² Ezzel a döntéssel mindenképpen egyet kell érteni, ugyanis az egyenlő bánásmód követelményének nem adható olyan extenzív értelmezése, mely által a munkáltató magatartása akkor is diszkriminatívnak tekintendő, ha valójában a hátrányos megkülönböztetés egyik fogalmi eleme sem áll fenn.

Azonban az EBH alapját képező második munkaügyi jogvita megítélése már nem ennyire egyértelmű, ugyanis ebben az esetben az alperes munkáltató egy határozott időre megüresedett álláshelyre nem alkalmazta a felperest, hanem helyette saját munkavállalói közül alkalmazott egy olyan kollégát, aki a felpereshez képest további végzettséggel rendelkezett. A munkáltató azzal indokolta döntését, hogy belső átcsoportosítással célszerűbben és ésszerűbben meg tudja oldani az állás(ok) határozott időtartamú betöltését. A felperes azonban – látszólag alaptalanul – azt állította, hogy szimplán azért nem őt nevezte ki a munkáltató, mert korábban közöttük munkaügyi per volt folyamatban, vagyis kvázi bosszúból, de legalábbis ellenszenvből nem alkalmazta őt, miközben a munkaköri követelményeknek száz százalékig megfelel.⁴³ Megjegyzem, hogy azért nem tartom teljesen helyesnek a Kúria érvelését, mert ésszerűnek és okszerűnek tekinti ezt az indokot, hiszen amennyiben a pályázó alkalmas a kiírt munkakörre, abban az esetben nem tartom feltétlenül helyesnek azt, hogy egy további szempont alapul vételével nyerje el az állást az „alkalmasabb” pályázó, ugyanis a munkaköri alkalmasság megítélésem szerint egyáltalán nem függ attól, hogy a pályázó egyébként egy másik munkakör követelményeinek is megfelel-e vagy sem.⁴⁴ A Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben valamennyi pályázó alkalmasnak bizonyult a munkakör betöltésére, akkor a pályázók meghallgatása, további értékelése nélkül jogszerűen nevezi ki azt a jelentkezőt a munkáltató, aki további képesítéssel, másik munkakör betöltésének feltételeivel is rendelkezik. Ez az érvelés azonban hiányos, ugyanis a Kúria nem adja meg a végső magyarázatot arra, hogy miért indokolt mindenféle további mérlegelés nélkül az ilyen jellegű – szándékos és célzott – megkülönböztetés. Meglátásom szerint ugyanis ennek a

⁴² Az álláshirdetés, illetve a munkaviszony létrehozását megelőző eljárásokkal kapcsolatban felmerülő diszkriminatív munkáltatói magatartással összefüggésben lásd: Gyulavári Tamás: Egy próbaper története, *Fundamentum*, 2 (1998) 4., 155-158. o. és Gyulavári Tamás: Próbaper a diszkriminatív álláshirdetések ellen, *Munkaügyi Szemle*, 42 (1998) 4., 17-19. o. A helyzet az eset óta nem sokat változott, hiszen a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók az esélyegyenlőségi szabályokat gyakran teljesen figyelmen kívül hagyva hirdetnek meg állásokat, vagy választják ki a jelentkezőket valamilyen diszkriminatív módon. Jó példa erre az Egyenlő Bánásmód Hatóság 219/2012. számon közzétett határozata, hiszen ez esetben a munkáltató magatartása azért volt jogellenese, mert az álláshirdetésben feltételként csak az angol nyelvtudást jelölte meg, ugyanakkor a panaszos jelentkező érdeklődését mindenféle bővebb indokolás nélkül azért utasította el, mert 35 év fölötti volt.

⁴³ Tehát semmilyen, az Ebktv. 22. §-ában meghatározott körülmény nem indokolta a munkáltató kimentését.

⁴⁴ Hiszen álláspontom szerint az irreleváns a megpályázott munkakör betöltése szempontjából, vagyis a munkáltató mérlegelési jogával ugyan élhet természetesen ez esetben is, de ha az elutasított jelentkező védett tulajdonsága és az elutasítás között oksági kapcsolat áll fenn, akkor a munkáltató alaptalanul próbálja magát kimenteni diszkrecionális jogkörére hivatkozással.

gondolatmenetnek számos eleme alkalmazhatónak tűnik a gyakorlatban, de az uniós jogértelmezés nem ennyire megengedő ebben a vonatkozásban.⁴⁵

A Kúria következetlenül mossa össze indokolásában azt a két körülményt, mely szerint a felperes nem valószínűsítette, hogy őt hátrányosan megkülönböztették, és egyúttal arra is utal e helyütt, hogy a munkáltatói kimentés alapos, mert a különbségtétel indokolt. Nem különíti el kellőképpen a szempontokat, mert álláspontom szerint, még ha alaptalan is volt a felperes igénye, mindenképpen valószínűsítette azt, hogy őt hátrány érte az állás betöltése kapcsán. A tárgyilagos mérlegelés követelménye kapcsán kiemeli a Kúria, hogy az Alkotmánybíróság is kimondta, hogy a diszkrimináció tilalmának általános elve nem korlátlan, hiszen a nem önkényes megkülönböztetés, amennyiben egyúttal tárgyilagos és indokolt, jogszerű lehet.⁴⁶ A Kúria ez irányú érvelését kissé nagyvonalúnak tartom, ugyanis való igaz, hogy a megjelölt alkotmánybíróági határozatokból kiolvasható ez a mentesülési ok, de azt is látni kell, hogy a határozatok fő mondanivalóját szigorúan értelmezve a Kúriának nem ilyen következtetésre kellett volna jutnia. Álláspontom szerint helyes, hogy a Kúria utal az alkotmánybíróági gyakorlatra, de ez az utalás a bírósági gyakorlatot látva sajnos izolált jelenségnek tekinthető, ugyanis a hazai bíróságok sem az alkotmányos követelményekre, sem pedig az azokból származó jogkövetkeztetésekre nem szoktak hivatkozni. Az ítélet indokolásának végén megismétli a Kúria a tárgyilagos különbségtétel jogszerű voltát, de további eligazítást nem ad.⁴⁷

Az eset tanulsága elsődlegesen az, hogy bár a Kúria lényegében helyesen értelmezte a jogszabályt, mégis téves jogkövetkeztetésre jutott, hiszen az ehhez hasonló esetekben az Európai Unió Bírósága az irányelvi szabályokra tekintettel jellemzően megállapítja a diszkriminációt, de legalábbis további vizsgálatot folytat, és következetesen juttatja érvényre az arányossági kritériumot. A Kúria a megkülönböztetés igazolását tekintve mindösszesen egy szempontot – célszerűség vagy gazdaságosság – mérlegelt, márpedig akkor, amikor a felperest alapvető emberi jogában sértette a munkáltatói döntés, mindenképpen körültekintőbb vizsgálatot kellene folytatni, és feltárni a megkülönböztetés tényleges okát.

Más megközelítéssel ugyan, de hasonló kérdéseket feszeget a Kúria a BH2008. 311. számú ítéletében, hiszen ebben az esetben a bíróságok megállapították a hátrányos megkülönböztetést, és kártérítés formájában tényleges kompenzációhoz juttatták a felperes munkavállalót. Az eset több szempontból is tanulságos, ugyanis a bírósági gyakorlatban többször is érintett⁴⁸ közvetett hátrányos megkülönböztetés valósult meg a munkavállalóval szemben a következők szerint. A felperes (nő) a munkáltató alkalmazásában állt korábban, de ott munkaviszonya –

⁴⁵ A korábban már említett C-415/10, C-229/08, C-54/07, C-203/03 és C-186/01 európai bírósági ítéletek.

⁴⁶ Kovács Kriszta: Az igazságos kvóta, *Fundamentum*, 10 (2006) 4., 5-16. o.

⁴⁷ Az eset kapcsán Gyulavári arra hívja fel a figyelmet, hogy a Kúria – helytelenül – az Ebktv. foglalkoztatással kapcsolatos különös kimentési szabálya (22. §) helyett a generális mentesülési szabályokat (7. § (2) bekezdés) rendelte alkalmazni, így mindenképpen ez lehetett az egyik oka annak, hogy a Kúria nem tudta az alapul fekvő jogi kérdést helyese megítélni. Lásd: Gyulavári Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész), *Humán Szaldó*, 6 (2009) 11-12., 299-301. o.

⁴⁸ BH2012.74 és BH2010.224.

törvényesen – megszűnt. Ezt követően a munkáltató a felperes korábban betöltött munkakörébe keresett női és férfi alkalmazottakat, de a felperest annak száz százalékos alkalmassága ellenére nem alkalmazta, ráadásul a felvételt ezzel párhuzamosan nem is fejezte be, vagyis volt nála betöltetlen álláshely.⁴⁹ A munkáltató álláspontja azonban az volt, hogy nem az ő konkrét döntése nyomán nem nyert felvételt a felperes, hanem a már hosszabb ideje használt belső szabályzat tiltja azt, hogy olyan személlyel létesítsen munkaviszonyt, akinek ott korábban rendes felmondással megszűnt munkaviszonya. Nézetem szerint kissé ellentmondásos ez a helyzet, ugyanis a munkáltató kimentési célzattal a saját korábbi aktusára hivatkozott, ami megítélésem szerint tartalmát tekintve szintén diszkriminatív.⁵⁰ A munkavállalói igényt ilyen módon jogosnak ítélte a Kúria, és e körben a von Colson-ítéletet alapul véve⁵¹ vagyoni kártérítést állapított meg a felperesnek, hiszen a munkáltató diszkriminatív eljárásából következően ténylegesen vagyoni és nem vagyoni kára keletkezett.⁵² A Kúria helyesen következtet arra, hogy mivel a munkáltató semmilyen ésszerű és okszerű indokkal nem tudja alátámasztani azt, hogy miért nem alkalmazta a felperest,⁵³ ezért a Kúria a jelentkező női mivoltára vezette vissza a diszkriminációt, ami lényegét tekintve helyes jogi megoldásnak tűnik.⁵⁴ Érdemes megjegyezni, hogy a Kúria egy másik döntésében⁵⁵ foglaltakkal ellentétesen döntött jelen esetben, bár az is igaz,

⁴⁹ Kérdéses persze az ilyen esetekben, hogy abban az esetben, ha a munkáltató mégsem kívánja már betölteni az üres helyeket, akkor mennyiben jár el jogszerűen, de ha egyértelműen bebizonyosodik, hogy a felvétel még folyamatban van, és kifejezetten az érintett személyt nem alkalmazza, akkor eljárása diszkriminatív lesz.

⁵⁰ Kétségtelen, hogy a munkáltatónak fűződhet különös érdeke ahhoz, hogy korábbi dolgozóit ne alkalmazza újra, hiszen alkalmassági, de akár személyes szempontok is indokolhatják ezt a fajta kizárást. Azonban a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme sem lehet olyan mértékű, amivel nyíltan, közvetlenül diszkriminál bizonyos munkavállalói csoportokat, hiszen az egyéni mérlegelési kötelezettségnek – elméletileg – ilyen esetekben is eleget kellene tennie.

⁵¹ Várnay Ernő – Papp Mónika: *Az Európai Unió joga*, Budapest, CompLex, 2010, 319-320. o. Az ítélet lényege szerint amennyiben a tagállam – jelesül Németország – A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények ternén történő végrehajtásáról (HL L 1976L207., 2002.10.5., 001.001.o.) szerinti egyenlőség hatékony érvényre juttatását úgy valósítja meg, hogy a diszkriminációs sérelem kompenzálásaképpen a munkáltató köteles kártérítést fizetni a nem alkalmazott személynek, akkor az irányelvvvel összhangban van ez a megoldás, amennyiben a tagállam eléri az irányelv célját ezáltal (a Bíróság C-14/83.sz., Sabine von Colson és Elisabeth Kamann kontra Land NordrheinWestfalen ügyben 1984. április 10-én meghozott ítélete (EBHT 1984., 01891.o.)). Más kérdés, hogy az ügy felperesei végül nem kaphattak tényleges kártérítést, mert az a német jogban polgári jogi kérdés, és – ilyen értelemben – munkajogi kártérítés alapjául nem szolgálhat. Az ügy munkajogi szempontból fontosabb hozadéka tehát az, hogy a tagállamoknak megfelelő jogorvoslati és szankciós rendszerrel ki kell tudniuk küszöbölni a diszkriminációt a munkaviszony létrehozásának körében is.

⁵² Kétségtelenül keletkezett nem vagyoni kára is, azonban ebben a körben a felperese bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Nem vagyoni kárát személyiségi jogi sérelmével, illetőleg a vagyoni kárba be nem számított, egyéb sérelmekkel tudta volna igazolni, és a diszkrimináció jogi jellegét tekintve, a bíróságok minden bizonnyal alaposnak is találták volna ezt az igényét is.

⁵³ Következésképpen a Kúria irrelevánsnak ítélte a belső szabályzat vonatkozó szabályait, mondván, hogy a munkáltató nem az alapján járt el diszkriminatívan a felperessel szemben.

⁵⁴ Más kérdés, hogy valójában a korábban a felek között fennállt és megszüntetett munkaviszony is kellő alap lehetne a diszkrimináció megállapítására.

⁵⁵ BH2008. 311.

hogy a felperes női mivolta miatt „könnyebb” volt megállapítani a hátrányos megkülönböztetést. Az eset jelentősége abban ragadható meg, hogy a Kúria valóban igyekezett a diszkrimináció valós okát feltárni, és alaposan mérlegelt valamennyi olyan körülményt, mely a megkülönböztetés alapjául szolgálhatott. Bár általánosságban nem mondta ki a Kúria, hogy a felek korábbi munkakapcsolatának minősége megalapozhatja-e a diszkriminációt, de mivel a felperes ténylegesen rendelkezett a védett tulajdonsággal, ezért világos volt, hogy hivatkozása nem látszólagos, és semmiképpen sem valótlan, ilyen módon a felek kapcsolatának vizsgálata irreleváns. A Kúria helyesen mutatott rá arra is, hogy a diszkrimináció okozta jogsérelmet kártérítés formájában bizonyos mértékig lehetséges kompenzálni, és a kompenzáció mértékének olyannak kell lennie, amely a jogsérelem orvoslására alkalmas.⁵⁶ Így végezetül pozitív fejleménynek tartom azt is a hazai bírósági gyakorlatban, hogy a Kúria kifejezetten hivatkozik egy európai bírósági ítéletre, alátámasztandó saját következtetéseit.

A munkáltató diszkriminatív, a felperes származására vonatkozó durva és egyértelmű kijelentését a hátrányos megkülönböztetés megállapításának kellő alapjaként értékelte a Kúria a BH2004. 255. számú döntésében. A meghirdetett állásra jelentkező személyt származására tekintettel érte ugyanis közvetlen hátrányos megkülönböztetés azáltal, hogy a munkáltatónál meghirdetett állásra jelentkezett, de az előre egyeztetett időpontban megvalósult interjúán érdemi beszélgetést vele nem folytatott a munkáltató, tekintve, hogy fennhangon kijelentette, hogy „nem bírja” az olyan származású embereket, mint a felperes, és nem is kíván „ilyeneket” alkalmazni.⁵⁷ Az eset látszólag egyértelmű, hiszen a felperest azért érte jogsérelem, mert valamely védett tulajdonságára tekintettel a munkáltató nem alkalmazta őt, és egyébiránt a munkáltató semmilyen ésszerű magyarázatát – végzettség, képzettség, tapasztalat, stb. – nem adta annak, hogy miért nem alkalmazta felperest, e helyett mindössze tagadni próbálta kijelentése megtörténtét. A felperes valószínűsíteni tudta azt, hogy őt hátrány érte, mint ahogyan azt is, hogy ez a hátrány származása miatt érte őt. A Kúria a kimentési szabályokra is hivatkozva kiemelte, hogy a munkáltató semmilyen ésszerű indokát nem adta annak, hogy miért nem alkalmazta a felperest, és bár a bizonyítékok alapján nem lehetett teljes bizonyossággal megállapítani azt, hogy a munkáltató durva kijelentése megtörtént, és erre tekintettel nem alkalmazta őt, de mivel a bizonyítási teher a munkáltató oldalán volt, ezért ez gyakorlatilag irreleváns volt az eset kapcsán.⁵⁸ Fontosnak tartom tehát ezt az ítéletet, mert helyes értelmezését adja a bizonyítási teher megfordulásának a Kúria, egyúttal tisztázva azt, hogy e

⁵⁶ Ezúton szükséges a von Colson-ítélet 18. pontjára utalni, ahol lényegében ezt mondja ki a Bíróság.

⁵⁷ Az első- és másodfokon eljáró bíróságok tévesen értékelték azt a tényt a munkáltató javára, hogy nála korábban alkalmazásban állt egy, a felperessel megegyező származású munkavállaló, tekintve, hogy ez a felperes alkalmazási feltételei szempontjából irreleváns.

⁵⁸ A vonatkozó irányelvi előírásokban – 2000/43/EK, 2000/78/EK és 2006/54/EK – foglalt bizonyítási szabályok helyes értelmezésének tartom ezt, ugyanis a diszkriminációs ügyekben alkalmazandó „kedvezményes” szabályok valóban a sérelmet szenvedett felet hivatottak védeni, jelen esetben tehát a munkavállalót. A Kúria határozottan e mellett foglal állást BH2010. 227. számú határozatában, rögzítve, hogy az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozó félnek mindössze valószínűsítienie kell jogsérelmét.

szabálynak nem a munkavállalói oldal következetlen védelme a célja, hanem az, hogy érvényre juttassa azt a tézist, mely szerint a bizonyításkor a munkáltató van könnyebb helyzetben, hiszen ő az, aki az eset diszkriminációs szempontból releváns elemei fölött rendelkezik, a bizonyítékok szükségképpen az ő oldalán merülnek fel jellemzően. Mindezzel együtt kritikaként vetem fel, hogy az itt megfogalmazottakra a magyar bírósági gyakorlat nincs tekintettel, és a bizonyítási teher kapcsán is túl sokat várnak el a bíróságok a sérelmet szenvedett munkavállalótól, vagyis sokkal célszerűbb lenne jelen ítéletet és az Egyenlő Bánásmód Hatóság e tárgykörben megszületett határozatait alapul venni.⁵⁹ A jogviszony létrehozása szempontjából pedig azért kiemelten fontos ez az ítélet, mert a Kúria kimondta, hogy az alkalmazás megtagadásának valós és alapos okkal kell bírnia, ennek az ellenkezőjét pedig akár egy felelőtlen munkáltatói kijelentés is bizonyíthatja, különösen akkor, ha a panaszos fél valóban rendelkezik a megjelölt a védett tulajdonsággal.⁶⁰

A munkáltató akár diszkriminatívan is eljárhat abban az esetben, ha az ő és a jelentkező közötti kapcsolat még az álláspályázat, állásinterjú fázisát sem éri el, pusztán a formátlan érdeklődés szintjéig jut el a jelentkező a BDT 1778/2008. számú döntés szerint. Vagyis addig, amíg a felek között semmilyen konkrétum nem fogalmazódik meg, nem lehet számon kérni a munkáltatón, hogy eljárása nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, sőt akkor sem, ha meghirdetett álláshelye ugyan nincs, de a potenciális jelentkezőn – érdeklődőn – kívül mást viszont alkalmaz. Tehát kimondásra került, hogy a munkáltató ilyen értelemben szabadon tehet különbséget a lehetséges jelöltek között, mert az a tény, hogy a felperest a munkáltató alkalmazottja kérdésre tájékoztatta a felvétel menetéről, nem minősül semmilyen jogviszonynak a felek között. A döntés jelentősége főként az, hogy kijelöli a határokat a vonatkozásban, hogy a munkaviszony létrehozásával kapcsolatban mikor és milyen módon szükséges a munkavállalók jogait védeni, ugyanis az irányelvek szövegéből sem következik az, hogy a munkaviszony létrehozásán ténylegesen minden, azzal akár csak látszólag összefüggő aktust, eljárást kell érteni.⁶¹

⁵⁹ Illetve elsősorban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) számú állásfoglalását, ami a bizonyítási kötelezettség megosztásáról szól, továbbá: 219/2012 és 831/2007. számú határozatok, melyekben a Hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció kapcsán részletesen kifejti és alkalmazza az osztott bizonyítási teher szabályait az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján.

⁶⁰ Szükséges megjegyezni, hogy ez az értelmezés összhangot mutat a Bíróság által kimondottakkal is, ugyanis a C-54/07. számú ítéletben azt mondta ki a Bíróság, hogy a munkáltató olyan nyilvános kijelentése, mely szerint bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyeket nem kíván alkalmazni, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Lásd továbbá: Rüdiger Krause: Case C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, [2008] ECR I-5187, *Common Market Law Review*, 47 (2010) 3., 917-931. o.

⁶¹ A 2000/78/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdés a) pontjának eredeti, angol nyelvű változata így szól: „Conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion.” Vagyis jól látható – és lényegét tekintve a magyar fordítás megfelelően követi az eredeti nyelvi változatot –, hogy a munkához való hozzáférés szakaszára is ki kell terjeszteni a diszkrimináció tilalmát, mint ahogyan a munkavállalásra is, vagyis nézetem szerint ez többet jelent annál, mint hogy szimplán biztosítani kell, hogy a munkáltató nem alkalmaz valakit, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik, ez alapján meg kellene

Végezetül röviden kitérek a 38/2011. számú döntvényre, amely az előzőekben leírtakat egészíti ki, és kifejezetten a megkülönböztetést megfogalmazó pályázati feltételek jogszerűségével foglalkozik. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 819/2008. számú határozatában egyéb helyzetre alapított közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg azzal a munkáltatóval szemben, aki álláshirdetésében előnyben részesítési lehetőségként jelölte meg a helyben lakást, vagyis lakóhely szerint diszkriminált a hirdetés a jelentkezők között. Tekintve, hogy a munkáltató semmilyen további szempontot nem jelölt meg a tekintetben, hogy miért indokolt ez a fajta megkülönböztetés, ezért a Hatóság – álláspontom szerint helyesen – elmarasztalta a munkáltatót. A döntvényben azonban a hatósági határozat felülvizsgálata nyomán a Kúria szerint a Hatóság téves jogkövetkeztetésre jutott, és túlságosan kiterjesztően értelmezte az Ebktv-t, ami ellentétes a törvény céljával, vagyis a munkáltató eljárása nem volt diszkriminatív.⁶² A Kúria kimondta azt is, hogy mivel a munkáltatói magatartás nem ütközött az Ebktv-be, ezért az egyenlő bánásmód követelményét védő további jogszabályok – így az Mt. – felhívása nem lehetséges. A Kúria szerint ugyanis az uniós jog⁶³ és a hazai alkotmánybírói gyakorlat⁶⁴ sem tiltja az előnyben részesítést, különösen akkor nem, ha – úgy, mint jelen esetben – tényleges diszkriminációhoz nem vezet.⁶⁵ Az előnyben részesítési kritériumnak való „megfelelés” nem lehet ugyan a munkaköri alkalmasság feltétele, de jelen esetben a Kúria szerint egyértelmű, hogy a munkáltatói szándék kizárólag előnyben részesítésre, nem pedig diszkriminációra irányult. A Kúria szerint az ilyen eljárás nem érinti a munkához való jog érvényesülését, és osztotta a felperes munkáltató álláspontját is a tekintetben, hogy mivel a jelentkezésből ténylegesen senkit nem zárt ki a munkáltató, ezért hátrányos megkülönböztetés fogalmilag nem valósulhatott meg.⁶⁶ Nem tartom elfogadhatónak a Kúria azon érvét, miszerint még ha egyenlőségi szempontból aggályos is lett volna az álláshirdetés, akkor sem lett volna diszkriminatív, ugyanis végül senkit nem ért hátrány emiatt. Véleményem szerint az egyenlőségi jog helyes értelmezése nem tűri azt, hogy a munkáltatói cselekmény eredményének függvényében vizsgáljuk azt, ugyanis ez az értelmezés túlságosan szűk kereteket biztosítana a mérlegelésre. Jelen esetben azonban a Kúria ezt látta helyesnek és alátámasztottnak. A Kúria arra sem volt tehát tekintettel, hogy a munkáltató semmilyen tényleges okát nem adta a

akadályozni azt is – és például megfelelően szankcionálni, aminek az Egyenlő Bánásmód Hatóság a fő letéteményese –, hogy diszkriminatív módon hirdessen állást, hallgasson meg valakit, megalázza őt az állásinterjú, stb. Vagyis végeredményben a jogalkalmazónak még szigorúbban kellene tartania magát az irányelvben foglaltakhoz.

⁶² Annak ellenére, hogy a megkülönböztetés tényleges okára a perben sem derült fény.

⁶³ Utalva a jelenleg már hatályban nem lévő 76/207/EGK és a 2000/78/EK irányelvekre.

⁶⁴ 45/2000. (XII. 8.) AB határozat.

⁶⁵ A Kúria elfogadta ugyanis azon munkáltatói érvet, hogy a pályázatok elbírálása során végül senkit nem vettek fel az előnyben részesítésre tekintettel.

⁶⁶ A Kúria ezen érve mindenképpen téves, hiszen az a tény önmagában véve, hogy valakit nem zárnak ki valamilyen lehetőségből, nem jelenti automatikusan azt, hogy vele szemben be is tartják az egyenlő bánásmód követelményét. Helytelen és túlságosan szűkítő ez az értelmezés. Lásd az elv tényleges tartalmát összefoglaló jelleggel a foglalkoztatással összefüggésben: Davies, A. C. L.: *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2012, 49-53. o.

megkülönböztetésnek, hiszen a Kúria álláspontjával ellentétben az előnyben részesítés is megkülönböztetésnek minősül.⁶⁷ Az Ebktv. éppen ezért fogalmaz meg szigorú követelményeket ezzel kapcsolatosan, de a Kúria ezekre egyáltalán nem volt tekintettel. Következten és saját korábbi gyakorlatával is ellentétes⁶⁸ következtést von le a Kúria akkor, amikor az álláshirdetés ilyen módon történő megfogalmazását nem sorolja az Ebktv.-ben említett olyan rendelkezések közé, melyek fontosak a jogviszony létrehozása szempontjából. Összességében tehát a Hatóság döntésével kell egyetértenem, ami megalapozott és logikus következtetéseket tartalmaz. Ezzel szemben a kúriai jogértelmezés ezen a ponton nem az Ebktv. – és az Mt. – szabályainak tényleges értelmezésére törekedett, hanem megpróbálta a munkaviszony létrehozását jellemző körülmények körét a lehető legszűkebb körben megvonni, ez azonban téves jogértelmezés és nincs összhangban az európai bírósági gyakorlattal sem.⁶⁹

5. Következtetések

A fentebb kifejtettek alapján megállapítható tehát, hogy a munkaviszony létrehozása körében felmerülő diszkrimináció különösen nehéz területe még az egyenlő bánásmód követelményének is, különösen akkor, ha a bemutatott joggyakorlatot ütköztetjük az antidiszkrimináció elméleti megfontolásaival, hiszen különösen igaz az egyenlőségi jogra, hogy a vonatkozó jogszabályok által nyújtott védelem szintje egyik oldalról nem is mindig megfelelő, másik oldalról pedig kevéssé tud valóban érvényesülni. Ugyanakkor összességében a kúriai gyakorlat újabb irányait pozitív kiindulási alapnak tekinthetjük, hiszen a bíróságok mintha egyre szélesebb körben kezdenék értelmezni a foglalkozási antidiszkrimináció ezen területét, de a jogfejlesztő jogértelmezéshez elengedhetetlenek tartom az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatának figyelembe vételét is, tekintettel különösen az európai bírósági ítéletek által kialakított standardokra. Zárásképpen pedig álljon itt egy olyan felvetés, ami a munkaviszonnyal összefüggésben az egyenlő bánásmód elvének hatékony érvényesülésének kívánalmát fogalmazza meg; nevezetesen a jogvitákban eljáró szerveknek az ilyen ügyek elbírálásakor elsődlegesen az elv eredeti rendeltetésére, illetőleg a munkavállalói jogvédelemre kellene tekintettel lenniük, éppen a felek nem egyenlő pozíciói és az egyenlőséghez való jog mint alapvető emberi jog fokozott veszélyeztetése miatt. E tekintetben tehát a szükséges jogfejlődés irányvonalai világosan látszanak.

⁶⁷ Lásd az európai bírósági gyakorlatból tipikusan: a Bíróság C-409/95.sz., Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein Westfalen ügyben 1997. november 11-én meghozott ítélete (EBHT 1997., I-06363.o.) és a Bíróság C-450/93.sz., Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen ügyben 1995. október 17-én meghozott ítélete (EBHT 1995. I-03051.o.).

⁶⁸ Így az EBH2007. 1629, BH2008. 311 és BH2004. 255. számon közzétett döntésekben foglaltakkal.

⁶⁹ A korábban érintett C-54/07. számú ítéletben kifejtettek szerint amennyiben a munkáltató nyíltan olyan szempontokat jelöl meg indokolatlanul a munkakörök betöltése előtt, a pályázatással összefüggésben, amelyek a jelentkezők védett tulajdonságaira vonatkoznak, akkor eljárása ellentéte a 2000/78/EK irányelvvel.