
Zaccaria Márton Leó »Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban« című könyvéről*
Prugberger Tamás*

Zaccaria Márton Leó az egyenlő bánásmód jogintézményének a munkajog területén történt szabályozását és ott folyó jogalkalmazási gyakorlatát dolgozta fel a HVG/ORAC kiadónál 2015 végén megjelent könyvében. Az egyenlő bánásmód, mint követendő társadalmi norma egyrészt erkölcs-etikai kategória, másrészt olyan jogon túli, metajurisztikus kategória, amely ha egy társadalomban nem érvényesül, hanem helyette a megkülönböztetés, egyes társadalmi csoportok vagy rétegek és személyek előnybe, mások pedig hátrányba helyezése jelenik meg, az az emberi jogok megsértéséhez és ezen keresztül a jogállamiság aláásásához, a totális állam kialakulásához vezet. Ezért az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelménye társadalomelméleti-szociológiai és jogfilozófiai-jogelméleti kategória is egyben, egyúttal pedig a tételes-jog legmagasabb szintjén alkotmányjogi kategória, amely átszövi valamennyi államban az egész jogrendszert. Az állampolgári alapjogok egész rendszerét, az állami intézmények működésének jogi kereteit, a közigazgatási szervek tevékenységét és azok viszonyát a természetes és jogi személyekhez, valamint a természetes és jogi személyek egymáshoz és az államhoz, valamint az államrezonnak a jogalanyok emberi-társasági és gazdasági cselekvésének alkotmányilag (alapjogilag) biztosított viszonyát. Jogállami keretek között az egyenlő bánásmód elvének jogállami keretek között a jogrendszer minden területén érvényesülnie kell.

Ennek megfelelően terjed ki az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2005. évi XXV. tv. (továbbiakban: Ebk.tv) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség érvényesülésének a közigazgatásban és a közigazgatási, a polgári jogi és a büntetőjogi eljárásban, valamint a gazdasági és a munkajogban történő érvényre juttatásának követelményeiről. A szerző e jogfilozófiai-jogelméleti követelményeknek az Alaptörvényből kiindulva tér át a munkajogban fennálló érvényesülésének mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás területén fennálló

* Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban, HVG/ORAC, Budapest, 2015.

** Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

bemutatására. Ennek során a magyar szabályozást összeveti az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének európai uniós irányelveivel. Ennek során nála is megjelenik az a magyar és az uniós jogalkotás közötti különbség, amelynél az uniós jog a munkajog területére tartozó egyenlő bánásmódot megkövetelő és diszkriminációt tiltó normákat koncentrálna a munkajog területére vetíti ki, addig a magyar jog egy kódexben jogélet valamennyi területére átfogóan szabályozza, igaz fejezetenként különálló, így a munkajogban is külön érvényesülő tagolásban. Ugyanakkor az Mt.-ben az Ebk.tv-re utaláson kívül az egyenlő bánásmódról és a diszkriminációról, valamint annak tilalmáról egyetlen szóval sem tesz említést.

Itt jegyezném meg még a bevezetésnél, amit a szerző – bár nem kidomborítva – érint, hogy az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség (követelménye), valamint a diszkrimináció (tilalma) között összefüggés áll fenn, mivel ugyanazon jogintézmény egyfelől a pozitív oldaláról, másfelől a tilalmi jellegéről van szó. Az 1990. évi rendszerváltást követő 1992. évi II. tv.-el életbe léptetett első polgári vonású Mt. eredetileg még részletesen szabályozta a diszkrimináció tilalmát, mégpedig jól, kitérve az indirekt diszkriminációra is. Kár, hogy ez az intézmény pozitív oldalról a későbbi uniós irányelvek hatására teljesen az esélyegyenlőség fogalmazódott meg a magyar jogban, holott az irányelvek eme intézménnyel kapcsolatos elvárásokat mind a két oldalról egyaránt megfogalmazzák.

Zaccaria monográfiája e jogintézményt a maga teljességében átfogóan és részletiben körbe járja. A problémákat felvető és a feldolgozás tárgyát körül író II. fejezetben az egyenlő bánásmód hatókörének európai uniós rendezéséről szól, míg a III. fejezetben az ide vonatkozó alapjogi szabályozásból kiindulva az Ebk. tv. főbb rendelkezéseit mutatja be, valamint az egyenlő bánásmód munkajogi alapelvként történő érvényesülésének mikénti módja tárul az olvasó elé. A IV. fejezet az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés követelményének a problémakörét tárja elénk a könyv. Ezt követően a szerző az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos „egyéb helyzeteket” elemzi, kimutatva, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos egyéb helyzeteket az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH) szűkítően, addig a Kúria tágabban értelmezi. A VI. fejezet a hátrányos megkülönböztetésnek a joggyakorlatban megnyilvánuló formáit mutatja be és elemzi először a közvetlen, majd a hátrányos megkülönböztetésnek a joggyakorlatban megnyilvánuló formáit mutatja be és elemzi először a közvetlen, majd a közvetett hátrányos megkülönböztetésre, valamint a zaklatásra és a megtorlásra összpontosítva. Valamennyi területen a szerző párhuzamba állítva mutatja be az EBH és a Kúria gyakorlatát. A VII. és a VIII. fejezetben tárgyalja a szerző az „exculpation”, vagyis a kimentésen alapuló bizonyítási terhet, amely szerint nem a panaszosnak kell bizonyítania, hogy a munkáltatója vele szemben diszkriminatívra járt el, illetve sérelmére hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, valamint milyen kimentési körülményeket fogad el mind az EBH, mind pedig a Kúria. Végezetül az utolsó fejezetben az egész intézményről számos javaslattal fűszerezve, színvonalas következtetést von le a szerző magáról az egész jogintézményről.

Az I. fejezetben a szerző helytállóan állapítja meg, hogy a munkajog egyik legfontosabb alapelve az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség, amely a munka hatékonysága miatt alapvető fontosságú. Ez azonban nemcsak a

munkáltató és a munkavállaló egymás közötti kapcsolatában fontos, hanem abból a szempontból is, hogy a munkakollektíva minden egyes tagja megkülönböztetés nélküli legyen. Akár az egész munkakollektíva „rászállhat” valamelyik tagjára és valamely védett tulajdonsága miatt megkülönbözteti őt. Hogy mely védett tulajdonságok jöhetnek diszkrimináció elkövetésének szempontjából számításba, azt az Ebk. tv taxatíve felsorolja. Alapvetően jó, hogy az Ebk. tv. ilyen támpontokat ad a jogalkalmazás számára. Az már viszont álláspontom szerint nem helyes, hogy a jogalkalmazást rákényszeríti arra, hogy a megkülönböztető magatartást e pontok valamelyike alá helyezze. Ha ez ugyanis nem sikerül, akkor nem áll fenn a diszkriminatív magatartás. Ugyanakkor számos esetben előfordul, hogy akár a főnök, vagy egy vagy több munkatárs úgy különböztet meg, hogy azt nem lehet egyik pont alá sem vonni. Ezért e pontokat helyes lenne nem taxatíve, hanem csak „exemplificatív” figyelembe venni.

Az egyenlő bánásmód elvének az EU jogában fennálló és annak a munkajog területén jelentkező létét vizsgálva a szerző nagyon helyesen a jogi rendezés fejlődéséből indul ki, kimutatva azt, hogy az első szabályozást integrációs jelleggel az ILO indította el. Zaccaria álláspontja szerint az EU erre építette fel az egyenlő bánásmóddal összefüggő munkajogi irányelveit. Itt azonban indokolt megjegyezni, hogy az ezzel kapcsolatos irányelveket jelentős részben a nemzeti államok ide vonatkozó antidiszkriminációs szabályainak a szintézise alapján alakította ki. Visszatérve azonban a szerző gondolatmenetére, helytállóan mutatja ki a szerző, hogy a kiinduló pontot jelentő nő és férfi munkabérének megállapításánál jelentkező egyenlő bánásmód hogyan vált általános követelménnyé a munkahelyen minden vonatkozásban, ide értve a karrierépítés lehetőségét is. Helytállóan szól arról is a szerző, hogy az uniós jogban általános kívánalom lett a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetése, aminek a magyar jogban történő megjelenését a szülési szabadságról visszatérő kismamák részmunkaidős foglalkoztatásának a kérésére történő kötelező munkáltatói megadását tárgyalja. Az egyenlő bánásmód uniós jogi fejlődését e jól bemutató fejezetnek egyetlen hiányossága, hogy csak a szabályozás fejlődésére koncentrált, és ezért nem kap elég hangsúlyt, hogy ezek a követelmények ellentmondásosan jelennek meg gyakorlatban.

Áttérve a könyv III. fejezetére, a szerző az egyenlő bánásmód magyar munkahelyi szabályozását mutatja be. Az első alpontban a szerző kimutatja, hogy az európai uniós jogfejlődéssel összhangban miként alakult ki a negatív diszkriminációs tilalomból az esélyegyenlőség követelményének pozitív szabályozása. Ezzel kapcsolatosan ismét felhozom a magyar jogi szabályozással szembeni kritikámat, miszerint kár, hogy kikerült az Mt.-ből a diszkrimináció valamennyi formájának a tilalma, ide értve az indirekt diszkriminációt is. Az új Mt is a korábbihoz a módosítást követően hasonlóan sem a diszkrimináció tilalmáról, sem az egyenlő bánásmód követelményéről egy szóval sem tesz említést, csupán annyit mond, hogy ezt a kérdést külön jogszabály rendezi, de hogy melyik, azt nem nevezi meg. Helyes lenne ezért az eredeti, jól megszövegezett diszkriminációt tiltó normarendszert az eredeti megszövegezésében visszahelyezni az Mt.-be, ami ugyanakkor kiegészíthető volna a pozitív oldalt jelentő egyenlő bánásmód

munkajogi követelményeivel. Ez megoldható lenn e úgy is, hogy az ide vonatkozó előírások az Ebk. tv. –ből átkerülnének az Mt.-be.

A következő alpontban a szerző bemutatja a munkajogi esélyegyenlőség magyar szabályozásának az alkotmányjogi, pontosabban alaptörvényi alapjait a munkához való jogot, a vállalkozás indításához és folytatásához való jogot és mind a kettőnek, de különösen a munkaviszonnyal összefüggő összefüggésben az egészséghez, az emberi méltósághoz való jogot. Itt viszont megjegyezném, talán logikusabb lett volna a két fejezetet megcserélni és az alkotmányos alapjogokat tárgyaló fejezet után azokból levezetve bemutatni a magyar antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi szabályozás fejlődését. Ugyanakkor Zaccaria rendezése mellett is szólnak nyomós érvek. Ilyen pl. az is, hogy az Alaptörvény később lépett életbe és hatályba, mint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos új munkajogi szabályozás.

Ezt követően a fejezet harmadik alpontjában a szerző az Ebk. tv.–nek a munkaviszonnyal kapcsolatos főbb rendelkezéseit ismerteti. Pozitív vonása ennél az ismertetésnél az is, hogy a szerző nem csak leírást ad, hanem kritikai elemzésbe is bele megy, miközben értékes módosító javaslatokat is tesz a jogalkotás és a jogalkalmazás számára egyaránt. Ilyen kritikai felvetés a szerző részéről, hogy helyes lenne, ha az Ekb. tv. 8. és 9. §-a a hátrányos megkülönböztetési tényállásokat a jelenlegi formáik szerint, de tagoltabban szabályozná a joggyakorlat megkönnyítése érdekében (66. o.). Visszatérve a könyv eredeti gondolatmenetére, a szerző továbbra is a differenciáltabb szabályozás előnyeiről meggyőzni az olvasóit, mégpedig nem is alaptalanul (67-69. o.).

E fejezeten belül utolsó pontként a szerző az egyenlő bánásmód munkajogi alapvető jellegét vizsgálja meg. Ennek során először arról szól, hogy az Mt. követi e és ha igen akkor miként az Ekb. tv. „pozitív megközelítését”. (96. o.). Én viszont a két szövegrész összehasonlításból ezt a szerzői állítás nem érzem ki a szövegekből. Ezért a szerzőnek az ide vonatkozó álláspontját kissé mesterkéltnak érzem. Ugyanakkor viszont nagyon jóak tartom a szerzőnek az egyenlő bánásmód megsértésével, ill. a diszkriminációval összefüggő vitás kérdések eldöntésénél szükségessé váló összehasonlítás alkalmazásával kapcsolatos álláspontját, ami különösen a nőket és a férfiakat érintő bérezés a nők terhére megjelenő esélyegyenlőtlenség megítélésénél válhat igazán jelentőssé. A szerző helyesen utal arra, hogy ilyen esetben a férfi és a női munkabéreket kell az üzemen összehasonlítani. Ha ez nem lehetséges, akkor vállalati szinten kell az összehasonlítási lehetőséget megkeresni. Ha viszont így sem lehet az összehasonlítást elvégezni, akkor az adott településen vagy a járásban, illetve a megyében hasonló cégeknél kialakult munkaerő-piaci szempontok alapján kell az összemérést megoldani. Ha pedig az összemérés reális alapokon állva így sem lehetséges vagy pedig valamely körülmény hiánya miatt az összehasonlítás nem lehetséges, akkor egy „hipotetikus összehasonlítási alapot szükséges keresni, nehogy az eddigi eredmények veszendőbe menjenek (72-74. o.). Mind ez ugyanakkor a Hans Kelsen-i hipotetikus alapszabály-tanra emlékezteti a jogdogmatikában járatos szakszakembereket. Ami pedig az így megállapítható bérkülönbségek peresítését illeti, a szerző szintén helyesen foglal állást a tekintetben, hogy önmagukban a regionális különbségek ne legyenek peresíthetők

(79. o.) A regionális különbségek ugyanis az egyenlő bánásmóddal nem függenek össze.

A IV. fejezetben a szerző az egyenlő értékűként elismert munkáért járó egyenlő bér elvének az értelmezésével foglalkozik. Ezzel kapcsolatban mindjárt az elején megállapítja, hogy e területen a kúriai döntések és kevésbé az EBH. határozatai dominálnak, mivel a sértett felek inkább a munkaügyi bírósághoz fordulnak jogorvoslatért. A szerző itt, mindjárt az első alpontban állapítja meg, hogy az atipikus munkaviszonyok – különösen a munkaerő-kölcsönzés – tekintetében a rugalmasítás miatt a munkáltatói jogvédelem a tipikus munkaviszonyokhoz képest csökken, és ez érvényesül a jogtalanul vállalkozóként kezelt önfoglalkozói jogviszonyoknál is (89-90 o.). Emellett a szerző kritikusan értékeli az Mt. 150. §-ával kapcsolatos állásfoglalását a differenciált minimálbér lehetővé tétele tekintetében, mivel ez az állásfoglalás szerinte is indokolatlan bérkülönbségekhez vezet (91-92. o.).

E fejezet második alpontjában a szerző az egyenlő díjazás főbb elemeit vizsgálja, kezdve az éves bérfeljesztéssel, ahol, ha két csoport azonos körülmények mellett azonos munkát végez, azonos bérfeljesztést kellene alkalmazni, ide értve a munkaerő-kölcsönzéseként dolgozókat is. Az egyenlő bér elve alkalmazásának a vizsgálatánál a szerző azt állapítja meg, hogy a bírói gyakorlat nagyobb részében valamennyi munkacsoportra alkalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, amit indokoltan helyesnek tart. Ugyanakkor helytállóan azt kritikailag észrevételezi, hogy problémát jelent, miszerint a bíróságok egy része „túlságosan leszűkíti azt a személyi kört, amellyel keresi az összehasonlíthatóságot”. E megállapításával összefüggésben megalapozottan kritizálja a Kúriának azt az álláspontját, amelyben kimondja, hogy a nem ugyanazon a telephelyen foglalkoztatottak helyzete más, és ezért nem lehet egyenlő a különböző helyeken dolgozók helyzete. Ezt a megállapítást a szerző szerintem helytállóan túl szűknek gondolja. Lényegében ezen az alapon mentette ki magát sikeresen az a munkáltató, aki azzal érvelt, hogy „nem köteles valamennyi munkáltatójának azonos módon és mértékben megállapítani a munkabérét akkor, ha nyilvánvaló eltérések mutatkoznak nem a jogszabályban, hanem az általa alkalmazott bérezési rendszerben” (144. o.).

Ezt a fejezetet is a szerző részkövetkeztetések levonásával zárja, megállapítva azt, hogy az EBH. különös figyelmet fordít a munkaerő-kölcsönzésnél az itt tárgyalt elv érvényesülésére, amelyet tágan állapít meg. Ezzel szemben a Kúria korábban szűken, most viszont tágan igyekszik megállapítani az ide vonatkozó körülményeket.

Az V. fejezetben Zaccaria az un. „egyéb helyzet” fogalmával foglalkozik, mégpedig a joggyakorlat tükrében. Egyéb helyzet, minden más, ami nem a nem, faj, vallás és nemzetiség szerinti megkülönböztetéssel, főleg ezek alapján a bérezéssel és az előmenetellel függenek össze. Az egyéb helyzet fogalmát az EBH. – miként ezt a szerző leírja – szűkítően értelmezi és e szerint is folytatja a gyakorlatát. Ha ugyanis tágan értelmezné, azzal igen sok munkavállaló vissza élne és tömegesen nyújtanának be panaszt alaptalanul a munkáltatókkal szemben. Ebből kiindulva most már a Kúria is követi az EBH. álláspontját, és szintén szűkítő értelmezéssel alakította ki a saját és az alsó bíróságok gyakorlatát. E tekintetben

min az EBH., mind pedig a Kúria gyakorlata megfelel a Politikai és a Gazdasági Jogok Nemzetközi Egységokmányának. Egyúttal mind az EBH., mind a Kúria szűkítő értelmezésén alapuló gyakorlatával az itt említett okok következtében a szerző is egyetért e szemlélettel.

Némi különbség azonban van az EBH. és a Kúria álláspontja között. Míg az EBH. lehetőséget ad olyan további tulajdonságokra történő hivatkozásra is, amely a munkavállaló személyiségének a lényege, és alkalmas társadalmi csoporthoz tartozás megállapítására, addig a Kúria álláspontja szerint a védett tulajdonság csoport-besorolás nélkül is elismerhető (166. o.). Zaccaria nem ért egyet a Kúria eme álláspontjával, mert szerinte ez a szerinte ez a szemlélet „a védett tulajdonság fennállását kiüresíti”, és az egyéb helyzet fogalmát fellazítja. Visszaulva a korábban már kifejtett rugalmas megítélési nézetemre, én inkább a Kúria álláspontjával értek e téren egyet. Hogy az EBH. merevebb, vagy a Kúria rugalmasabb állásfoglalásának van-e igaza, a „részkövetkeztetésekben maga a szerző mondja ki, hogy nehéz eldönteni, és ezért az egyéb helyzet fogalmának az alkalmazása nehézkes (171. o.).

A könyv terjedelmes VI-ik fejezete arról szól, hogy a hátrányos megkülönböztetés egyes formái miként jelennek meg a joggyakorlatban. A szerző az Ebk. tv. az egyenlő bánásmód kulcsfogalmaiból kiindulva tárgyalja a hátrányos megkülönböztetés egyes eseteit és formáit a következő sorrendben: 1.) Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés; 2.) zaklatás; 3.) szegregáció; 4.) és megtorlás. Valamennyi formánál a szerző igen részletesen bemutatja, hogy milyen elvek alapján folyik a gyakorlat az EBH.-nál és milyen módon a Kúria iránymutatása alapján a munkaügyi bíróságoknál. Közülük a szegregációval Zaccaria azon az alapon nem foglalkozik, hogy -- mint mondja – a magyar munka világában jogellenes elkülönítés még nem fordult elő. Ettől függetlenül azonban bármikor előfordulhat, sőt, a munkahelyi elkülönítés meglehetősen gyakori. A szerző valamennyi itt megjelölt formának a gyakorlatát mind az EBH., mind pedig a Kúria, illetve a bírósági gyakorlat alapján az egyes jogeseteket elbíráló határozatokat kritikailag elemzi és mutatja be. A részletezés helyett csak a részkövetkeztetések egyes lényeges megállapításait emelem ki.

Közülük az egyik az, hogy míg a közvetlen diszkriminációs ügyekben mind az EBH.-nak, mind a Kúriának gyakran kell dönteni, addig indirekt diszkriminációs ügyek alig kerülnek akár az egyik, akár a másik fórum elé. További lényeges megállapítása a szerzőnek az, hogy míg az EBH. az uniós jogot jobban követve, az Ebk. tv.-t megszorítóbban értelmezve hozza meg a határozatait, addig a Kúria hajlamos a tágabb jogértelmezésre, amit a szerzővel ellentétben, rugalmassága miatt jónak tartok.

Az ezt követő VII-ik fejezetben a szerző az esélyegyenlőség megsértése, illetve a munkáltató által elkövetett diszkrimináció miatt induló eljárásokban folytatott speciális bizonyítási módozatokkal foglalkozik. Zaccaria itt először felvázolja az általánostól eltérő speciális eljárási szabályok megjelenését és további fejlődését, vagyis azt, hogy a kezdeti nemi különbségtétellel speciális eljárásjogi előírások miként váltak általános előírásokká a diszkriminációs eljárásokban. A szerző kimutatja, hogy a munkáltatók által a munkavállalók hátrányára elkövetett

esélyegyenlőségi ügyekben az eljárást kezdeményező munkavállalóknak valószínűsíteniük kell, hogy az esélyegyenlőségi előírásokat velük szemben a munkáltató megsértette diszkriminatív módon. Ha ezt a munkáltató az eljárásban valószínűsíteni tudja, akkor a munkáltatónak kell exculpálnia magát, vagyis bizonyítania, hogy magatartása nem volt diszkriminatív, ill. esélyegyenlőséget sértő. A bizonyítási teher eme megosztásának gyakorlatát ezt követően részletesen bemutatja, először az EBH., majd pedig a Kúria gyakorlatán keresztül. Az egyes jogesetek elemzéséből a szerző megállapítja, hogy míg az EBH. ragaszkodik a valószínűsítés (sértett) és a bizonyítás (sértő) oldaláról e kettőnek egymástól való szigorúelhatárolásához, vagyis nem kívánja meg az ok-okozati összefüggés direkt módon történő valószínűsítését a munkavállalótól, addig a Kúria sokkal árnyaltabban jár el és a bizonyítási teher megosztásának az elfogadását tartja követendőnek (263. o.). A szerző az előbbi megoldást tartja helyesebbnek, ugyanakkor a másik megoldás mellett is szólnak érvek.

Áttérve a VIII. fejezetre, ott a szerző az Ebk. tv. szerinti kimentési szabályok gyakorlati alkalmazását vizsgálja, vagyis azt, hogy az előző fejezetben komplexen és elvi alapon tárgyalt két eljárási elem közül melyik az ügödöntő, vagyis a munkáltatót terhelő kimentés miként érvényesül mind az EBH, mind pedig a Kúria gyakorlatában. A közvetlen megkülönböztetéssel kapcsolatban Zaccaria arra utal, hogy az EBH. gyakorlatában az oksági kapcsolat ellenére akkor sem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató negatív magatartása a felek személyes ellentétére, korábbi konfliktusaira vezethető vissza (277-278. o.). Ez a szemlélet egyértelműen a munkáltatónak kedvez, amellyel szinte folyamatosan el tudja háritani magától a megkülönböztetéssel összefüggő munkavállalói panaszokat. Az EBH.-nak ez a szerző által is helytállón kritizált gyakorlata szinte teljesen kiszolgáltatja a munkavállalókat a munkáltatói oldalnak. Helyes a Kúriától ezért, hogy elhatárolódik e gyakorlattól.

Az életkori diszkrimináció kimentési szempontjainak a vizsgálatánál a szerző kiemeli, hogy az Európai Bíróság a nyugdíjas korú munkavállalók védelmét kiemelt fontosságú kérdésként kezeli, amivel összhangban áll a magyar Kúria ítélezési gyakorlata is. Ennek figyelembe vételével marasztalta el azt a munkáltatót, aki nyugdíjas kort elért munkavállalójától megvonta az önkéntes nyugdíjpénztári támogatást. Hasonlóképpen közvetlen diszkriminációnak minősítette a magyar Kúria azt az esetet is, amikor a munkáltató a munkavállalóját életkorára tekintettel a prémiumévek programja keretében volt csak hajlandó foglalkoztatni (314. o.). E fejezetnek a részkövetkeztetéseit tartalmazó utolsó pontjában helytállón foglalja össze Zaccaria kritikai nézeteit mind az Ebk. tv. ide vonatkozó szabályairól, mind az EBH., mind a Kúria gyakorlatáról pozitív és negatív vonatkozásokban egyaránt.

A zárófejezetben a szerző összegez és levonja következtetéseit. Arra a kérdésre, hogy megfelelően garatálja-e az Ebk.tv. és az Mt. az egyenlő bánásmódot, a válasza igenlő. Ugyanakkor helytálló hiányosságként állapítja meg, hogy az Alaptörvény csak a munkához való jogot garatálja, az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elvét azonban nem. Rámutat arra, hogy eme elv alkalmazására hiányzik a megfelelő összehasonlítási alap. Ezért inkább csak elmélet (334-335. o.). A munkaviszonnyal összefüggő egyenlő bánás megsértésénél az egyéb

helyzet a szerző szerint a bírósági gyakorlattól eltérően megszorítóként indokolt alkalmazni, amit velem együtt többen vitatnak. A hátrányos helyzet kulcsfogalmait és azok értelmezését a szerző nézete szerint az Ebk. tv. jól fogalmazta meg. Ezért a magyar joggyakorlatnak e törvény kulcsfogalmaira kellene épülnie, amelyeket szerintem inkább orientáló jellegűekként kellene kezelni tágabb értelmezés mellett. A bizonyítás problematikáját érintve Zaccaria megjegyzi, hogy az EBH. álláspontja szerint a nagyobb teher a munkáltató oldalán jelenik meg, míg a Kúria által kialakított bírói gyakorlatban a bizonyítás inkább a munkavállalót terheli. Szerinte is, szerintem is e kérdés főszabályát illetően az EBH által kialakított álláspont az indokolt, viszont a bíróságnak meg kell adni a jogot, hogy komplex bizonyítási eljárást folytathasson le. Ezzel összefüggésben veti fel a szerző a kimentési szabályok ellentmondásos jellegét. Szerinte ugyanis az általános kimentési szabályok csak a bizonyítási előírásokkal együtt értelmezhetők. Egyúttal utal arra, hogy újabban a Kúria is ezt elfogadja (325. o.). Utolsó pontként a szerző az EBH. határozatainak a bírósági felülvizsgálatával kapcsolatosan fejti ki a nézeteit, amit az e téren folyó kétfórumú gyakorlat metszéspontjának tart.

Ezzel elérkeztünk Zaccaria Márton Leó könyvének bemutatásához, amelyet egy nagyon mélyre szántó és kitűnő színvonalú műnek tartok. Nem ragadt le a tárgyának és a reá vonatkozó jogi szabályozás pusztá leírásánál, hanem jogfejlesztő módon elemezte az általa vizsgált jogintézményt. Minden munkajoggal és munkaüggyel foglalkozó szakember számára ajánlom e mű elolvasását gondolatébresztő jellege miatt is.
