



# Diszkrimináció a foglalkoztatásban

## Magyarországon, különös tekintettel a nemzeti-etnikai alapú és a mozgáskorlátozottakkal szembeni diszkriminációra

Szalai Péter:

### I. Bevezetés

A jelen tanulmánynak az a célja, hogy áttekintse a meglévő társadalmi és jogi környezetben előforduló magyarországi diszkriminációt, kiemelt figyelmet fordítva a foglalkoztatás területén tapasztalható hátrányos megkülönböztetésre. Vácsolja továbbá a diszkrimináció megnyilvánulási formáit, bemutatja a diszkriminációval szembeni fellépés intézményeit, illetőleg mindezek várható jövőbeni alakulását.

A tanulmány külön fejezetet szentel a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos hatályos magyar jogi szabályozásra és két külön speciális társadalmi csoport: a nemzeti-etnikai kisebbségekkel és a fogyatékosokkal kapcsolatos diszkriminációra, valamint a rájuk vonatkozó speciális szabályozásra.

### II. A diszkrimináció fogalma és fajtái

1. Ahhoz, hogy a diszkrimináció fogalmát és jogi természetét feltárjuk, meg kell határoznunk egy másik jogi kategóriát, amelytől a diszkrimináció elválaszthatatlan: ez pedig a *jogegyenlőség elve*. A jogegyenlőség (egyenjogúság) olyan alkotmányos alapelv, amely meghatározott tartalommal az egész jogrendszert áthatja. Az emberek egyenlőségének gondolata igen régi keletű; a jogegyenlőség azonban sajátosan polgári gondolat, és elvileg az embereknek a jog, a törvény előtti egyenlőségét jelentette, később az állampolgároknak az állam előtti teljes egyenlőségéig terjedt. A jogegyenlőség mai értelmezése szerint *formális egyenlőség, amely annyit jelent, hogy minden ember a közhatalomhoz (az államhoz) képest egyenlő*.<sup>1</sup>

A modern jogállamokban a jogegyenlőség a jogalkotást és a jogalkalmazást átfogó alkotmányos alapelv, az alkotmányok mégis általában több embercsoport szempontjából külön is deklarálják az egyenjogúságot.<sup>2</sup> Az modern alkotmányok azonban nem álnak meg a formális jogegyenlőség biztosításánál, hanem a materiális társadalmi

<sup>1</sup> Alkotmánytan, szerk.: Kukorelli István; Osiris Könyvkiadó, Budapest, 1996., 164. oldal

<sup>2</sup> Ilyen a magyar Alkotmány 66.§ (1) bekezdése a férfiak és nők egyenjogúságáról.



esélyegyenlőség megvalósítása érdekében is tartalmaznak intézkedéseket, vagy felhatalmazást ilyen intézkedés megtételére.<sup>3</sup>

A magyar Alkotmány (az 1949. évi XX. törvény) a jogegyenlőséget általános jelleggel, egyetlen deklarációba tömörítve nem mondja ki, azonban az egész alkotmányszöveg, azon belül is hangsúlyosan az alapvető jogokról és kötelezettségekről szóló XII. fejezet rendelkezései biztosítják az általános jogegyenlőséget azzal, hogy az ott meghatározott jogokat mindenki számára biztosítja.<sup>4</sup>

Jogi szempontból az egyenlőség, illetve a diszkrimináció tilalma leegyszerűsítve ugyanazon érem két oldalát jelentik: *az egyenlőséghez való jog az egyén alanyi joga, a diszkrimináció tilalmának tiszteltben tartása pedig mások ezzel szemben álló kötelezettsége.*<sup>5</sup>

A diszkrimináció fogalmát zömében inkább tudományos munkákban, esetleg különböző határozatokban (pl. az Európai Bíróság eseti döntéseiben) találhatjuk meg; a különböző jogszabályok inkább a diszkrimináció tilalmát tartalmazzák, illetőleg annak fogalmát határozzák meg<sup>6</sup>. Ezekből természetesen lehet következtetni arra is, hogy a jogalkotó a jogszabályszöveg megfogalmazásakor mit tekintett diszkriminációnak.

A diszkrimináció köznapi, általánosan ismert és elfogadott fogalma szerint *hátrányos megkülönböztetést jelent, olyan elbánást, amely sérti a jogegyenlőség elvét.* Az alábbiakban néhány, különböző forrásból származó fogalmi meghatározás olvasható.

**A.** A 2000/78/EK irányelv fogalmi meghatározásai alapján *közvetlen (direkt) diszkrimináció történik, amikor valakivel kevésbé kedvezően bánnak vallási vagy más meggyőződése, fogyatéksága, életkora vagy szexuális orientációja miatt, mint mással bánnak, bántak vagy bánnának hasonló helyzetben. Közvetett (indirekt) diszkrimináció áll fenn akkor, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat másokkal szemben előnytelen helyzetbe hoz valakit vallási vagy más meggyőződése, fogyatéksága, életkora vagy szexuális orientációja miatt, kivéve, ha az adott rendelkezésnek, kritériumnak vagy gyakorlatnak objektíven megindokolható, legitim célja van és a cél eléréséhez szükséges mód arányos és szükséges.* Az irányelv meghatározza a zaklatás fogalmát is mint a diszkrimináció egyik formáját, amennyiben *bárki azzal a céllal jár el, hogy megsértse egy személy méltóságát és megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy támadó környezetet teremtsen.* A fentiekén túl az irányelv szerint *diszkriminációnak minősül a diszkriminációra való utasítás is.*<sup>7</sup>

A közvetett diszkrimináció fogalma és tilalma a 97/80/EK irányelv előírásaival összhangban a 2001. évi XVI. törvénnyel bekerült a Munka

<sup>3</sup> lásd erről a jelen fejezet 2. pontjának a pozitív diszkriminációval kapcsolatos részét a 2. pontban

<sup>4</sup> Így például ilyen, egyenlőséget deklaráló rendelkezés az általános jogképességről szóló 56.§ vagy a bíróságok előtti egyenlőségről szóló 57.§ (1) bekezdés.

<sup>5</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes; id. mű, 25. oldal

<sup>6</sup> lásd például alább a Munka Törvénykönyvének 5.§ (1) bekezdését

<sup>7</sup>Ezen két utóbbi magatartás a hatályos magyar Munka Törvénykönyve szerint nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés fogalmi körébe.

törvénykönyvébe<sup>8</sup>, tehát a diszkrimináció ilyen típusú megkülönböztetése már megtalálható a hatályos magyar jogban.

**B.** A luxemburgi Európai Bíróság által kialakított gyakorlat szerint, amely már a megkülönböztetés tartalmi megközelítését próbálja megadni, a *diszkrimináció olyan megközelítést jelent, amely ésszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben*. Ez a megközelítés három elemet rejt magában. Ezek a következők: a megközelítés *negatív hatása* az érintett személyre, ez a hatás a *különbségtételből ered*, és a különbségtétel *ésszerűtlen, nem indokolható*.<sup>9</sup>

**C.** Egy másik elméleti meghatározás szerint diszkrimináció alatt általában valamilyen kritériumon vagy klasszifikáción alapuló, olyan egyenlőtlen bánásmódot értünk, amely önkényes, azaz indokolhatatlan.<sup>10</sup>

**D.** Mivel a jelen tanulmány a foglalkoztatásból eredő diszkriminációra összpontosít, az ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetés alatt a következőket értjük.

A már hivatkozott 2000/78/EK irányelv hatálya alapján meghatározható a foglalkoztatásból eredő diszkrimináció:

a) a munkavállalás, egyéni vállalkozás vagy foglalkoztatás feltételei, beleértve a válogatási szempontokat és a felvétel feltételeit, bármilyen területen és a szakmai hierarchia bármely fokán, beleértve az előmenetelhez jutást is;

b) mindenféle és minden szintű szakmai képzéshez, tréninghez, újraképzéshez való jog, beleértve a gyakorlati munkatapasztalatot,

c) alkalmazási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a fizetést is,

d) tagság vagy részvétel munkások vagy munkaadók bármely szervezetében, vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakma művelői, beleértve a juttatásokat is, amelyeket a szervezet nyújt.

A foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú (ILO) Egyezmény 1. cikkelye fogalmi meghatározást is ad; e szerint az Egyezmény szempontjából hátrányos megkülönböztetésnek minősül:

a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;

<sup>8</sup> az 1992. évi XXII. törvény, a továbbiakban Mt.

<sup>9</sup> Gyulavári T. – Könczei Gy.: Európai szociális jog; Osiris Könyvkiadó, Budapest, 2000.; 252-254. oldal

<sup>10</sup> Krizsán Andrea: Amerikai megközelítés a faji alapú diszkrimináció értelmezésében, Fundamentum, 2000. 3. szám, 13. oldal



b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadó és munkavállaló szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

Az Egyezmény kihirdetéséről a 2000. évi LX. törvény rendelkezik. Az Egyezmény 1. §-a szerint „Az Országgyűlés a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott Egyezményt e törvénnyel kihirdeti. (A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1961. június 20. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1962. június hó 20. napján hatályba lépett.)

A foglalkoztatás fogalmába a tanulmányra tekintettel a hatályos magyar jogi szabályozás alapján beleértjük a munkaviszonyt, a közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszonyt, a szövetkezeti tagsági jogviszonyt és a bedolgozói jogviszonyt.<sup>11</sup>

A foglalkoztatás kulcsterület az egyenlő lehetőségek garantálásában és erősen hozzájárul az emberek teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik megvalósításához.<sup>12</sup> A munkaviszonyon belüli diszkriminációval szemben azért érvényesül fokozott védelem valamennyi fejlett ország jogában, mert a felek között egyenlőtlenek az erőviszonyok és a köztük meglévő hierarchia a társadalmilag nagy számú vagy egyébként számottevő viszonyban alááshatja, kizárhatja az Alkotmányban megfogalmazott alapelvek és alapjogok érvényesülését.<sup>13</sup>

Érdemes külön megemlíteni azt a jelenséget is, hogy a foglalkoztatás területén jelentkező diszkrimináció egyik leggyakoribb formája az, hogy a diszkriminációs ok miatt már a munkaszerződés sem jön (jöhét) létre, vagyis a diszkrimináció megelőzi a munkaviszony (vagy a foglalkoztatásra irányuló más jogviszony) létrehozását. Ez a magatartás a munkáltató részéről a hatályos Mt. alapján már diszkriminációnak minősül (lásd lejjebb az Mt. 5.§ (3) bekezdését) attól függetlenül, hogy a diszkriminált személyek közül él-e bárki jogorvoslattal, és ha igen, akkor ezt milyen igény megjelölésével teszi.<sup>14</sup> Objektív jellegéből fakadóan megvalósul továbbá a diszkrimináció akkor is, ha nincs is olyan konkrét személy, akinek a másik oldalról nézve a diszkrimináció megtörténik (aki miatt/érdekében valaki mást diszkriminálnak) vagy az ugyanazon csoportba tartozik, mint a diszkriminált személy.

## 2. A diszkrimináció elleni fellépés jogi formái

A demokratikus társadalom egyik legalapvetőbb tulajdonsága és legfőbb értéke a sokféle érdek és érték szabad megnyilvánulása, illetve érvényesíthetősége. Az ilyen társadalmi sokféleség mellett az emberek

<sup>11</sup> a Polgári perrendtartás (az 1952. évi III. törvény) 349.§ (1) bekezdése alapján

<sup>12</sup> A 2000/78/EK irányelv alapján

<sup>13</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla: Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában, *Fundamentum*, 1998. 4. szám, 94. oldal

<sup>14</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla; id. mű, 91. oldal



különbözősége és megkülönböztetése természetes. Van azonban egy olyan határ – a személyek alkotmányos jogainak gyakorlása –, amelyen túl a jognak nem szabad elnéznie az emberek megkülönböztetését, hanem biztosítani kell, hogy az emberek legalapvetőbb jogaik gyakorlásában egyenlők legyenek.

Jogállamban biztosítani kell, hogy az eltérő érdekekkel rendelkező, eltérő társadalmi státuszú jogalanyok alkotmányos jogaik gyakorlása során hátrányba ne kerülhessenek, azaz a jogegyenlőség ne csak formális, hanem tényleges legyen. Mivel a diszkrimináció a valóságban meglévő egyensúlytalanságnak, aránytalanságnak a jogalkotásban és jogalkalmazásban való leképeződése, ezért a jognak mindig az eleve hátrányos helyzetben lévő felet kell védelemben részesítenie. Ebben a vonatkozásban kiemelt szerepet játszanak a társadalmilag kisebbségben, azaz hátrányos helyzetben lévő személyek és közösségek, hiszen hátrányos helyzetük éppen alkotmányos jogaik érvényesítésekor merül fel elsősorban, és jelent e jogok érvényesítésekor korlátozó körülményt. Ezen okok miatt van szükség antidiszkriminációra és pozitív diszkriminációra.

Antidiszkriminációnak azt nevezzük, amikor egy közösség, vagy az ehhez tartozó személy számára alkotmányos jogai gyakorlásának e közösséghez való tartozása miatt történő korlátozása esetén a jogrendszer védelmet nyújt.<sup>15</sup> Ehhez képest pozitív diszkrimináció az, amikor egy jogszabály valamely közösségnek, vagy az ehhez tartozó személynek a közösséghez tartozása miatt a személyeket általában megillető jogosítványokon túlmenően többletjogosítványokat ad és a jogrendszer az ezekhez való hozzáférést biztosítja.<sup>16</sup>

Az antidiszkrimináció dogmatikai természete szerint eljárási jogi természetű, a jogosultak számára többletjogosítványokat nem ad, hanem az egyébként meglévő jogok gyakorlásának módjára vonatkozik. A pozitív diszkrimináció ezzel szemben anyagi jogi jellegű, hiszen a valamilyen ismérv alapján meghatározott jogosultaknak az általánoshoz képest többletjogosítványokat biztosít. Másként megfogalmazva, az antidiszkrimináció nem privilegizál egy társadalmi csoportot, hanem a mindenkit megillető jogok érvényesülését egy társadalmi csoport esetében fokozott garanciák kiépítésével biztosítja; a pozitív diszkrimináció viszont egy meghatározott társadalmi csoport részére más társadalmi csoportok ellenében biztosít előjogokat. Az antidiszkrimináció a jogfosztottság kiküszöbölésének, a jogegyenlőség megvalósításának, a pozitív diszkrimináció pedig a hátrányos helyzet megszüntetésének, az esélyegyenlőség megvalósításának, valamint a hátrányos helyzetű személyek magánautonómiája védelmének az eszköze.<sup>17</sup>

Az antidiszkriminációnak az alkotmányos jogrendszer egészét jellemeznie kell, a pozitív diszkriminációval szemben ez a követelmény nem állítható fel; bár az Alkotmány 70/A. §-a csak az emberi, illetve állampolgári jogok tekintetében tiltja a hátrányos megkülönböztetést, az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint a diszkrimináció tilalma kiterjed az egész jogrendszerre.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> lásd lejjebb az Alkotmány 70/A. § (1) és (2) bekezdését

<sup>16</sup> lásd lejjebb az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdését

<sup>17</sup> Palásti Sándor: A diszkrimináció természete; Társadalmi Szemle 1998. 5. szám, 68. oldal

<sup>18</sup> 54/1995. (IX. 15.) AB határozat

Az antidiszkrimináció alkotmányos megalapozottságú (vagyis az alkotmányos alapjogok érvényesülése biztosításának követelménye miatt közvetlen alkotmányos szabályozást igényel), míg a pozitív diszkrimináció alkotmányos megalapozottsága csak annyiban mutatható ki, hogy a jogpolitika számára a pozitív diszkriminációs intézkedések megtételéhez mindenképpen alkotmányos felhatalmazásra van szükség.<sup>19</sup>

Az antidiszkrimináció az állami apparátus működését csak abban az esetben követeli meg, ha diszkrimináció történik, illetőleg annak gyanúja áll fenn. Az államnak ebben az esetben jogintézményei által lehetőséget kell biztosítania arra, hogy az a személy, akivel szemben akár az állami szervek, akár más személyek diszkriminációt alkalmaztak, felléphessen alkotmányos jogainak diszkriminációmentes érvényesítése érdekében és amennyiben őt a diszkrimináció következtében akár vagyoni, akár nemvagyoni kár érte, megfelelő formában kompenzációt kaphasson. A pozitív diszkrimináció viszont éppen az állami apparátus működésére épül, amennyiben pozitív diszkrimináció esetén az állami apparátus az, amely különbséget tesz a jogalanyok között. A pozitív diszkrimináció ugyanakkor a jogosultak önkéntességét is igényli. Ameddig az antidiszkrimináció jogintézményei a diszkrimináció megtörténtekor ex officio működésbe lépnek, addig a pozitív diszkriminációs intézkedések alkalmazásának az a feltételük, hogy a jogosult (előzetes jogellenes cselekmény, jogsértés nélkül) igénybe vegye őket.<sup>20</sup>

Jelentős feltétel a pozitív diszkriminációval szemben, hogy a társadalom többsége egyetértsen annak tartalmával. Míg ugyanis az antidiszkriminációt az államnak a többség kifejezett tiltakozása ellenében is érvényesítenie kell, addig a pozitív diszkrimináció csak akkor lehet eredményes, akkor érheti el jogpolitikai céljait, ha azt a társadalmi többség is elfogadja. (ide jöhetne egy szociológiai fejtegetés!)

Különbséget kell tenni az úgynevezett első generációs (polgári és politikai) jogok és a második generációs (gazdasági, kulturális és szociális) jogok<sup>21</sup> között abból a szempontból, hogy azok az állam részéről milyen jellegű fellépést igényelnek a diszkriminációval szemben. Az első generációs jogok terén sokkal egyszerűbb, törvényi aktusokkal biztosítható a diszkrimináció-mentesség. A második generációs jogok terén már nem az egyenlőség, hanem az esélyegyenlőség megteremtése a cél.<sup>22</sup> Ennek megfelelően az első generációs jogok vonatkozásában az államnak inkább antidiszkriminációs feladatai vannak, a második generációs jogok terén azonban hangsúlyosan szükség van a pozitív diszkrimináció eszköztárára is. Az Európai Bíróság gyakorlatában kidolgozta azt az elvet is, hogy a pozitív diszkrimináció célja az esélyegyenlőség megteremtése, nem pedig az eredményegyenlőség előírása lehet. Utóbbi esetben valakit másokhoz képest több lehetőséghez juttatnak, ami ekkor már kedvezés,

---

<sup>19</sup> Palásti Sándor; id. mű, 72. oldal

<sup>20</sup> Palásti Sándor; id. mű, 72. oldal

<sup>21</sup> Alkotmánytan, id. mű 135-144. oldal

<sup>22</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes; id. mű, 24. oldal



kedvezményezés. Ez pedig már nem minősülhet pozitív diszkriminációnak, mert sérti az egyenlőség elvét.<sup>23</sup>

### **III. A diszkrimináció tilalma és a pozitív diszkrimináció kívánalma a magyar jogrendszerben**

**1.** Az Alkotmány mint a Magyar Köztársaság alaptörvénye a 70/A. §-ban rendelkezik a diszkrimináció tilalmáról a következők szerint:

(1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

A II. fejezet 2. pontjában meghatározott elméleti distinkció szerint az (1) bekezdés az egyenjogúságot és a diszkrimináció általános tilalmát fogalmazza meg; a (2) bekezdés antidiszkriminációs rendelkezést tartalmaz konkrét jogkövetkezmény meghatározása nélkül; meghagyva azok rendezését alsóbb szintű jogszabályokra; a (3) bekezdés pedig a pozitív diszkrimináció szükségességét mondja ki, egyúttal felhatalmazást ad ilyen tartalmú jogszabályok megalkotására, intézkedések megtételére.

Kiemelendő, hogy az alkotmányos alapjogok egy része – különösen az ún. első generációs szabadságjogok – természeténél fogva csak az állammal szemben áll fenn és igényel védelmet, azaz az állam önmegtartóztatását és a jogsérelem elhárításának megfelelő bírósági eljárási rendjét. Nem így az egyenlő bánásmóddhoz, elbíráláshoz való jog, amely – még pusztán formális értelemben is – ennél többet, az állam beavatkozását, pontosabban kötelezettségvállalását igényli az alkotmányos elv betartására (lásd ismét a II. fejezet 2. pontjában írtakat). Ezt fogalmazza meg az Alkotmány 70/A. § (2) bekezdése, amely egyfelől az alkotmányos alapjogokon túlmenő, másrészt „szigorú büntetés” kilátásba helyezésével is megerősített jogvédelmet biztosít (azaz kötelezettséget vállal).<sup>24</sup> Ebből a rendelkezésből vezethető le az is, hogy a diszkrimináció miatt nemcsak az állam (vagy szervei) ellenében érvényesíthető igény, hanem más személyekkel szemben is – vagyis a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód kötelezettsége nemcsak az állam és az egyén viszonylatában áll fenn.

Az Alkotmány 70/A. §-a a nemzetközi jogban követett gyakorlatnak megfelelően nem zárt taxációt alkalmaz, hanem csupán példálózva sorolja fel a hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló megkülönböztetési okokat. Ezáltal az Alkotmány nyitva hagyja annak lehetőségét, hogy bármely más, a felsorolásban nem szereplő körülmény (például szexuális irányultság, életkor) is diszkrimináció alapja legyen. Ugyanakkor az Alkotmány bármilyen diszkriminációt tilt,

<sup>23</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes; id. mű, 25. oldal

<sup>24</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla, id. mű, 94. oldal



így nem ad támpontot abban a tekintetben, hogy pontosan milyen megkülönböztetések tekinthetők jogellenesnek, és nem egyértelmű, mely egyéb szempontok alapján lehet a hátrányos megkülönböztetést megállapítani.

A jelen tanulmány szempontjából szintén lényeges az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése, amely szerint „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.” Ez a rendelkezés kifejezetten a foglalkoztatásban tapasztalható diszkrimináció ellen irányul, és arra az esetre vonatkozik, amikor egyes munkavállalók részére egyes diszkriminatív ismérvek alapján különböző munkabért fizet a munkáltató.

Az Alkotmánybíróság több határozatában<sup>25</sup> megfogalmazta azt, hogy a diszkrimináció – ésszerű indok nélküli, önkényesen megkülönböztető jellege folytán – az emberi méltóságot is sérti.<sup>26</sup>

Fontos leszögezni, hogy az Alkotmány fenti rendelkezése általános jellegű: valamennyi alsóbb szintű jogszabálynak (az egész jogrendszernek) érvényesítenie kell a fentieket, csakúgy, mint a jogszabályok alkalmazása során folytatott gyakorlatban.

**2.** A jelen pontban megjelölt jogszabályok – különböző mélységben és részletezéssel eleget éve az Alkotmány általános rendelkezéseinek – a hatályuk alá tartozó egyes jogágakban szintén általános jelleggel – tehát nem egyes, konkrétan meghatározott személyek vonatkozásában – tiltják a diszkriminációt.

**A.** Polgári Törvénykönyv (1957. évi IV. törvény; a továbbiakban Ptk.) mint magánjogi kódex a 8.§-ban biztosítja a valamennyi embert egyenlő mértékben, minden megkülönböztetés nélkül megillető jogképességet.

A Ptk. 76.§-a személyhez fűződő jogsértésnek minősíti a személyek jogegyenlőségét csorbító hátrányos megkülönböztetését: „a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük vagy felekezetük szerint, továbbá a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.”. Jogvédelemre azonban nemcsak a nemi, faji, nemzetiségi vagy felekezeti hovatartozás szerinti hátrányos különbségtétel ad alapot, hiszen a fenti felsorolás - hasonlóan az Alkotmány hasonló felsorolásához – nem taxatív, a felsorolásban nem szereplő okok következtében is megvalósulhat diszkrimináció.

Létezik olyan felfogás is, amely polgári jogi szempontból a Polgári Törvénykönyv 5.§ (2) bekezdése és a Munka Törvénykönyve 4.§-a szerinti joggal való visszaélésnek (rendeltetésellenes joggyakorlásnak)

<sup>25</sup> Lásd a 35/1994. (VI. 24.) AB és a 36/1997. (VI. 11.) AB határozatokat

<sup>26</sup> 54.§ (1) A Magyar Köztársaságban minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit nem lehet önkényesen megfosztani.



tekinti a diszkriminációt.<sup>27</sup> Erre tekintettel a diszkrimináció miatt azok a szankciók is alkalmazhatóak, amelyeket az Mt. lehetővé tesz.<sup>28</sup>

**B.** A jelen tanulmány szempontjából különös jelentőséggel bírnak a Munka Törvénykönyvének a diszkriminációra vonatkozó rendelkezései. Meg kell jegyezni, hogy a hatályos magyar jogban ez a jogszabály tartalmazza a legrészletesebb szabályokat ebben a kérdéskörben.<sup>29</sup>

Az Mt. 5. §-a szerint:

(1) A munkaviszonnal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhöz való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnal össze nem függő körülmény miatt.

(2) E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.

(3) Az (1)-(2) bekezdés alkalmazása során munkaviszonnal kapcsolatos a munkaviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat is.

(4) A munkáltató hátrányos megkülönböztetés nélkül köteles biztosítani - különösen a szakmai képességek, a gyakorlat, a teljesítmény, illetve a betöltendő munkakör szempontjából lényeges körülmények alapján - a munkavállaló magasabb munkakörbe való előrelépésének lehetőségét.

(5) Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.

(6) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkavállalók meghatározott körére - a munkaviszonnal összefüggésben - azonos feltételek esetén előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

(7) A hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. A hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló jogsérelmének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

(8) A munkáltató eljárásával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket nem sértette.

Az Mt. 5. § (1) bekezdése kibővült a munkavállalók családi állapota, vagy fogyatékos állapota miatti hátrányos megkülönböztetés tilalmával (97/80/EK irányelv alapján). Az irányelvnek megfelelően a (2) bekezdés a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános szabály köréből kiemeli a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetét. Ez

<sup>27</sup> Lásd erről Lehoczkyné Kollonay Csilla; id. mű 92. oldal és Román László: A munkajog alapintézményei I., Pécs, 1998. 87-88. oldalak

<sup>28</sup> Vagyis nem alkalmazható az a szabály, hogy „a munkáltató kérelmére a bíróság mellözi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.” (Mt. 100.§ (3) bekezdés a) pont)

<sup>29</sup> Ennek okairól lásd az I. fejezet 1. D pontját



akkor valósul meg, ha a munkáltató nem egy jól körülhatárolható munkavállalói kör vonatkozásában alkalmaz hátrányos megkülönböztetést, hanem látszólag mindenkiel szemben azonos elbánást biztosít, formálisan azonos intézkedést hoz, de ez mégis egy túlnyomórészt egységesnek tekinthető csoport számára aránytalanul kedvezőtlen. Nem szükséges tehát, hogy a munkáltatói intézkedés kapcsán a diszkrimináció a kérdéses csoport minden tagjára kihasson, hogy egy álláshirdetést követően például csak 30 év alatti korosztályhoz tartozó férfi munkatársat vegyenek fel, a közvetett diszkrimináció megvalósulhat akkor is, ha túlnyomórészt e feltételekkel rendelkező munkavállalói kört alkalmaznak.

Nem valósul azonban meg közvetett diszkrimináció, ha az adott intézkedés, vagy a diszkriminatívnak tűnő feltételek meghatározása megfelelő és szükséges volt, illetve objektív tényezőkkel indokolható. Például nem minősül közvetett diszkriminációnak, ha az elvégzendő munka jellege, vagy a munkavégzés különös helye miatt indokolt a fiatal férfi munkaerő alkalmazása. Jogvita esetén ezek fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania.<sup>30</sup>

A tilalom egyaránt alkalmazandó a munkaviszony létesítésével, a munkaviszony tartama alatti jogok és kötelezettségek gyakorlásával, a felelősség érvényesítésével, a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben. Tekintettel arra, hogy a munkavállalók nemük, koruk miatti hátrányos megkülönböztetésére – ahogy arról már korábban említést tettünk – leginkább a munkaviszony létesítését megelőzően kerül sor, a jogalkalmazás egységessége érdekében az új (3) bekezdés egyértelműen kimondja, hogy a hátrányos, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseket a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során is alkalmazni kell.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az olyan különbségtételekre is, amely az előléptetésnél valamilyen szempontból hátrányba hozná - azonos feltételek fennállása esetén - az egyik munkavállalót a másikkal szemben. Ez nem jelenti azonban azt, hogy a munkavállalónak alanyi joga lenne meghatározott gyakorlat, vagy képzés megszerzését követően az előléptetésre. Az Mt. megengedi viszont a munka jellegéből adódó korlátozásokat, melyet előírhat jogszabály (például fiatakorúak, terhes nők védelme esetében), vagy szabályozhatja maga a munkáltató. Az előzőeknek nem mond ellent, hogy jogszabály, kollektív szerződés előírhatja bizonyos rétegek, munkavállalói csoportok előnyben részesítését, de csak akkor, ha azonosak az elbírálásnál mérvadó feltételeik (például szakképzettségüket, szakmai gyakorlatukat illetően).

A (7) bekezdés új szabályként előírja, hogy a hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. Az orvoslás módját az Mt. nem részletezi, ezért a sérelmek orvoslásának megválasztásában széles mérlegelési joga lesz a feleknek, illetve a bíróságoknak. A döntést mindig jelentősen befolyásolja az, hogy valójában mi okozta a jogsértést. Így például orvoslásnak minősülhet, ha az állásra jelentkező felvételét életkora miatt elutasították, de kereseti kérelmére mégis alkalmazása felől döntenek, vagy a

<sup>30</sup> A bizonyítási kötelezettség megfordítása szintén a 97/80/EK irányelv alapján került be az Mt. szabályai közé – jelentősen megkönnyítve ezzel a diszkriminált személyek jogérvényesítését.



munkavállaló fogyatékosága miatt felmondtak neki, de később mégis továbbfoglalkoztatják, vagy kártérítést fizetnek számára. A sérelem orvoslásának szab határt az a szabály, hogy az orvoslás nem eredményezheti más munkavállaló jogainak megsértését.

Az Mt. tartalmaz olyan további szabályokat, amelyek a diszkrimináció tilalmának az 5.§-ban foglalt általános tilalmát konkretizálják; így például a 15. § (1) bekezdése szerint „a munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak joga, hogy - a külön törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviselői szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.” A 142/A. § (1) bekezdése szerint „az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni. Ugyanazén § (4) bekezdése szerint pedig „a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést (5. §) ne eredményezhessen.”

E tárgykörrrel kapcsolatban felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. §-a alapján a munkabiztonsági, munkaügyi felügyelők ellenőrizhetik a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok betartását. Tekintettel arra, hogy a Munka tv. 5. § (3) bekezdése értelmében a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során is tilos hátrányos megkülönböztetést tenni az álláskeresőik között (nemcsak a munkaviszony fennállása alatt), ezzel összefüggésben módosult az ellenőrzési törvény is: a 2001. évi CXIII. tv. 2002. március 1-jei hatállyal akként egészítette ki az 1996. évi LXXV. törvényt, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma megtartásának ellenőrzése kiterjedhet a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését előkészítő munkáltatói eljárásra, különösen a pályáztatásra és a kiválasztásra.

**C.** Szólni kell még az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvényről, amelynek szabályozási köre ugyan kívül esik a jelen tanulmány vizsgálódási körén, de említést érdemel annak okán, hogy a 7.§ rendelkezései miatt azon hatályos magyar jogszabályok közé tartozik, amelyek a diszkrimináció kérdéskörét szabályozzák.

A 7.§ (1) bekezdés szerint „Minden betegnek joga van - jogszabályban meghatározott keretek között - az egészségi állapota által indokolt, megfelelő, folyamatosan hozzáférhető és megkülönböztetés nélküli egészségügyi ellátáshoz.

A (4) bekezdés szerint „megkülönböztetés nélküli az ellátás, ha az egészségügyi szolgáltatás nyújtása során nem történik hátrányos megkülönböztetés a betegek között társadalmi helyzetük, politikai nézeteik, származásuk, nemzetiségük, vallásuk, nemük, szexuális irányultságuk, koruk, családi állapotuk, testi vagy értelmi fogyatékoságuk, képzettségük és minden más egyéb, az egészségi állapotukkal össze nem függő ok alapján.”

**D.** A hatályos magyar eljárási kódexek közül egyedül az államigazgatási eljárás általános szabályairól szóló 1957. évi IV. törvény tartalmaz kifejezett tiltó szabályt a diszkrimináció alkalmazása ellen. A 2.§ (5)



bekezdése szerint „Az államigazgatási eljárásban mind a magyar, mind a külföldi ügyfelek a törvény előtt teljes egyenlőséget élveznek, és ügyeiket minden megkülönböztetés és részrehajlás nélkül kell elintézni. Az államigazgatási eljárásban anyanyelvét szóban és írásban mindenki használhatja. A magyar nyelv ismeretének hiánya miatt senkit nem érhet hátrány.”

A Polgári perrendtartás és a Büntetőeljárás kódex<sup>31</sup> nem tartalmaz ilyen diszkriminációt tiltó formulát, mindössze a szabad nyelvhasználat jogát deklarálja a 6., illetve a 9.§-ban. Nyilvánvaló, hogy ezen eljárásokban is érvényesül a diszkrimináció tilalma, hiszen az Alkotmány az egész jogrendszerre kihatóan rendelkezik arról. Ezen eljárási kódexek szabályozási területükből fakadóan más alapvető jogok biztosítását tartják szem előtt, és a bírósági eljárásokban a bírói függetlenség elve is korlátot szab annak, hogy az ítékezés módjára vonatkozóan a bírónak utasítást lehessen adni. Ugyanakkor a bíró köteles a jogszabályoknak megfelelő ítékezésre, amelyek természetesen a fentiek szerint e területről is kizárják a diszkrimináció alkalmazását.

**3.** A diszkrimináció-ellenes jogi szabályozás harmadik formája az olyan speciális jogszabályok működtetése, amelyek egyes konkrétan meghatározható személyek, illetve csoportok vonatkozásában tiltják a diszkriminációt, illetve ezek javára rendelkeznek egyes olyan többletjogosultságokról, amelyek pozitív diszkriminációt hivatottak megvalósítani. Ezen jogszabályok a hatályos jogban a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény és a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény.

Mindkét törvény közös jellemzője, hogy a szabályozási körükbe vont személyek, illetőleg ezek közösségeinek sajátos többletjogosultságait tartalmazzák, azaz a pozitív diszkrimináció eszközeiként foghatók fel.

**A.** A nemzeti és etnikai kisebbségekről az Alkotmány külön is rendelkezik: a 68. § (1) bekezdése szerint „A Magyar Köztársaságban élő nemzeti és etnikai kisebbségek részesei a nép hatalmának: államalkotó tényezők.

(2) A Magyar Köztársaság védelemben részesíti a nemzeti és etnikai kisebbségeket. Biztosítja kollektív részvételüket a közéletben, saját kultúrájuk ápolását, anyanyelvük használatát, az anyanyelvű oktatást, a saját nyelven való névhasználat jogát.

(3) A Magyar Köztársaság törvényei az ország területén élő nemzeti és etnikai kisebbségek képviselőit biztosítják.

(4) A nemzeti és etnikai kisebbségek helyi és országos önkormányzatokat hozhatnak létre.”

A nemzeti és etnikai kisebbségekről szóló 1993. évi LXXVII. törvény az Alkotmány fenti rendelkezéseinek megfelelő és azokat részletező olyan jogosultságokat biztosít a kisebbségek közösségeinek és az ahhoz tartozó egyes személyeknek, amelyek az „átlagos” (hátrányos helyzetben nem lévő) személyeket nem illetnek meg. Ez a jogszabály a nemzeti és etnikai kisebbségi jogokat mint egyéni és közösségi jogokat külön szabályozza, az egyes jogosultságokat kibontva biztosítja. Pozitívuma, hogy nem maga határozza meg, hogy ki minősül nemzeti vagy etnikai kisebbségben lévőnek; a törvény 1. § (1) bekezdése szerint

<sup>31</sup> Az 1998. évi XIX. törvény



a Magyar Köztársaság területén élő mindazon magyar állampolgárságú személy az lehet, aki magát valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozónak tekinti, valamint e személyek közösségei is – a minősítés tehát minden személy saját döntése lehet. Leszűkíti viszont a törvény saját hatályát az 1.§ (2) bekezdésével, amely szerint „a törvény értelmében nemzeti és etnikai kisebbség minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bizonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.” Ezen követelményeknek jelenleg a következő közösségek, illetve ezek tagjai felelnek meg: a bolgár, a cigány, a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán.

A törvény a 3.§-ban deklarálja a következőket:

**3. §** (1) A Magyar Köztársaságban élő kisebbségek részesei a nép hatalmának: államalkotó tényezők. Kultúrájuk része a magyarországi kultúrának.

(2) A nemzeti vagy etnikai önazonossághoz való jog olyan alapvető emberi jog, amely egyéneket és közösségeket egyaránt megillet.

(3) Minden kisebbség jogosult arra, hogy nemzeti vagy etnikai közösségként létezzen és fennmaradjon.

(4) Minden kisebbségi közösségnek és kisebbséghez tartozó személynek joga van a szülőföldjén való élet, valamint a szülőfölddel való kapcsolattartás zavartalanságához. A szülőföldhöz való jog nemcsak a saját születési helyéhez, hanem a szülők, nevelők, ősök születési vagy lakhelyéhez, az óhazához és annak kultúrájához, hagyományaihoz való kötődés szabadságát és oltalmát is jelenti.

(5) A kisebbségek mindennemű hátrányos megkülönböztetése tilos.

A 6. § az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésének megfelelően deklarálja, hogy a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

A kisebbségek számára a törvény széles körű jogokat biztosít a politikai részvétel, a kultúra, az oktatás-nevelés, a személyhez fűződő jogok terén; ezek között külön is meg kell említeni a kisebbségi önkormányzatok létrehozásának jogát. Ezen intézmények helyi és országos szinten hozhatók létre és a kisebbségi önszerveződés olyan jelentős szervezetei, amelyeket az állam is különféle módokon támogat.

A kisebbségi ombudsman intézményéről mint a kisebbségi jogvédelem egyik legfőbb eszközéről a jelen fejezet 4. pontban teszünk említést.

**B.** A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényről általában azt lehet elmondani, hogy számos jogosultságot biztosít a fogyatékos személyek számára (a közlekedéssel, kommunikációval kapcsolatos jogoktól egészen a fogyatékosági támogatásig), azonban a legtöbb jogosultság nem több pusztán deklarációnál<sup>32</sup>: az általánosságban megnevezett jogokhoz

<sup>32</sup> Kardos Gábor: Alkalmi tűnődés fontos dolgokról, Fundamentum, 1998. 1-2. szám, 105. oldal



nincsenek hozzárendelve egyes részjogosultságok, amik kitölthetnék tartalommal a deklarációt. A törvény nem ad választ arra a kérdésre sem, hogy kivel szemben és hogyan érvényesíthetőek a megjelölt jogosultságok (vagyis kik a jogosultságok kötelezettjei és milyen konkrét feladatai vannak a kitűzött célok megvalósítása érdekében), illetve milyen szankciók alkalmazhatók a jogsértőkkel szemben.

Példának vehetjük a törvény 5.§-át, amelynek (1) bekezdése szerint „a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre.” Ahhoz, hogy ez a (és a hozzá hasonló számos) rendelkezés hatékonyan működhessen a gyakorlatban, az a kiegészítés volna szükséges, hogy az ezen jog tényleges gyakorolhatósága érdekében az állam (vagy éppen más) milyen feladatok ellátására köteles (például akadálymentes középületek építését biztosítani, stb.) és milyen felelősséggel tartozik a kötelezettségek megszegése miatt, illetőleg e felelősség milyen úton érvényesíthető. Mindezek nélkül a jogszabályban írott többletjogosultságok mint a pozitív diszkrimináció eszközei nem lehetnek hatékonyak.

**4.** A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos jogvédelemben a bíróságok játszanak főszerepet. A diszkrimináció tilalmának megsértése miatt a személyhez fűződő jogokra (Ptk. 76.§) vagy az Mt. 5.§-ára hivatkozással lehet keresettel pert indítani (a diszkriminált munkavállaló attól sincs elzárva, hogy munkaügyi perben személyhez fűződő jogainak megsértése miatt is előterjesszen kereseti kérelmet).

A diszkrimináció tilalmának megszegésével szemben a magyar jog nem tartalmaz specifikus szankciókat. Az igénybe vehető szankciók így azok, amelyeket az említett anyagi jogi törvények meghatároznak, különösen ilyenek a Ptk.-nak a személyhez fűződő jogok megsértése miatt alkalmazható szankciói: akit személyhez fűződő jogában megsértenek, az eset körülményeihez képest a következő polgári jogi igényeket támaszthatja:

- a) követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;
- b) követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;
- c) követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;
- d) követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- e) kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.<sup>33</sup>

Az Mt. egyetlen speciális szankciót határoz meg a diszkrimináció megsértésével szemben, a már hivatkozott 100.§ (3) bekezdés a) pontját, amely szerint diszkrimináció esetén nem alkalmazható az a szabály, hogy „a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.” Ilyenkor tehát a munkavállalót kérelmére visszahelyezi a bíróság eredeti munkakörébe, akkor is, ha ez ellen a munkáltató tiltakozik. E szabály

---

<sup>33</sup> Ptk. 84.§ (1) bekezdés



mellett diszkrimináció miatti munkaügyi perben mindaz a szankció kérhető a bíróságtól, amit az Mt. egyébként lehetővé tesz.

A bíróságok mellett a diszkrimináció elleni jogvédelemben szerepet kap még az Alkotmánybíróság és az állampolgári jogok országgyűlési biztosa (ombudsman), illetve a jelen tanulmány szempontjából különösen jelentős nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa (kisebbségi ombudsman). Ezen szervek a rájuk vonatkozó törvények<sup>34</sup> alapján járnak el. Az Alkotmánybíróság úgynevezett negatív jogalkotó: eljárás eredményeként megsemmisíti azokat a jogszabályokat, amelyek az Alkotmányba ütköznek. Így megsemmisített számos olyan jogszabályt is, amelyek az Alkotmány 70/A.§-ába ütköztek. Az Alkotmánybíróság tevékenysége során kiemelkedő jelentőségű alkotmányértelmező és jogfejlesztő tevékenységet fejt ki.

Az ombudsman olyan állampolgári/emberi jogok megsértésével kapcsolatban járhat el (így a diszkrimináció megsértése vagy annak gyanúja esetén is), ahol a jogorvoslatot eredménytelenül merítették ki vagy egyéb jogorvoslati fórum nem létezik. Az ombudsman egyedi ügyekben hivatalból vagy panaszra vizsgálatot tarthat és ennek alapján észrevételeket tehet, ajánlásokat fogalmazhat meg, amelyekre a vizsgálat eredményeképpen elmarasztalt személy vagy szervezet köteles a jogsértést megszüntetni, orvosolni és erről az ombudsmant tájékoztatni. Az ombudsman köteles évente beszámolni tevékenységéről az Országgyűlésnek; a kisebbségi biztos valamennyi éves beszámolója tartalmaz javaslatokat arra vonatkozóan, hogy miként lehetne javítani a munkavállalás terén jelentkező diszkrimináció szabályozásán.<sup>35</sup> A kisebbségi ombudsman hatáskörébe kifejezetten az nemzeti és etnikai kisebbségi jogok megsértése miatti ügyek tartoznak.

Az ombudsman három, az antidiszkriminációs elv alkalmazása szempontjából alapvető fontosságú területen egészíti ki a bíróságok tevékenységét: azáltal, hogy a formális helyett szubsztantív igazságosságra törekszik, hogy a panaszok megoldásában gyorsabb, olcsóbb és kevésbé formális, illetve hogy eszköztárában az egyéni jogorvoslat nyújtása mellett rendelkezésre állnak egyrészt speciális stratégiai eszközök, másrészt jogpolitikai és jogalkotást segítő kezdeményező jogosultságok. Egy döntés lehet formailag helyes, de amennyiben hatásai károsak, az ombudsman méltánytalannak, igazságtalannak vagy embertelennek minősítheti.<sup>36</sup>

**5.** Összefoglalásként megállapítható, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó hatályos jogszabályok nem alkotnak egységes rendszert. Jelenleg két ellentétes koncepció ütközik egymással: az ágazati jogszabályok általában tiltó szabályai és a megkülönböztetési szempontok alapján alkotott, az esélyegyenlőség megteremtését szabályozó modell. A jogági jogszabályok (2. pont) általában megállnak a hátrányos megkülönböztetés tilalmánál, és nem definiálják az antidiszkriminációval összefüggő legfontosabb fogalmakat, hiányoznak a

<sup>34</sup> az 1989. évi XXXII. törvény az Alkotmánybíróságról és az 1993. évi LIX. törvény az állampolgári jogok országgyűlési biztosáról

<sup>35</sup> Krizsán Andrea: Diszkrimináció-tilalom a kisebbségi biztos gyakorlatában; Fundamentum, 2001. 2. szám, 25. oldal

<sup>36</sup> Krizsán Andrea, id. mű, 24. oldal

hatékony szankciók, a végrehajtást segítő jogi eszközök, intézmények, stb.<sup>37</sup>

#### **IV. A magyar joggyakorlat**

1. Az Alkotmánybíróság határozataiban – amint azt a jelen tanulmányban több hivatkozás is mutatja – számos esetben foglalkozott a diszkrimináció kérdéskörével. Ezt a tanulmány terjedelme miatt csak néhány példával illusztráljuk.<sup>38</sup>

Az Alkotmánybíróság a 9/1990. (IV. 25.) AB határozatban foglalkozott először az egyenlőségi jog értelmezésével, amikor a személyi jövedelemadóra vonatkozó törvényi szabályozás kapcsán a testület elé került e kérdés. Az AB már ebben a határozatában összekapcsolta az egyenlőség fogalmát az emberi méltósággal, majd ezen összekapcsolást követően határozatában kimondta az egyenlőként való kezelés követelményét.

Az ismertebb olyan AB határozatok közül, amelyek a diszkrimináció kérdésével (is) foglalkoztak, meg kell említeni a halálbüntetés alkotmányellenessé minősítésével kapcsolatos 23/1990. (X. 31.) AB határozatot, és az „abortusz -határozatot” (64/1991. (XII. 17.) AB határozat), amelyekben a testület kimondta, hogy a méltósághoz való jog egyik funkciója az egyenlőség biztosítása, és kiemelte az egyenlőség azon tulajdonságát, hogy erre a jogra épülhetnek további jogok, de elvenni belőle nem lehet.

A 61/1992. (XI. 20.) AB határozat kimondja, hogy a jogegyenlőség lényege, hogy az állam mint közhatalom és mint jogalkotó köteles egyenlő elbánást biztosítani a területén tartózkodó minden személy számára.

A 45/2000. (XII. 8.) AB határozatában az Alkotmánybíróság megállapította, hogy önmagában azzal, hogy az Országgyűlés nem alkotott átfogó törvényt a diszkrimináció tilalmáról, nem idézett elő alkotmányellenes helyzetet.

Az Alkotmánybíróság 61/1991. (XI. 20.) AB határozatából kitűnően az állam területén tartózkodó személyek között nem tehető kivétel faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerint sem. A hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartások taxatív törvényi felsorolásának hiányában azok körét, a bírói gyakorlatnak kell kimunkálnia. Azt, hogy milyen eljárás minősíthető ekként, csak a körülményeknek, bizonyítékoknak és a peres felek érdekeinek egybevetésével lehet kimondani a Polgári perrendtartás 206. § (1) bekezdése alapján.<sup>39</sup> A diszkrimináció tilalma ugyanakkor nem

<sup>37</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás: Kell-e diszkriminációs törvény; Jogtudományi Közlöny, 2003. január; 2. oldal

<sup>38</sup> A témával részletesen foglalkozik Győrffy Tamás A diszkrimináció tilalma: egy különleges státuszú jog című tanulmányában (Jogtudományi Közlöny, 1996. július-augusztusi szám), amelyben a vizsgálat alapját az AB vonatkozó határozatai adják.

<sup>39</sup> A bíróság megállapította a hátrányos megkülönböztetés tényét amiatt, mert az alperesi pénzügyintézet, illetve biztosító társaság épületeinek bejárata nem volt alkalmas arra, hogy



értelmezhető úgy, hogy a természetes személyek közötti különbségtétel abszolút értelemben tilos. A jogszabályok csupán az emberi méltósághoz való jogot sértő és ekként hátrányos megkülönböztetéseket utasítják el.

2. A rendes bíróságok diszkriminációval kapcsolatos gyakorlatából a következő eseteket érdemes megemlíteni:

- Ha a munkáltató év végi többletbér és úgynevezett „bónusz” kifizetését határozza el, és a kifizetés feltételeit is megállapítja, a munkavállaló nem követelheti ezeknek az anyagi juttatásoknak a kifizetését, ha nem felel meg a közölt feltételeknek. Ekkor nem állapítható meg, hogy a munkáltató diszkriminatív módon zárta ki a munkavállalót abból a körből, amelynek bónuszt fizetett. [Mt. 5. § (1) bek.]. (BH 2001./ 593.)
- Ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az eljárása nem ütközött tilalomba. A munkáltatót terheli az indok bizonyítása akkor is, ha valamilyen intézkedését nem kellett megindokolnia, ő azonban a döntésének okát közölte [Mt. 5. § (2) bek.]. (BH 1998./610.)
- Ha a munkáltató a részvényjegyzés lehetőségét a munkaviszonyra tekintettel biztosítja a munkavállalóinak, illetőleg az érdekkörébe tartozó társaságok munkavállalóinak, e jogosultság biztosításánál nem tehet indokolatlan különbséget a munkavállalók között (Mt. 5. §). (BH 1998./449.)
- Ha a munkáltató a prémiumfeladatok értékelésénél indokolatlan különbséget tett a munkavállaló hátrányára, az esetleges kizáró feltétel bizonyítottságának nincs jelentősége, és a munkavállaló - a többi dolgozóhoz hasonlóan - megilleti a prémium [Mt. 5. § (1) és (2) bek.]. (BH 1997./210.)
- A személyhez fűződő jogok megsértését jelenti a tanuló származása miatti hátrányos megkülönböztetése [Ptk. 76. § (1) bekezdés, 84. § (1) bekezdés a) és e) pont, 355. § (1) bekezdés., Pp. 9. § (2) bekezdés]. (BH 2002./90.)

3. A kisebbségi ombudsman gyakorlatát az intézmény indulásától, 1995-től követően a következőkkel lehet jellemezni. Az általa a vizsgálatok lefolytatása során használt diszkrimináció-fogalom modern felfogású: nemzetközi dokumentumok és az antidiszkriminációs jog szempontjából Magyarországnál előbbre tartó országok joggyakorlata alapján a közvetlen és a közvetett diszkrimináció fogalmait alkalmazza, amely csak később, az Mt. hivatkozott módosításától jelent meg a magyar tételes jogban. Ezáltal a kisebbségi ombudsman a magyar antidiszkriminációs politika, és ennek központi eleme, az

---

azokon a mozgássérült és általában tolokocsival közlekedő felek bejussanak oda (BH 1995/698.).



antidiszkriminációs jog fejlődésének egyik legfőbb mozgatórugója.<sup>40</sup> 2000. őszén az ombudsman és hivatala kidolgozott egy átfogó antidiszkriminációs törvényjavaslatot is.

Az ombudsman az elmúlt évek során közvetett módon megpróbálta befolyásolni a magánszféra szolgáltatóinak ügyfélvlasztási és a magánmunkáltatók alkalmazási és előléptetési gyakorlatát is. Itt érdemel említést a munkahelyi diszkrimináció jelenségének 1998-as átfogó vizsgálata, és az ombudsman egyik hosszú távú terve, mely szerint a Magyarországon jelen lévő multinacionális cégekkel együttműködve próbálja a munkahelyi szintű antidiszkriminációs, esetleg az esélyegyenlőséget javító politikák szükségességét terjeszteni.<sup>41</sup>

A kisebbségi ombudsman típusú intézmények általában három feladatcsoportot látnak el: politika- és jogalkotó, előkészítő; jogalkalmazási és jogorvoslati feladatokat, végül nevelő, figyelemfelkeltő feladatot. Ezen feladatkörök közül a kisebbségi ombudsman az első kettőre koncentrál, miközben a harmadik funkció háttérbe szorul. A kisebbségi ombudsman és hivatala kapcsolata a médiával véletlenszerű, ami tevékenysége legfőbb hiányossága.<sup>42</sup> Emiatt az ombudsman egyik legerősebb fegyvere, a nyilvánosság kihasználatlanul marad: a társadalom nem értesül a felfedett jogsértésekről, visszaességekről.

## **V. Az nemzeti-etnikai alapú és a mozgáskorlátozottakkal szembeni diszkrimináció a foglalkoztatásban**

1. A nemzeti-etnikai alapú diszkrimináció jelentése a fogalomnak az I. fejezetben adott meghatározásához képest azzal egészül ki, hogy a diszkriminált személyt kifejezetten valamely nemzeti-etnikai kisebbségben lévő társadalmi csoporthoz való tartozása miatt éri a diszkrimináció, azaz őt általános emberi jogainak gyakorlásában a közösséghez való tartozása miatt korlátozzák.

A nemzeti-etnikai kisebbségek mint közösségek, valamint az ezen közösségekhez tartozó személyek hátrányos helyzetben vannak, mert a kisebbséghez tartozó személyek magánautonómiájának tartalma eltér a nem kisebbséghez tartozó személyek magánautonómiájának tartalmától; a kisebbséghez tartozó személyek a személyiségüket alapvetően meghatározó körülmények szempontjából, a sajátos, kisebbségi helyzetben lévő közösséghez tartozás tudatával mások, mint a többséghez tartozó személyek.<sup>43</sup> A kisebbségben lévő közösségek, és a kisebbségi közösséghez tartozó személyek vonatkozásában emiatt hatványozottan fennáll a velük szembeni diszkrimináció veszélye. Az államnak ugyanakkor biztosítania kell, hogy a más kultúrával rendelkező nemzeti-etnikai kisebbségi csoportok, illetve ezek tagjai saját kultúrájukat megfelelő módon gyakorolhassák és a társadalom életébe kisebbségi kultúrájuk által meghatározottan kapcsolódhassanak be.

<sup>40</sup> Krizsán Andrea, id. mű, 26. oldal

<sup>41</sup> a kisebbségi ombudsman 1998-as beszámolója, 133.

<sup>42</sup> Krizsán Andrea, id. mű, 37. oldal

<sup>43</sup> Palásti Sándor, id. mű 76. oldal



A jogállamok emiatt működtetnek kisebbségvédelmi jogintézményeket. A kisebbségvédelem keretében két célt kell az államnak elérnie: egyrészt biztosítani kell azt, hogy a kisebbséghez tartozó egyéneket hovatartozásuk miatt alapvető jogaik gyakorlása során ne érhesse hátrányos megkülönböztetés; másrészt a kisebbségi közösségek a kisebbséghez tartozó személyek számára olyan többletjogosítványokat biztosíthat, amelyek segítik a kisebbségi létből adódó hátrányos helyzetük leküzdését, végső soron pedig megakadályozzák a többségi társadalomba való beolvadásukat.<sup>44</sup> A kisebbségi jogok védelmének egyszerre és egymástól függetlenül ki kell terjednie a kisebbséghez tartozó egyéni és a közösségi jogalanyok általános emberi jogainak védelmére (az antidiszkriminációra) és a kisebbségek, valamint a kisebbségekhez tartozó állampolgárok speciális kisebbségi jogainak biztosítására (a pozitív diszkriminációra) is.

2. A fogyatékkal élő személyek hátrányos megkülönböztetése abban áll, hogy az egészséges többség által és számára kialakított tárgy környezetben valamilyen akadály merül fel számukra, amely korlátozza vagy egyenesen lehetetlenné teszi egyes alapvető jogaik gyakorlását. A legegyszerűbb példa erre az, hogy megfelelő megközelítési és bejutási lehetőség híján a legtöbb középületbe lehetetlen az önálló bejutás egy kerekesszékekben közlekedő mozgássérült számára, amely mozgásszabadságát nyilvánvalóan korlátozza, egyéb jogainak (például az emberi méltósághoz való jogának) és érdekeinek (például a hivatalos ügyek személyes intézéséhez fűződő érdekének) nyilvánvaló sérelme mellett. A fogyatékkal élők olyan formában is jogsérelmet szenvednek el, hogy a többség előítéletes magatartása miatt nem jutnak hozzá olyan lehetőségekhez, jogokhoz, amelyek megilletnék őket és amelyek gyakorlása, illetőleg kötelezettségek teljesítése során nem jelentkezik fogyatékoságuk. Ilyen lehet például egy mozgássérült személy elutasítása egy állás betöltésekor, noha a személy rendelkezik a munkakör ellátásához szükséges képzettséggel és egyéb szempontból is megfelel a munkáltató által szabott kritériumoknak.

Az EU-ban készült felmérések szerint minden tizedik munkaképes EU-állampolgár fizikai vagy szellemi fogyatékos. Mintegy 37 millió emberre becsülik a közvetlenül érintettek számát. A fogyatékosok nem alkotnak homogén csoportot, azaz nagyon sokféle fogyatékosággal élnek emberek (látható és rejtett, komoly vagy enyhébb, egyféle vagy többféle, krónikus vagy eseti). Így a fogyatékoság korlátozottságot jelenthet a mozgásban, felfogásban, hallásban, beszédben vagy látásban. Az EU-ban is elismert az a megközelítés, hogy a külső környezetből (például oktatási intézmények megközelítésének nehézsége), illetve a társadalmi előítéletekből adódó korlátok jóval nagyobb akadályt jelentenek a fogyatékkal élők számára a társadalomban való részvétel tekintetében, mint a fogyatékoságból eredő tényleges funkcionális korlátozottságok.<sup>45</sup> Emiatt kívánatos, hogy minden EU politika integrált részét képezze a fogyatékosok speciális igényeinek kielégítése. E körben már 1991. óta a kutatási és fejlesztési programok keretében olyan javaslatok kidolgozására került sor, amelyek lehetővé teszik a fogyatékos és idősebb emberek számára az információs technológia alkalmazást és szolgáltatásainak igénybevételét. Az 1999. december 18-án, a Bizottság által indított "e-Európa –

<sup>44</sup> Palásti Sándor, id. mű 67. oldal

<sup>45</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes: A diszkrimináció tilalmának modern felfogása; Acta Humana, 2001. No. 43., 15. oldal



információs társadalom mindenki számára” kezdeményezés tíz legfőbb céljának egyike, hogy biztosítsa a fogyatékosok igényeinek figyelembe vételét az információs társadalom kifejlesztésekor.<sup>46</sup>

A fogyatékos személyek jogai jogi természetüket illetően többnyire a gazdasági-szociális-kulturális jogokéhoz (a második generációs emberi jogokéhoz) állnak közelebb, azok tartalma ugyanis valamilyen állami materiális szolgáltatás nyújtására való jogosultságot jelent.<sup>47, 48</sup>

A jelen fejezetben leírtakkal kapcsolatosan visszautalunk a III. fejezet 3. pontjában írottakra a nemzeti-etnikai kisebbségekre és a fogyatékos személyekre vonatkozó jogi szabályozásra és a IV. fejezetre.

## **VI. A jogi szabályozás jövője és a nemzetközi jogi követelmények**

1. A diszkriminációval kapcsolatos jogi szabályozás célja az, hogy a társadalomban tapasztalható hátrányos megkülönböztetés csökkenjen és az esélyegyenlőség növekedjen. Jelenleg az sem kérdéses, hogy szükség van a diszkriminációval kapcsolatos jogi szabályozás reformjára.<sup>49</sup> Ehhez azonban nemcsak jogi, hanem jogon túli eszközök igénybe vétele is szükséges. Ezen célokhoz képest csak másodlagos kérdés az, hogy a szükségesnek ítélt jogszabályi változtatások milyen formában, külön antidiszkriminációs törvénnyel, vagy esetleg más megoldással hatékonyabbak.<sup>50</sup>

A diszkriminációval szemben alkalmazott szankciórendszerrel szemben – amelynek pusztán szükségességét az Alkotmány 70/A. § (2) bekezdése írja elő – a nemzetközi normák, valamint a nyugat-európai demokráciák tapasztalatai és az európai közösség jog alapján a következő elvárások támaszthatók: az alkalmazott szankció legyen hatékony, azaz visszatartó hatású, arányos az okozott sérelemmel és az elérni kívánt céllal, valamint hasonló az azonos súlyú jogsérelemek esetén szokásos szankcióhoz.<sup>51</sup>

A fentiek alapján látható, hogy a hatályos magyar jogrendszer az egyes anyagi és eljárási kódexekben szabályozza – a hatályuk alá tartozó, illetőleg a szabályozási körükbe tartozó kérdésekre korlátozva – a diszkrimináció tilalmát és a kapcsolódó kérdéseket. Ez a szabályozási modell tehát ágazati jellegű – a hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályokat az egyes jogágakba tartozó törvények tartalmazzák, eltérő módon és mélységben. Az ágazati jogszabályok közül – mint azt már a korábbiakban is említettük – a szabályozás mélységét és kimunkáltságát tekintve kiemelkedik a munkajog. Ennek oka egyrészt az a – fentebb már szintén említett – tény, hogy ezen a területen merül fel leggyakrabban a diszkrimináció (vagy annak gyanúja), másrészt az,

<sup>46</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes; id. mű, 16. oldal

<sup>47</sup> Kardos Gábor; id. mű, 105. oldal

<sup>48</sup> lásd erre vonatkozóan a III. fejezet 3. pontjában írottakat

<sup>49</sup> A hatályos jogi szabályozás hibáit mutatja például az is, hogy 2001-ben az Alkotmánybíróság hat esetben állapított meg alkotmányellenességet az Alkotmány már hivatkozott 70/A. §-a alapján. (ABH 2001.)

<sup>50</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás, id. mű 1. oldal

<sup>51</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás, id. mű 2. oldal



hogy az EU irányelveinek megfelelő jogharmonizációt Magyarország már nagy részben elvégezte.

Mint azt már a III. fejezet 5. pontjában megállapítottuk, az egyenlő bánásmódra vonatkozó hatályos jogszabályok nem alkotnak egységes rendszert. A vonatkozó joganyag reformjának célja emiatt egy konzisztens, rendszerelmélet alapján álló és a gyakorlatban is alkalmazható joganyag elfogadása lehet. A szabályozás reformja két fő irányban indulhat el: megtartva a jelenlegi struktúrát (vagyis megmaradva az Alkotmány és az egyes ágazati törvényes szabályozásánál – azok ellentmondásai, hiányai nélkül), avagy megalkotva egy egységes antidiszkriminációs törvényt; mindkét megoldás mellett szólnak érvek és ellenérvek.<sup>52</sup>

Ehelyütt újra hivatkozunk arra, hogy az Alkotmánybíróság a 45/2000. (XII. 8.) számú AB határozatában megállapította, hogy önmagában azzal, hogy az Országgyűlés nem alkotott átfogó törvényt a diszkrimináció tilalmáról, nem idézett elő alkotmányellenes helyzetet.

**A.** A jövőbeni szabályozás első fontos kérdése az, hogy a szabályozás megáll az egyenlő bánásmód elvénél, vagy továbbmegy, és az esélyegyenlőség biztosítását is célul tűzi ki. Amíg ugyanis az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy tilos a diszkrimináció minden formája, és meg kell teremteni az egyes jogsérelmek orvoslásához szükséges jogintézményeket, azaz garantálni kell a hátrányos megkülönböztetés nélküli élethez való jogot, addig az esélyegyenlőség biztosítása azt kívánja meg, hogy a diszkrimináció tilalmát deklaráló jogalkotáson túl történjenek konkrét, nem kizárólag jogi természetű lépések (például kormányzati szintű felzárkóztatási program megalkotása és végrehajtása) is az esélyegyenlőség érvényesítése érdekében.

Ennek jelentősége van a jogszabályok által meghatározott jogok és kötelezettségek telepítése, elosztása, költségvetési források elosztása, támogatások biztosítása stb. szempontjából. (Különösen az esélyegyenlőség biztosítása ugyanis olyan állami cselekvéseket igényel, amelyek megvalósításához külön intézményrendszer, személyi állomány, infrastruktúra szükséges – ez nyilvánvalóan kihatással van a költségvetési források elosztására is.)

**B.** A jövőbeni szabályozásnak a következő alapelveket, illetve szempontokat szükséges szem előtt tartania (figyelembe véve azt, hogy tökéletes, hibátlan szabályozás nyilvánvalóan nincs). Az első alapelv a hatékonyság, azaz a szabályozásnak *tényleges, effektív* segítséget kell biztosítania a diszkrimináció megelőzése és orvoslása során. A második alapelv szerint a szabályozásnak *átfogónak* kell lennie, vagyis ki kell terjednie az egész jogrendszerre (nem utolsósorban éppen a hatékonyság megvalósítása érdekében). Ennek érdekében jogszabályokat kell módosítani (de nagy valószínűséggel újakat is kell alkotni), amely folyamat során kiemelten fontos szempontként érvényesíteni kell a fogalmi egységességet – csakúgy, mint aztán később, a jogszabályok alkalmazása során is.

A szabályozás sikeres reformjának alapfeltétele az, hogy az Alkotmány diszkriminációval kapcsolatos rendelkezései megfelelőek legyenek, hiszen – tekintettel a jogszabályi hierarchiára – csak egy megfelelő

<sup>52</sup> Ezek bővebb kifejtését lásd Bitskey Botond – Gyulavári Tamás, id. mű 3-4. oldal



alkotmányos szabályozás biztosíthatja azt, hogy a jogrendszerben ne lehessen olyan jogszabály, amely diszkriminációt valósít meg, vagy ilyenre közvetlenül lehetőséget ad. Ennek a jelenlegi alkotmányszöveg nagyjából eleget tesz.

Lehetséges azonban módosítás (kiegészítés) abban az irányban, hogy az Alkotmány 70/A. §-ban ne csak emberek bármilyen hátrányos megkülönböztetése legyen tiltott, hanem a jogi személyek közötti diszkrimináció is, úgy, ahogy az az Alkotmánybíróság gyakorlatában már egyébként is szerepel. Emellett kifejezetten ki lehetne terjeszteni a diszkrimináció tilalmát az egész jogrendszerre, hiszen a hatályos alkotmányszöveg formálisan azt csak az emberi és állampolgári jogokra terjeszti ki.

Akár az Alkotmányban, akár egy általános diszkrimináció-ellenes törvényben történik is a szabályozás, mindenképpen általános érvénnyel szükséges szabályozni:

- a diszkrimináció-tilalom személyi és tárgyi hatályát, azzal, hogy a tilalom fő szabályként kiterjed mind a köz-, mind a magánszférára;
- az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos alapfogalmakat és azok alkalmazási határainak pontos és részletes meghatározását (például közvetlen és közvetett diszkrimináció);
- az egyes hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozó speciális szabályokat;
- a tilalom megsértése esetére alkalmazható hatékony eljárási és szankciórendszer (a jogsértés jellegétől, súlyától függően polgári jogi, közigazgatási jogi, szabálysértési és büntetőjogi szankciókat lehessen igénybe venni, illetve alkalmazni);
- az esélyegyenlőség biztosításának célját, fogalmát és korlátait, valamint a célt szolgáló intézményekre vonatkozó általános szabályokat.<sup>53</sup>

Az új szabályozással szembeni lényeges követelmények még a következők:

- az legyen összhangban az Alkotmánnyal, vegye figyelembe az Alkotmánybíróság eddigi gyakorlatát és a jogrendszer alapelveit, a jogágak meglévő szabályait;
- legyen egyértelmű és hatékony;
- alkosson egységes elvi alapokon nyugvó rendszert;
- feleljen meg a nemzetközi jogi (elsősorban az európai uniós) jogszabályoknak.<sup>54</sup>

**2.** A hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok pontosítását, kiegészítését az Mt.-ben már hivatkozott 97/80/EK irányelv tette szükségessé.

Anélkül, hogy ehelyütt részletesen bemutatnánk az Európai Uniónak a diszkriminációval kapcsolatos alapvető jogforrásait, illetve azok időbeli megjelenését, utalunk arra, hogy az Amszterdami Szerződés akként

<sup>53</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás, id. mű 6. oldal

<sup>54</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás, id. mű 7. oldal; a szerzőpáros a szabályozás lehetséges modelljeit is vázolja, ezeket lásd ott.



módosította az EU-t létrehozó szerződéseket, hogy az Európai Unióról szóló szerződés 13. cikkelye kimondja: „A Tanács, tekintet nélkül ezen szerződés más rendelkezéseire és a szerződésben a Közösségre ruházott jogkör határain belül, egyhangú szavazással, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel történt konzultációt követően megteheti a szükséges intézkedéseket a nem, a faji vagy etnikai eredet, a vallás vagy más meggyőződés, a fogyatékoság, a kor vagy a szexuális orientáció alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében.”

Ezen jogalkotási alap önmagán túlmutató jelentősége az is, hogy a szerződés általa első alkalommal utal egyéb diszkriminációs alapra is, mint a nem és a nemzetiség és amely ezáltal elismerte az egyéb felsorolt – így például a szexuális orientáción vagy az életkoron alapuló – diszkriminációs okok miatti intézkedések lehetőségét is.<sup>55</sup>

A hivatkozott jogalap felhatalmazásával születtek a 2000/78/EK és a 2000/43/EK antidiszkriminációs irányelvek, amelyek miatt további jogharmonizációra van szükség. Előbbi megteremti az általános keretet az egyenlő bánásmód érvényesülésére a foglalkoztatás területén, azzal, hogy a tagállamokat az egyes diszkriminációs okok szerinti különböző határidőkkel kötelezi olyan jogszabályok megalkotására, amelyek megtiltják a munkahelyi diszkriminációt. A faji és etnikai eredet alapján való diszkriminációt az utóbbi irányelv tiltja, amely megteremti az általános keretet az egyenlő bánásmódra minden ember számára, függetlenül faji vagy etnikai eredetétől, és amelynek érvényességi köre kiterjed nemcsak a 2000/78/EK irányelvnek a jelen tanulmány I. fejezetében írott érvényességi körére, hanem a következő egyéb viszonyokra is:

- szociális védelem, amely magában foglalja a társadalombiztosítást és az egészséggondozást;
- szociális előnyök;
- oktatás;
- a köz rendelkezésére álló javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás, beleértve a lakástámogatást.

A 2000/43/EK irányelv 3. fejezete előírja továbbá a tagállamoknak megfelelő testületek létrehozását az egyenlő bánásmód elősegítésére, amelyek függetlenek és segítséget nyújtanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, jelentéseket készítenek a diszkriminációról és javaslatokat tesznek annak kiküszöbölésére. Látható, hogy ezen irányelv hatálya kiterjed nemcsak a foglalkoztatás területére, hanem más, ahhoz kapcsolódó életviszonyokra is.

A magyar jogalkotás feladata, hogy mindkét irányelvnek megfelelő szabályozást át kell ültetni a magyar jogba is. Különösen igaz ez azokra a diszkriminációs okokra, amelyeket a hatályos magyar jogszabályokban explicit nem, vagy nem mindenhol szerepelnek, ugyanakkor az EU irányelvek tartalmazzák azokat, így: a szexuális orientáció, életkor és családi állapot.

A 2000/78/EK irányelv a következő jelentősebb kérdésekben ír még elő kötelezettséget a tagállamok számára:

---

<sup>55</sup> Sándor Bea: Diszkrimináció a munkahelyen; Fundamentum, 2002 3-4. szám 155. oldal



- jogi védelem biztosítása azok számára, akik az őket ért diszkriminációra való hivatkozással jogi eljárást indítanak (11. cikkely);
- felvilágosítás adása a munkavállalók számára azokról a jogszabályokról, jogi eszközökről, amelyek lehetővé teszik, hogy jogi lépéseket tegyenek, ha hátrányos megkülönböztetés éri őket (12. cikkely);
- társadalmi párbeszéd folytatása a diszkrimináció kiküszöbölése érdekében (13-14. cikkelyek);
- antidiszkriminációs jogalkotás (16. cikkely), különös tekintettel a diszkrimináció-ellenes szankciórendszer kiépítésére (17. cikkely).

Az Európai Közösség Alapító Szerződésének az Amszterdami Szerződés rendelkezései szerint módosult szövege egyebekben is tartalmaz a diszkrimináció tilalmára vonatkozó szabályokat. A teljeség igénye nélkül:

- „A Közösség célja, hogy előmozdítsa a férfiak és nők közötti egyenlőséget.” (2. cikk);
- „A Szerződés által szabályozott területeken – az abban foglalt különleges rendelkezések hatályát nem érintve – tilos az állampolgárságon alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetés.” (12. cikk);
- „A mozgásszabadságot nem szabad megtiltani a tagállamok dolgozóinak állampolgársága alapján az alkalmazás, a bérezés és a munka, illetve az alkalmazás más feltételeinek tekintetében.” (39. cikk).

**3.** Az EU a nizzai csúcson elfogadta az Európai Unió Alapjogi Kartáját, amely még nem kötelező érvényű, de idővel azzá válhat, erkölcsi és politikai legitimációs hatása azonban valószínűleg az inkorporációtól függetlenül is meg fog nyilvánulni.

Az Alapjogi Karta 20. cikke az európai alkotmányokhoz hasonlóan kimondja a közösségi jog egyik alapelvét, azaz minden ember egyenlőségét a törvény előtt, azonban a diszkrimináció fajtái kibővülnek az Amszterdami Szerződéshez képest (21. cik). A Karta ugyanis tiltja a társadalmi eredet, a genetikai adottságok, a nyelve, a politikai vagy más vélemény, a nemzeti kisebbséghez tartozás, a tulajdon és a születés szerinti megkülönböztetést. A 22. cikk szerint az EU tiszteletben tartja a kulturális, vallási és nyelvi különbségeket, míg a 23. cikk a férfiak és nők egyenlőségét rögzíti az élet minden területén, így a munkában is. A 24. és a 25. cikk a gyermekek és az idősek jogait mondja ki a méltóságteljes és független élethez és a társadalmi és kulturális életben való részvételhez. A 26. cikk pedig deklarálja a fogyatékosok jogát a független, a társadalmi és foglalkoztatási integrációt és részvételt biztosító élethez.

Megállapítható, hogy a Karta az emberi jogok terén egyfelől messze túlmutat az EU eredeti tevékenységi szféráján, másfelől tartalmazza a diszkrimináció tilalma területén a diszkriminációs okok kibővült felsorolását. A Karta értelemszerűen a magyar jogrendszer részévé válik Magyarország európai uniós csatlakozásával, így a benne foglalt a jogvédelem a magyar polgárok részére is biztosított lesz.

**4.** Nem az EU-val, hanem az Európa Tanáccsal kapcsolatos jelentős nemzetközi jogi kérdés, hogy 2000. június 26-án a Miniszterek



Bizottsága elfogadta az Európai Emberi Jogi Egyezményhez<sup>56</sup> kapcsolódó 12. Jegyzőkönyvet. Ennek leglényegesebb rendelkezése, hogy önálló jogként fogalmazza meg a diszkrimináció-mentességet, vagyis a jogrendszer (és a gyakorlat) egészére kiterjedően írja elő a diszkrimináció tilalmát. A Jegyzőkönyv hatályba lépése után pedig az Egyezmény végrehajtási mechanizmusa ezen a területen is hatékony jogvédelmet biztosíthat: a panaszos eljárásra nemcsak az Európai Emberi Jogi Egyezményben foglalt jogokkal kapcsolatos diszkrimináció esetében ad lehetőséget, hanem akkor is, ha a diszkrimináció tilalmának alapja a tagállamok nemzeti törvényhozásának terméke.<sup>57</sup>

**5.** A jogalkotás jövője mellett említést kell tenni a jogalkalmazás fontosságáról is. Rendkívül fontos ugyanis, hogy a jogalkalmazás során az írott jogszabálynak megfelelően, egységes értelmezéssel alkalmazzák a normákat. Hiába ugyanis a megfelelő jogszabály, ha azt nem megfelelően alkalmazzák. Különösen igaz ez arra tekintettel, hogy a jogalkalmazás terén a diszkrimináció sokkal kevésbé egzak, mint a jogalkotás terén, emiatt nehezebb is kiszűrni.<sup>58</sup> A hátrányosan megkülönböztető gyakorlat lerontja még az alkotmányos alapelveknek tökéletesen megfelelő szabályozást is.

Emiatt a jogszabályokat arra tekintettel kell megalkotni, hogy azok leszűkítsék a hátrányos megkülönböztetés lehetőségét, azzal, hogy ezzel egyidejűleg még lehetővé tegyék a méltányosság és a pozitív diszkrimináció gyakorlását. Az egységes jogértelmezés és jogalkalmazás terén fontos szerep jut a Legfelsőbb Bíróságnak, amely a jogegységi határozatok meghozatalával segíthető azt elő.

A fentiekre tekintettel az antidiszkriminációs jogalkotás elsődleges kérdése a hatékonyság és az eredményesség, függetlenül attól, hogy ez egy átfogó antidiszkriminációs törvényben valósul-e meg.

## **6.** A diszkrimináció kiküszöbölésének nem jogi eszközei

Alapvető fontosságú, hogy állami támogatással olyan programok, projektek, információterjesztő publikációk és képzések jöjjenek létre, amelyek előmozdítják a szakmai és közgondolkodás változását és a hátrányos megkülönböztetés megszűnését.<sup>59</sup> Az államnak jogpolitikával és ismeretterjesztéssel is tudatosítania kell azt a tényt, hogy a kisebbségi helyzetben lévő személyek és társadalmi csoportok által képviselt értékek – az állam értéksemlegessége mellett – az alkotmányosan elfogadott értékek csoportjába tartoznak.

---

<sup>56</sup> az Egyezményt és a hozzá tartozó (akkor) nyolc kiegészítő jegyzőkönyvet az 1993. évi XXXI. Törvény hirdette ki, azóta további három kiegészítő jegyzőkönyv is hatályos Magyarországon

<sup>57</sup> Bokorné Szegő Hanna – Környei Ágnes; id. mű, 19. oldal

<sup>58</sup> Bitskey Botond – Gyulavári Tamás; id. mű 8. oldal

<sup>59</sup> Sándor Bea; id. mű, 161. oldal