

# ZACCARIA MÁRTON LEÓ

## A munkajogi esélyegyenlőség alkotmányos alapjairól

### Bevezetés

Az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos háttérrel bír, alapjogi jellege nem kérdőjelezhető meg, közvetlenül visszavezethető az Alkotmányra. Ezek a megállapítások mind igaznak fogadhatók el, azonban ahhoz, hogy ezeknek a tételmondatoknak feltárjuk tartalmát, szükségesnek tartom, hogy vizsgálat tárgyát képezzék, még hozzá a következő módon. A nap mint nap megvalósítandó egyenlő bánásmód ugyanis álláspontom szerint csak akkor érvényesülhet megfelelően, ha alkotmányos garanciákon keresztül megfelelő védelmi szinttel bír, vagyis alapjogi védelemben részesül. De vajon tényleg beszélhetünk ma Magyarországon az esélyegyenlőség alkotmányos háttéréről? Munkám során e kérdés megválaszolását tűzöm ki célul.

E célból szükségesnek tartom áttekinteni azt a folyamatot és alkotmányossági mércét, amelyet hazánk Alkotmánybírósága több mint húsz év alatt e kérdésben kidolgozott. Nem jelenthető ki ugyanakkor, hogy a felállított vizsgálati és értelmezési módszerek, illetve magának az esélyegyenlőségnek mint alkotmányos alapjognak a tartalma ne ment volna keresztül bizonyos változásokon ebben az időszakban, mégis komoly támpontot jelentenek jogalkotónak és jogalkalmazónak egyaránt. Az egyenlő bánásmód, konkrétan a munkajogi esélyegyenlőség jellege és főbb vonatkozásai napjainkban is változik, az egyes területeket meghatározó prioritások sem tekinthetők állandónak, bizonyítja ezt az Európai Unió Bíróságának vonatkozó esetjoga is.<sup>1</sup>

### Elméleti alapok

Ezek a határozatok természetesen hazánk jelenleg hatályos Alkotmányának alapulvételével születtek meg – jelen sorok írásakor az 1949. évi XX. törvény még alig több mint két hétig tekinthető hatályosnak – álláspontom szerint mégis iránymutatóként kell, hogy szolgáljanak az új Alaptörvényünk értelmezése során megszülető jövőbeli határozatok számára is. Egyik oldalról az ilyen módon megfogalmazott alkotmányos értékek és alapvető követelmények tértől és időtől függetlenek,<sup>2</sup> vagyis az esélyegyenlőség tekintetében kimunkált alkotmányos szintű védelemnek nem szabad csökkennie, negatív irányban változnia az új Alaptörvény hatályba lépésével sem. Ugyanis ezek egy demokratikus jogállammal szemben támasztott alapvető követelmények közé tartoznak, így a jogbiztonság és jogállamiság elvének megtartásával kell kezelni ezt a problémakört is. Sőt, meglátásom szerint a védelmi szint emelése is indokoltnak mutatkozik, hiszen korunk gazdasági és társadalmi viszonyai között különösen nagy hangsúlyt kapnak az egyes, a gazdaságot nagyban befolyásoló ténye-

<sup>1</sup> Lásd pl.: C-104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start Espana ETT SA, <http://europa.eu> (2011. 10. 9.).

<sup>2</sup> GELB, Joyce: *Gender Policies in Japan and the United States: Comparing Women's Movements, Rights and Politics*. Polgrave MacMillan, New York, 2003. 20.

zők, így tipikusan a munkajogi és munkaerő-piaci problémák is.<sup>3</sup> Márpedig ha a cél az egyenlőséget biztosító szabályok kiterjesztése, hatékonyabbá tétele, akkor feltétlenül szükséges alaposan és kellő körültekintéssel – ugyanakkor kritikai éllal – vizsgálat tárgyává tenni az alkotmánybíróági gyakorlatot.

Másik oldalról pedig látni kell, hogy az újszerű alkotmányos helyzet – kiegészülve a nem sokkal az Alaptörvény után hatályba lépő új Munka Törvénykönyvével – új, az eddigtől kisebb-nagyobb mértékben eltérő munka- és szociális jogi helyzetet fog eredményezni, amely sajátos jogi helyzetben álláspontom szerint fokozottan szükség van bizonyos garanciák, korlátok deklarálására. Az egyenlőséget tekintve ilyen korlátnak kell tekintetnünk az Alkotmánybíróág gyakorlatát, hiszen jogalkotónak, jogalkalmazónak, illetve munkáltatónak és munkavállalónak is egyaránt kihívást fog jelenteni az újszerű helyzethez való alkalmazkodás. Így a szociális biztonság és a munkához való alkotmányos alapjog<sup>4</sup> kielégítő szintű garantálásához és érvényre juttatásához feltétlenül szükséges az alkotmányos szintű védelem garantálása és – mint erre fentebb már utaltam – tovább fejlesztése.

#### Az Alkotmánybíróág irányadó gyakorlata Alkotmányos szabályozás?

A határozatok túlnyomó többsége nem kifejezetten munkajogi vagy szociális jogi aspektusból közelít az egyenlő bánásmód és az általános jogegyenlőség kérdéséhez, mégis olyan következtetések vonhatók le ezek alapján, amelyek megmutatják, hogy milyen alkotmányos értékek mentén érvényesül a diszkriminációtilalom. Így jelen tanulmányban két irányból közelíthető meg ez a probléma, hiszen az általános diszkriminációtilalom mint alapvető követelmény, kijelöli a követendő irányt, vagyis azt, hogy mi az esélyegyenlőség tekintetében, az egyenlő esélyek biztosításának tekintetében a minimum szint, amelyet meg kell tartani. Ez természetesen meghatározza a másik irányt is, hiszen azok a specifikus normák, alapelvek és módszerek, amelyek a munkajogi egyenlőséget hivatottak biztosítani, sem térhetnek el az általános követelményektől, vagyis álláspontom szerint ezek az úgynevezett „ágazatspecifikus”<sup>5</sup> szabályok csak emelhetik a védelem szintjét. Megjegyzem ugyanakkor, hogy mivel a munkajog világában találkozhatunk a leggyakrabban a hátrányos megkülönböztetéssel, annak egyes formáival (pl. bérezésbeli, a munkavégzés egyes elemeit érintő indokolatlan differenciák esetén<sup>6</sup>), így indokolt ezeket a határozatokat munka- és szociális jogi szempontból értékelni. Ráadásul az így elért eredmények mind-mind lecsapódnak (és lecsapódtak) a jogalkotási folyamatban, vagyis így feltárható lesz, hogy ezek a normák milyen mértékben és módon vezethetők vissza az Alkotmányban foglaltakra, illetőleg az Alkotmánybíróág által kimunkált elvekre, mércére, korlátokra.

Az egyenlő bánásmód követelménye – tágabb értelemben maga az esélyegyenlőség is – amellet, hogy alapvető emberi jognak tekintendő, az egyes országok jogrendszerében alkotmányos alapjogként, vagyis az állam által biztosítandó és megóvándó jogosultságként, kiemelten fontos értéként van jelen.<sup>7</sup> Fontos, hogy az egyenlőség általános követelménye, így természetesen azok a területek is, amelyek a munka- és szociális joghoz kötődnek, visz-

<sup>3</sup> KONCZ Katalin: A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle* LVIII. évf., 1 (2011) 74–94.

<sup>4</sup> 1949. évi XX. törvény, <http://www.magyarorszag.hu> (2011. 10. 4.).

<sup>5</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

<sup>6</sup> Lásd: BH 2008. 311., BH 2008. 52., BH 2004. 255., *Compex CD Jogtár* (2011. 12. 10.)

<sup>7</sup> SADURSKI, Wojciech: *Equality and Legitimacy*. Oxford University Press, New York, 2008. 148.

szavezethető az alkotmányokra, annak rendelkezéseiből, szellemiségéből levezethető.<sup>8</sup> Az így megjelenített értékek az államok által elsődlegesen elismert legfontosabb jogokat testesítik meg, így a jogalkotás és jogalkalmazás során mindvégig tekintettel kell lenni ezekre. Mindezt kiegészíti az alkotmánybíróságok gyakorlata is, hiszen amellet, hogy értelmezik az alkotmányt és az abban foglaltakat, konkretizálják, illetőleg kijelölik egy-egy alapjog pontos tartalmát.<sup>9</sup>

A 66. § szerint az Alkotmány biztosítja nők és férfiak egyenlőségét, egyenjogúságát, majd a (2) megfogalmazza az anyák támogatásának állami kötelezettségét.<sup>10</sup> Mindenképpen érdemes kitérni ennek a rendelkezésnek az egyes vonatkozásaira. Látszik, hogy alkotmányos alapjokként került megfogalmazásra a női egyenjogúság, ami mindenképpen figyelemre méltó, főleg akkor, ha szem előtt tartjuk, hogy ez a fejlődési folyamat honnan indult. Mind-ebből következik az is, hogy jogalkotói és jogalkalmazói oldalon egyaránt biztosítani kell a diszkriminációmentességet, olyannyira, hogy mivel ez az egész társadalom által elismert és kiemelten fontos érdek, a mindennapok szintjén is különös figyelmet kell fordítani a hátrányos megkülönböztetés elkerülésére. Úgy gondolom, hogy ezt a munkáltatók irányában akár egy közvetlen intelemként is értékelhetjük, hiszen az alaptörvényi szintű szabályozás megalapozza a női munkavállalók generális védelmét, amit persze az egyes, konkrét munkaviszonyok tekintetében is érvényre kell juttatni. Az anyák támogatása pedig jól mutatja, hogy ez a kérdés nem kezelhető csak munkavállalói oldalon, nem elég, ha rögzítésre kerül a hátrányos megkülönböztetés tilalma, hanem ez egy sokkal magasabb társadalmi érdek leképeződése is egyben, amely fokozottan jelenik meg például munkajogi szabályok formájában (lásd: női munkavállalók előnyben részesítése).

A 70/A. § külön nevesíti a bármilyen nemű hátrányos megkülönböztetés tilalmát,<sup>11</sup> mely tilalom nemre, fajra, vallásra, bőrszínre, politikai vagy más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni, születési vagy egyéb helyzetre tekintettel kell, hogy megvalósuljon. Az Alkotmány nem taxatív, hanem exemplifikatív felsorolást ad, hasonlóan egyébként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényhez. Az Alkotmány ilyen módon két irányból közelít ehhez a kérdéshez, ugyanis rögzíti az egyenlőséget és egyidejűleg kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát is.<sup>12</sup> Fontos, hogy az általános egyenlőségen túlmenően az Alkotmány kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát is. Látni kell azonban, hogy az Alkotmány által biztosított diszkriminációtilalom közvetlen hatálya a magánszemélyek tekintetében problémás lehet, hiszen az Alkotmány e szakasza egyértelműen állami kötelezettségként deklarálja a diszkrimináció tilalmát.<sup>13</sup>

A diszkriminációtilalom helye a jogrendszerben

Elsőként érdemes áttekinteni a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályozás indokait, illetőleg lehetőségeit. Jelenleg hatályos jogunkban a diszkriminációtilalom többszintű védelmi rendszeren keresztül valósul meg,<sup>14</sup> melynek tényleges hatékonysága azonban kérdéses. Az Alkotmánybíróság többször is foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy hogyan lehetne (kellene?) megalkotni e tekintetben a kellően hatékony szabályozást, illetve

<sup>8</sup> BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás: Kell-e diszkriminációs törvény. *Jogtudományi Közlemény* LVIII. évf., 1 (2003) 1-8.

<sup>9</sup> SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001. 410.

<sup>10</sup> 1949. évi XX. törvény, <http://www.magyarorszag.hu> (2011. 10. 4.).

<sup>11</sup> Uo.

<sup>12</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>13</sup> SONNEVEND Pál: Az alapjogi bíráskodás és korlátai. *Fundamentum* II. évf., 4 (1998) 75.

<sup>14</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

indokolt-e egyáltalán átfogóan szabályozni ezt a kérdést.<sup>15</sup> Jelen pillanatban a 2003. évi CXXV. törvény<sup>16</sup> jeleníti meg az általános esélyegyenlőségi „kódexet”, így megállapítható, hogy a jogalkotó végül az átfogó szabályozás szükségessége mellett döntött. Mivel ezt a jogszabályt megszületése óta számos negatív kritika éri (érdemei elismerése mellett), szükségesnek tartom megvizsgálni e jogszabály alkotmányos háttérét. Így választ is kaphatunk arra a kérdésre is, hogy vajon miért döntött a jogalkotó az átfogó szabályozás megalkotása mellett.

A kérdés megválaszolása nem tűnik egyszerűnek, hiszen még a törvény indokolása is bizonytalan marad számos lényeges kérdésben.<sup>17</sup> Meglátásom szerint ugyanis az Alkotmánybíróság határozataiból nem következik egyértelműen az egységes szabályanyag megalkotásának kötelezettsége, de még csak egyértelmű indokltsága sem.<sup>18</sup> Ugyanis rámutatott az Alkotmánybíróság arra, hogy bár nyilvánvaló, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma olyan általános, a jogrendszer egészét érintő problémának minősül, melynek tilalmát a jogrendszer egészében is garantálni kell, mégis, az egyes területek különleges vonásai miatt nem biztos, hogy az átfogó (kódexszerű) szabályozás elérheti célját, vagyis a kellően magas szintű jogvédelmet. Többek között azzal érvel az Alkotmánybíróság, hogy maga az Alkotmány (illetve hamarosan Alaptörvény) definiálja az egyenlő esélyekhez való alapjogot, egyúttal deklarálva a védelmi kötelezettséget, illetőleg az egyes prioritásokat (így például a legfontosabb olyan személyes tulajdonságok felsorolását, amelyek diszkriminációra adhatnak okot<sup>19</sup>). Az Alkotmány szellemiségéből és más szabályaiból egyébként is kiolvasható, hogy hazánk mint demokratikus jogállam garantálja és védi az egyének méltóságát, egyenlőségét. Vagyis kötelezi magát arra, hogy nem tesz közöttük indokolatlan módon és mértékben különbséget, illetőleg meg is védi az egyéneket az ilyen sérelmekkel szemben, ennek lehet tipikus eszköze a megfelelő igényérvényesítési feltételek megteremtése az esetleges munkáltatói önkénnyel szemben. Mindezt az Alkotmánybíróság vonatkozó döntései tovább erősítik, hatékonyabbá téve a tétélesjogi szabályokat.

A legalapvetőbb ellentmondást abban látja az Alkotmánybíróság, hogy azáltal, hogy hazánknek nemzetközi és uniós kötelezettségei is vannak a hátrányos megkülönböztetés tilalmának tekintetében, keletkezik egy olyan irányú kötelezettség, mely szükségessé teszi a szabályozást. Ebből azonban nem következik, hogy a nem átfogó szabályozás valamilyen módon „alsóbb rendű” vagy kevésbé hatékony lenne, hiszen számos életviszonyt hatékonyabban lehet úgy szabályozni, hogy nagyobb szerepet kapnak a specifikus normák a generális szabályokhoz képest (gondoljunk például a környezetjog egyes szakterületeire).<sup>20</sup> A kérdést éppen ezért úgy teszi fel az Alkotmánybíróság, hogy magából az Alkotmányból levezethető-e az átfogó – bizonyos értelemben keretjellegű – szabályozás szükségessége.

Nyilvánvaló, hogy az egyenlő bánásmód alapelvét a jogrendszer egészének, vagyis a jogágaknak nemcsak külön-külön, hanem a maguk integráltságában is meg kell valósítaniuk, érvényre juttatniuk. Egy egyszerű példával szemléltetve ezt: maga a munkajogi egyenlőség sem teremthető meg kizárólag klasszikus értelemben vett munkajogi szabályokon keresztül, hiszen azokon a területeken, ahol egy adott munkavállaló jogai sérülhetnek, más jogterületeket is segítségül kell hívnunk ahhoz, hogy a védelem garantált legyen (például polgári jog,

<sup>15</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>16</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 10. 10.).

<sup>17</sup> A 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, [http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Ebktv\\_kommentar.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Ebktv_kommentar.pdf) (2011. 11. 2.).

<sup>18</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>19</sup> 1949. évi XX. törvény 70/A. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 10. 4.).

<sup>20</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

eljárásjogok, büntetőjog). Rögzíti az Alkotmánybíróság, hogy az a fajta szabályozási struktúra, amely nem tartalmaz ugyan kódexszerű szabályozást, de az egyes „ágazatok” tekintetében kielégítő szinten juttatja érvényre az egyenlőség követelményét, illetőleg alkotmányos alapokkal bír maga az egyenlőség, megfelelőnek tűnik.<sup>21</sup> Sokan támadták az Alkotmánybíróságot határozata miatt, mondván, egy ilyen fontos alapjogi kérdés nem szabályozható megfelelően egységes normaanyag nélkül, mert így túlságosan nagy tér marad jogalkotói és jogalkalmazói önkénynek egyaránt, illetőleg több lesz a hiányosság, mint a tényleges eredmény. A magam részéről azonban mégis egyetértek e több mint tíz évvel korábbi érveléssel, hiszen a tapasztalatok a határozat (és az esélyegyenlőségről szóló törvény) megszületése óta nem mondhatók egyöntetűen pozitívnak, inkább azt láthatjuk, hogy a munkavállalók egyre nagyobb mértékben vannak kitéve a munkáltatói önkény okán bekövetkező diszkriminációnak. Az ilyen esetek kisebb része jut el a bírósági szakaszig, az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata pedig szintén bizonytalan, nem mutat kellő határozottságot a kérdésben. A bíróságoknak pedig kifejezetten sok gondot okoz az ilyen tárgyú ügyek eldöntése, hiszen a problémának nincs túl nagy gyakorlata hazánkban, így sok tekintetben találkozhatunk elentmondásokkal.

A korábban kifejtettekre is tekintettel úgy gondolom, hogy a munkajogi rekodifikáció során érdemes lenne (lett volna) „ágazati” (vagyis szorosan vett munkajogi) alapon megalkotni a szabályozást, hiszen olyan alapvető fogalmak hiányoznak így ebben a körben, mint az összehasonlítható helyzet vagy az indokolt különbségtétel. Ugyanakkor keretjelleggel nem tartom fölöslegesnek a 2003. évi CXXV. törvényt sem, hiszen abból a szempontból kiemelkedő jelentőséggel bír, hogy a jogrendszer egészére vonatkozóan is deklarálásra kerül a diszkriminációtól.

A jogszerű és jogszerűtlen megkülönböztetés elhatárolása

Mind az általános értelemben vett, mind pedig a munkajogi esélyegyenlőség alapja az egyes személyek – jelen esetben munkavállalók – egyenlőként, egyenlő méltóságú személyekként történő kezelése,<sup>23</sup> amely természetesen kizárja az egyének vagy csoportok között felmerülő hátrányos megkülönböztetést. Hiszen az azonos helyzetben lévőkre azonos szabályokat kell alkalmazni, míg az eltérő helyzetben lévőkre eltérőeket, ellenkező esetben diszkrimináció, illetőleg hátrányos megkülönböztetés merülhet fel. Értelmetlen lenne azonban, ha az Alkotmány mindennemű megkülönböztetést tiltana, ugyanis számos olyan élethelyzet állhat elő, melyekben az egyenlőkénti kezelést valamilyen előnyben részesítéssel (például hátrányos helyzetű munkavállalók esetében) lehet csak elérni.<sup>24</sup> Vagyis nagyon fontos, hogy meg kell találni az előnyben részesítés és a hátrányos megkülönböztetés igen vékony határvonalát. Mindezt az Európai Unió Bírósága számos ítéletében kimondta, és hazánk jogában is találhatunk ilyen szabályokat, elég, ha a szülei szabadságra vagy az atipikus munkaviszonyok jellegére gondolunk.

A megkülönböztetés alapját az összehasonlíthatóság adja, hiszen csak olyan személyek (munkavállalók) között merülhet fel diszkrimináció, akik helyzete összehasonlítható vagy legalábbis hasonló egymáshoz.<sup>25</sup> Így két munkavállaló akkor van összehasonlítható helyzet-

<sup>21</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>22</sup> BIRTSKEY – GYULAVÁRI, 2003. 1-8.

<sup>23</sup> 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>24</sup> BERTELSMANN, Klaus – RUST, Ursula: *Equality in Law between Men and Women in the European Community – Germany*. European Communities, 1995.

<sup>25</sup> Lásd: C-450/93 Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (1995) ECR I-3051. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód (szerk. NYÁRÁDI Gáborné). Magyar Közigazgatási Intézet, 2008, C-158/97 Georg Badeck and Others, europa.eu (2010. 11. 2.).

ben, ha azonos munkát végeznek, azonos a munkakörük, vagy hasonló jellegű foglalkoztatási viszonyok között dolgoznak.<sup>26</sup> Ugyanakkor ennek megítélése esetről esetre változik, az iménti példák a legtipikusabbnak mondhatók. Előfordulhat azonban olyan eset is, melynek során a munkavállalók vagy csoportjaik eltérő munkát végeznek, eltérőek a szociális körülményeik, mégis, valamilyen jellemzőben „hasonlít” a munkaviszonyuk, munkavégzésük. Gyakorlatilag bármilyen kellően jelentős és bizonyítható szempont megalapozhatja az összehasonlíthatóságot, mégis úgy gondolom, hogy érdemes lenne munkajogi szempontból az uniós gyakorlatnak megfelelően definiálni, vagy legalább nagy vonalakban meghatározni törvényi szinten. Kifejti továbbá az Alkotmánybíróság azt is, hogy alkotmányellenes megkülönböztetés csak akkor állapítható meg, ha összehasonlítható helyzetben lévő személyek vagy csoportok között kerül sor olyan különbségtételre, amely végeredményben alapjogot sért, vagy arra irányul, vagy azt eredményezheti.<sup>27</sup> Továbbgondolva kijelenthető, hogy az egyenlő méltóság sérülése a legnagyobb veszély, amely természetesen szintén feltételezi az összehasonlíthatóságot. Ezek alapján is úgy vélem, hogy indokolt lenne a Munka Törvénykönyvébe beemelni az összehasonlíthatóság fogalmát, illetőleg annak bizonyos mérlegelési szempontjait, nem kizárólag a bérezés szempontjait szem előtt tartva.<sup>28</sup>

A megkülönböztetés addig jogszerű, amíg az egyes munkavállalókat vagy csoportjaikat egyenlőként, illetve egyenlő méltóságúként kezelnek, vagyis emberi méltóságuk nem csorbul. Így azonos szintű körülményekre, tiszteletre, figyelemre, illetőleg egyéni (szubjektív vagy szubjektívizált<sup>29</sup>) körülményeik azonos mértékű figyelembe vételére jogosultak.<sup>30</sup> Ezt az alapjogot korlátozni, megvonni nem lehet, hiszen az emberi méltósághoz való jog az élethez való joggal együtt korlátozhatatlan. Ebben a körben alapvető fontossággal bír az Alkotmány 54. § (1) bekezdése, amely kimondja az emberi méltósághoz való jogot.<sup>31</sup> Mint alapvető emberi joghoz, ehhez mindenkinek joga van, nem korlátozható, nem vonható meg<sup>32</sup> (érdemes megjegyezni, hogy az élethez való alapvető joggal együtt sem korlátozható az Alkotmánybíróság irányadó gyakorlata szerint<sup>33</sup>). Ez biztosítja az alapvető jogok és az állampolgári jogok teljes körű védelmét.<sup>34</sup> A méltósághoz való jognak álláspontom szerint két szempontból van jelentősége e cikk témájával összefüggésben. Pozitív megközelítésben kijelenthető, hogy az emberi méltósághoz való alapvető jog akkor valósul meg kielégítő mértékben, ha valóban mindenkire, és mindenkire egyformán terjed ki. Vagyis az a tény, hogy az adott személy például nő, nem okozhat semmilyen hátrányt az ő oldalán, mert ezzel sérülne az emberi méltósághoz való alapvető joga is. Ebből következik, hogy amikor a női és férfi munkavállalók közti diszkrimináció bármilyen formája felszínre kerül (így például bérezésbeli indokolatlan és nem objektív különbségek esetén), akkor nem biztos, hogy az adott munkáltató nem cselekszik ellentétesen az Alkotmánnyal. Ugyanis nemcsak a jogalkotó kötelessége megtartani ezeket a normákat, hanem mindenkié. Arra kell tehát törekedni, hogy ez az alapvető jog valóban és ténylegesen érvényesüljön. A munkabérek egyébként is olyan mértékűnek kell lennie, amellyel megteremthető az adott személy egzisztenciális biz-

<sup>26</sup> 2006/54 EK irányelv, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:hu:PDF> (2011. 10. 5.).

<sup>27</sup> 50/1996. (X. 30.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 12.).

<sup>28</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 142/A. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 12. 10.).

<sup>29</sup> Pl.: C-342/01 María Paz Merino Gómez v. Continental Industrias del Caucho SA eset. *Európai Bírósági Ítéletek* II. évf., 3 (2004). szeptember, közli: SZEIBERT Orsolya.

<sup>30</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>31</sup> 1949. évi XX. törvény, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 10. 4.).

<sup>32</sup> 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>33</sup> Lásd: 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>34</sup> 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

tonsága, mert amennyiben ez nem valósul meg, akkor is sérül az emberi méltósághoz való jog. Negatív oldalról pedig látni kell, hogy minden olyan jellegű magatartás, cselekmény vagy intézkedés az Alkotmányba ütközik, amely nem segíti elő a követelmény megvalósulását, másképpen fogalmazva sérti az adott személy emberi méltósághoz való jogát.

Egyetértve az Alkotmánybíróság által kifejtettekkel, megállapítom, hogy az a gyakorlat, amely szerint a jogszerű megkülönböztetés végső korlátja az egyenlő méltóság biztosítása, kellően hatékonynak és haladó szelleműnek tekintendő. Ugyanakkor felhívom a figyelmet arra, hogy amennyiben az előnyben részesítés és a diszkrimináció határvonala nem egyértelmű (márpedig nem az), akkor kérdésként merülhet fel, hogy mi alapján különíthető el a kettő egymástól. Előállhat ugyanis olyan ellentmondásos jogi helyzet, amelyben két alapjog ütközik egymással, melyek közül az egyik az egyenlő bánásmódhoz való jog. Ebben az esetben nyilvánvaló lesz, hogy bármilyen megoldást, értelmezést alkalmazunk, akkor is az emberi méltóságnak kell lennie a határvonalnak.<sup>35</sup> A paradoxon azonban akként jelenik meg, hogy bármelyik más alkotmányos alapjog korlátozásának is az emberi méltóság és az élethez való jog a végső korlátja, vagyis az egyenlő bánásmód mint alapjog javára mégis tehető jogszerűen valamilyen mértékben különbség? Vagy éppen ellenkezőleg, sérülni fog a hátrányos megkülönböztetés tilalma?

Ilyen eset fordulhat elő akkor, ha egy munkavállaló tekintetében valamilyen diszkrimináció valósul meg (vagyis ezt orvosolni kell, akár indokolt, arányos és objektív előnyben részesítéssel), ezzel egyidejűleg azonban veszélybe kerül a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való alkotmányos alapjoga is. Ennek következtében, ha a munkáltató (tágabb értelemben a jogalkotó és a jogalkalmazó is) mindkét alapjogot garantálni kívánja a munkavállaló számára jellemzően előnyben részesítéssel, akkor valamelyik alapjog tekintetében egy másik munkavállalóval szemben biztosan felmerül a jogszerűtlen előnyben részesítés okozta jogsértés. E kérdéseket álláspontom szerint még nem válaszolta meg teljeskörűen az Alkotmánybíróság, ugyanakkor értelmezésük mindenképpen újabb fejleményeket, vívmányokat hozhat a diszkrimináció elleni küzdelem során.

Kérdés lehet továbbá az is, hogy milyen formában realizálódik a hátrányos megkülönböztetés, ugyanis a sérelem orvoslása is csak úgy valósítható meg, ha feltárjuk a megkülönböztetés okozta sérelem forrását.<sup>36</sup> Általában véve diszkriminációt a közhatalom (jogalkotás és jogalkalmazás) képes megvalósítani, de esetünkben ugyanilyen jelentőséggel bír a civil szféra, vagyis maga a társadalom is. Elég, ha arra gondolunk, hogy a munkavállalók között felmerülő jogellenes különbséggel okozója jellemzően a munkáltató. Érdemes megjegyezni, hogy amennyiben az adott munkáltató a közszférába tartozik (pl. közigazgatási szervek esetén), akkor kettős értelemben is felmerül az a probléma, hogy mi vagy ki váltja ki a megkülönböztetést. Álláspontom szerint ebben az összefüggésben jól kimutatható az, hogy valójában honnan ered az egyes személyek, egyének közötti különbségtétel. Ugyanis akár az állam oldaláról közelítünk, akár egy munkáltató oldaláról, azt látjuk, hogy ezek a felek az adott életviszonyban vagy jogviszonyban hatalmi helyzetben vannak az egyénnel szemben. Így az állam szükségszerűen főhatalmat gyakorol állampolgárai felett, míg a munkajogviszonyban a munkáltató hierarchikus viszonyban áll a munkavállalóval, amely hierarchiában a munkáltató áll a munkavállaló felett.<sup>37</sup> Az a fél, aki többletjogosultságokkal bír (legyen ez közjogi vagy magánjogi jellegű) természetesen kerül abba a helyzetbe, hogy valamilyen módon differenciálhat az alá tartozókkal szemben (pl. egy munkáltató azonos munká-

<sup>35</sup> 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>36</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.).

<sup>37</sup> Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közöny* LXIII. évf., 2 (2008) 70-81.

ért több munkabért fizet két munkavállalójának, mint három másíknak). Ez a szempont sem hagyható figyelmen kívül akkor, amikor a hátrányos megkülönböztetés okait, forrását kívánjuk feltárni, hiszen az alkotmányos védelemnek többek között az ilyen önkényes különbségtétellel szemben kell fellépnie.

Amennyiben sikeresen feltártuk a megkülönböztetés forrását, alapjait, a kérdés az lesz, hogy milyen eszközökkel, mely jogág biztosította módszerekkel lehet fellépni a jogsértés ellen. Nem hagyható figyelmen kívül a 2003. évi CXXXV. törvény mint generális védelmi szabály, ugyanakkor a gyakorlat azt mutatja, hogy a célzott hatékonyság elérése végett szükséges az „ágazati” eszközökhöz is fordulni. A Ptk. rendelkezik az általános jogképességről, illetőleg a személyhez fűződő jogok védelméről is,<sup>38</sup> ez pedig a polgári jog keretein túlmutató garanciális rendszert jelent. Nyilvánvaló, hogy témám szempontjából a munkajogi kérdésekben a munkajogi szabályokat, így a Munka Törvénykönyvében foglaltakat, illetőleg az esélyegyenlőségi törvényt együttesen kell alkalmazni,<sup>39</sup> ugyanakkor az általános alkotmányos és társadalmi követelményekre tekintettel indokoltnak tűnik a Ptk. személyiségvédelmi részének beemelése is az alkalmazandó szabályok közé, annak ellenére, hogy a Polgári Törvénykönyv nem háttérjogszabálya a Munka Törvénykönyvének.<sup>40</sup> Álláspontom szerint az Alkotmánybíróság az ilyen jellegű integrált védelemben látja a megoldást.

Az általános jogegyenlőség mint követelmény

Az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott azzal a kérdéssel, miszerint hogyan értelmezendő az általános jogegyenlőség alapelve helyesen, mik a korlátai, milyen formában jelenik meg. Illetőleg a hátrányos megkülönböztetés tilalmához mint alapjoghoz való viszonyát is igyekezett definiálni a taláros testület. Az egyenlő méltósághoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog egyaránt a generális jogegyenlőségre vezethetők vissza, vagyis kérdésként merül fel, hogy ez a követelmény milyen módon jelenik meg az egyes életviszonyokban, melyekben éppen e jogosultságok sérülése – például munkahelyi diszkrimináció – jelenti a legfőbb problémát.

A jogegyenlőség értelmezhető akképpen is, hogy nem feltétlenül minősül az egyenlő bánásmód anyajogának, hanem éppen ellenkezőleg, a személyekkel szembeni egyenlő bánásmód elve alapozza meg az általános jogegyenlőség követelményét.<sup>41</sup> Ez alapján az államnak mint a közhatalom egyedüli birtokosának mindenkit egyenlően kell kezelnie, megkülönböztetés nélkül. Korábban már említettem, hogy a különbségtétel jellemzően az úgynevezett személyes (faj, nem, szín, származás, stb.), illetve más, személyhez köthető (például valamely munkavállaló munkaköre, tevékenysége, az általa elvégzett munka) tulajdonságok alapján valósul meg. Az állam kötelezettsége tehát, hogy olyan helyzetet teremtsen, amelyben sem ő, sem pedig az egyes szervek, hovatovább maguk a civil szféra szereplői (munkáltatók) sem tesznek jogszerűtlenül különbséget személyek, csoportok között.

Az emberi méltósághoz való jog azonban némileg más természetű alapjog, kapcsolatát nehezebb feltárni az általános jogegyenlőséggel. Természetesen az egyenlő méltóság biztosításának kötelezettsége visszavezethető a generális jogegyenlőségre (így az egyenlő, feltétlen és általános jogképességre is<sup>42</sup>), ezzel szemben nem egyértelmű az a határ vonal, amely men-

<sup>38</sup> A Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1959. évi IV. törvény 75. §, 76. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 12. 10.).

<sup>39</sup> GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009. 11.

<sup>40</sup> PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító- és közjogi jog*. CompLex Kiadó, Budapest, 2006. 48.

<sup>41</sup> 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>42</sup> A Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1959. évi IV. törvény 8. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 12. 10.).



tén a jogszerű megkülönböztetés következtében előállt különbségtétel mikor jogszerű és mikor nem.<sup>43</sup> Hiszen az egyenlő bánásmód elve alapján lehet jogszerű egy olyan magatartás, amely következtében az általános jogegyenlőség szükségszerűen sérül.

Erdemes megjegyezni, hogy bár a jogegyenlőség a lehető legszélesebb körben hivatott biztosítani a személyek ekvivalenciáját, mégis azt látjuk, hogy bizonyos kérdések szükségszerűen kívül maradnak ezen a körön.<sup>44</sup> Hiszen lehetetlen, és álláspontom szerint szükségszerűtlen is lenne, ha az ilyen értelemben vett egyenlőséget kiterjesztenénk jogon kívüli szempontokra is, vagyis olyan életviszonyokat és élethelyzeteket próbálnánk szabályozni, amelyek tekintetében a jog legfeljebb közvetett módon érhet célt. Így akkor, amikor a munkavállalók egyenlő esélyeit kívánjuk megteremteni, látnunk kell, hogy bár a végcél valóban az, hogy az egyes munka- és szociális jogi szabályok segítségével megteremthető legyen a szociális és egzisztenciális biztonságuk, mégsem jelölhetjük meg célként az abszolút egyenlőséget.<sup>45</sup> Azonban a jog eszközeivel a cél a tényleges egyenlőség elérése kell, hogy legyen, így az államnak cselekvése során egy kettős mércét kell figyelembe vennie. Egyik oldalról garantálnia kell ugyanis a jog által biztosított „abszolút egyenlőséget” (ez gyakorlatilag az esélyegyenlőség és a jogszerű különbségtétel kettősségét jelenti), másik oldalról pedig szem előtt kell tartania az egyének személyes tulajdonságait, egyéni szempontjait is (szubjektivizált elem). Véleményem szerint ennek úgy tud(na) az állam megfelelni, hogy amennyiben valamilyen formában sérül az egyenlő bánásmód követelménye, akkor az adott élethelyzetben (szükség esetén pedig általánosságban is) megemeli a védelmi szintet, hiszen az alapjogok védelme érdekében az állam a lehető leghatékonyabb módon köteles fellépni. Ennek a logikája persze megvan hazánk jogrendszerében, elég csak arra gondolni, hogy a Munka Törvénykönyve kimondja, hogy amennyiben az egyenlő bánásmód elve sérül, a munkáltató köteles a sérelmet orvosolni<sup>46</sup> (nyilvánvaló módon nem korlátlanul). De ugyanerre lehet jó példa az előnyben részesítési politika is. Ezek azonban nem jelennek meg kétképpen markánsan a hazai joggyakorlatban.

#### Az elérendő célról

Utolsó nagyobb gondolatként érdemes kitérni arra a társadalmi célra, amely érdekében érvényre kell jutatni a fentebb kifejtett szigorú követelményeket, természetesen munkajogi szempontból. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában ugyanis kirajzolódni látszik az a mérce, amely szükségesnek tartja számba venni a különbségtétel alkotmányosságának tekintetében az egyéni, illetőleg a kollektív (össztársadalmi) szempontokat is.<sup>47</sup> Bár az előnyök és javak elosztása vonatkozásában tapasztalható némi bizonytalanság az Alkotmánybíróság érvelésében, mégis egyértelműen arra a következtetésre jut, hogy egy adott különbségtétellel viszonylatában hiába lesz az elérendő cél valamilyen társadalmi érdek, mégsem helyezhető ez az érdek az egyéni érdekek fölé, vagyis nem engedhető meg az alapjogok, így tipikusan az egyenlő bánásmód csorbitása sem.<sup>48</sup> Ez a gondolatmenet túri a vitát, mégis úgy gondolom, hogy amennyiben egy adott közösségben – legyen ez akár a munkavállalók csoportja, akár az egész társadalom – az egyéni érdekeket és prioritásokat teljes mértékben alárendeljük a kollektív érdekeknek, olyan mértékben fog sérülni az egyenlő méltóságuként történő kezelés alapjoga, hogy az biztosan túllépi a jogszerű megkülönböztetés határát. Álláspontom szerint

<sup>43</sup> 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.).

<sup>44</sup> Uo.

<sup>45</sup> Uo.

<sup>46</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 5. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 12. 10.).

<sup>47</sup> 21/1990. (X. 4.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 12.).

<sup>48</sup> Uo.

– és ez fokozottan igaz a munkajog által szem előtt tartott szociális szempontokra – az egyéni érdekek és körülmények összessége kell, hogy megadja a szubjektív elemeket is tartalmazó, mégis objektív szempontú egyenlőség mércéjét és szabályozását. Hiszen amennyiben két munkavállalót egyenlőként kezelünk, akkor ezáltal célként fogalmazódik meg az is, hogy ne csak az adott munkavállalókat, hanem mindegyikőjüket kezeljük egyenlően, kialakítva ezzel az esélyegyenlőség megfelelő háttérét és az egyenlő bánásmód elvének jogi szabályait.

Munkajogi szempontból fokozottan igaz ez, hiszen a végcél az egyenlő foglalkoztatás, a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtése és a diszkrimináció kizárása a munkahelyről.<sup>49</sup> Vagyis azt látjuk, hogy a korábban érintett egyéni és kollektív szempontok ilyen módon találkoznak, hiszen a munkavégzés világában az egyéni szempontok gyakran nehezen különíthetők el a több munkavállalót érintő problémák körétől, elég arra gondolni, hogy amennyiben nem egy, hanem több munkavállalót (csoportot) érint hátrányosan valamely diszkriminatív munkáltatói intézkedés.

### Összegzés

Úgy gondolom, hogy a korábban feltett kérdésre nem adható egyértelmű válasz, hiszen az alkotmánybírói határozatokból kitűnik, hogy ennek a kérdésnek igenis van alkotmányos alapja, bázisa a magyar jogrendben. Mégis úgy látom, hogy számos ellentmondás vár még feloldásra, illetőleg számos hiányosságot tapasztalunk e kérdés vizsgálata során. A legjobban úgy lehetne talán összefoglalni az e jogi kérdésben megjelenő problémákat, hogy bár az Alkotmánybíróság az Alkotmánnyal összhangban egy igen magas követelményrendszert épített fel, amelyhez kialakította saját mércéjét is természetesen, mégsem látszik az a magyar munkajogban, – de természetesen a többi jogterületen sem –, hogy a jogvédelem szintje és eszközei megfelelőek lennének. A munka világában pedig kiemelt jelentősége van ennek az alapelvnek. Zárásként pedig megállapítom, hogy az Alkotmánybíróság által megfogalmazottaknak mindenképpen iránymutatásul kell(ene) szolgálniuk 2012. január 1-je után is – jogalkotó és jogalkalmazó, munkavállaló és munkáltató számára egyaránt.

## MÁRTON LEÓ ZACCARIA

### About the constitutional basis of equal employment

#### (Summary)

This study deals with the equal opportunities in Hungarian labour law from a constitutional point of view. It describes the main regulations of the Constitution, and goes into details on the relevant practices of the Hungarian Constitutional Court. It describes the coherence of the anti-discrimination, the general equality in law and the basic right to human dignity. It states the differences between legal and illegal difference-making with a special attention to labour and social law. It emphasizes the constitutional guarantees of the demand for equal treatment. And finally, it makes a question: does the constitutional background provide the necessary legal defence for the employees?

<sup>49</sup> KONCZ Katalin: Diszkrimináció a munkahelyen (I. rész). *Munkajogi Szemle* L. évf., 1 (2006) 11-14.