

Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről¹

Bevezetesként le kell szögezmem, hogy egy igen nehéz feladatra vállalkoztam. Egy olyan könyvet² fogok bemutatni a következőkben, amely szerkezetileg egy szerkesztett tanulmánykötet, sajátos, rendhagyó logikai felépítéssel. Ennek oka, hogy a Pál Lajos által szerkesztett, *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról* címet viselő tanulmánykötet a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadásokra és hozzászólásokra épülő tanulmányokat tartalmazza. Ebből kifolyólag ezek a dolgozatok egyfelől egy, a címben is kiemelt téma irányába mutatnak, másfelől pedig ezen írások részben egymásra tekintettel születtek. Ahogy Pál az előszóban kiemeli,³ a vitatéma Tercsák Tamás dolgozatából⁴ ered, és e vitaindító tanulmány célja az volt, hogy a hazai egyenlő bánásmód szabályozásnak a pozitív tárgyi jogban való megjelenését és anomáliáit elemezze.

1. Bevezetés
2. Tercsák Tamás tanulmánya mint a problémafelvetés alapja
3. Újabb dilemmák, válaszok és kritikai megjegyzések az egyenlő bánásmód körében
4. Záró gondolatok

1. Bevezetés

A könyvben Tercsák korábbi, illetve a kötetben publikált dolgozata kapcsán, valamint általában az egyenlő bánásmód szabályozásáról a következő szerzők készítettek tanulmányt: Ferencz Jácint, Halmos Szilvia, Kiss György, Kulisity Mária, Kun Attila, Lőrincz György, Nyerges Éva, Pál Lajos, Petrovics Zoltán, Rácz Ildikó, Sipka Péter, Tercsák Tamás, Zaccaria Márton Leó. Jelen recenzióban törekszem Tercsák dolgozatából kiindulva az összes publikált tanulmányra észrevételt tenni. Előre bocsátom, hogy a témáról való ilyenfajta diskurzus kimondottan ritka, így vitathatatlan a kötet értékteremtő szerepe. Ez alapján úgy vélem, hogy ezen írások nem egymástól elvonatkoztatva – esetleg egy későbbi „válaszcikk” reményében – születtek, hanem egy élő vita részei, amelyet a tanulmánykötet is hűen tükröz. Mivel így egy problémafelvetésre adott esetben közvetlenül több, a szerzőtől eltérő személytől származó gondolat is érkezhethet, a könyv a gyakorló jogászok számára is rendkívül hasznos lehet a munkajogtudomány e szegmense iránt érdeklődők mellett.

Ugyanakkor az egyenlő bánásmód kontextusba helyezése nagyon fontos, erre pedig az egyes szerzők helyenként, főként szabályozásmódszertani szempontból reflektálnak. A tanulmányok főként a személyek közötti egyenlő bánásmód regulációját boncolgatják, viszont ezek közül már nem mindegyik írás foglalkozik részletekbe menően a szabályozás uniós jogi háttérével és általános szociálpolitikai megfontolásaival. Ezzel összefüggésben néhány általános gondolatot fogalmazok meg alább a tanulmánykötet érdemi tárgyalását megelőzően.

Az egyenlő bánásmód szabályozásának vizsgálata megfelelő közegben elhelyezve „divatos” és nélkülözhetetlen. Félretéve a különböző szociológiai megfontolásokat, az Európai Unió (a továbbiakban: EU) jogtörténeti aspektusaiból kirajzolódik, hogy az egyenlő bánásmód elve

¹ A jelen tanulmány és az ennek alapjául szolgáló kutatás az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült. Pályázati azonosító: ÚNKP-20-2-I-DE-269.

² PÁL Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2021.

³ PÁL Lajos: Előszó. In: PÁL: i. m. 8. o.

⁴ TERCSÁK Tamás: Kényszer szülte útítársak vagy közeli rokonok. Az egyenlő bánásmód kötelezettsége és a joggal való visszaélés tilalma. *Munkajog*, 2019. 4. szám, 1–14. o.

nagyon is gazdasági rendeltetésű tud lenni, szemben a mostani, legtöbbször szociologizáló megfontolásokkal szemben. Az uniós szabadságjogok – ideértve a személyeket, tőkét, árut és szolgáltatásokat – gyakorlatilag elképzelhetetlenek lennének az antidiszkriminációs normaanyag hiányában. Az egyes tagállamoknak ugyanis a közös belső piac ellenére érdekük lehet az, hogy a saját „nemzeti” piacukat protekcionista elgondolások mentén megpróbálják védeni. Ugyanakkor ilyen téren az unión belüli nagyszámú szabad piacot akadályozó vagy korlátozó nemzeti intézkedések jöhetnek létre, amely miatt e tényállások egyenkénti közösségi szabályozását lehetetlennek gondolom. Létezik viszont egy gyűjtőfogalom, az egyenlő bánásmód követelménye, amely a származás vagy állampolgárság védett tulajdonságát felhasználva alkalmas lehet arra, hogy az ilyen nemzeti intézkedéseknek valós korlátja legyen, elősegítve ezzel a piac szabadságát és a gazdasági növekedést. A személyek közötti egyenlő bánásmód – ahogyan Tercsák is érzékeli – különösen a védett tulajdonságokat illetően, „túlnötte” magát. Az irányelvi formában megjelenő, elviekben a minimális jogharmonizáció előmozdítására törekvő uniós jogi szabályozás ugyanakkor számos olyan rendelkezést tartalmaz, amelyek a korábbiaknál sokkal határozottabban kell, hogy megjelenjenek a nemzeti jogokban, és amelyek már meglátásom szerint sem csak pusztán gazdasági megfontolásokat követnek.

2. Tercsák Tamás tanulmánya mint a problémafelvetés alapja

Tercsák a tanulmánykötetben szereplő írását a „kacsaringós szabályozásra” utalva valóban egy kacsaringósra sikerült, életből merített példával vezeti fel. Ez tökéletesen megmutatja azt, hogy az egyenlő bánásmód mögött milyen sokrétű szabályozás húzódik meg, amelyben látszólag nehéz leszűrni a munkajogra ténylegesen irányadó passzusokat. Ezt követően az egyenlő bánásmód rendeltetését és ezzel összefüggésben az alapelvi – már ha van ilyen funkciója – összetevőit elemzi.

A munkája elején Tercsák helyesen mutat rá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 1. §-a és 8. §-a közötti ellentmondásra. Itt az okozhat dilemmát, hogy adott esetben elképzelhető, hogy az 1. § szerinti egyéni szempontok figyelembevételének kötelezettsége szembekerülhet az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságokkal, amelyeknek pontosan az a szerepük, hogy azok ne legyenek hatással adott esetben például egy-egy munkáltatói döntés kimenetelére.⁵ Tercsák publikációjában számos olyan kérdést feszeget, amelyek esetében helye lehet tudományos vitának. Kifejezetten ilyen gondolata az Ebktv.-ben szereplő diszkriminációs tényállások és védett tulajdonságok kapcsolata, vitaindítóként megkérdőjelezve valamennyi tényállás egy törvényben való szabályozásának metodikáját és az Ebktv. védett tulajdonságainak együttes regulációját. Ennek során a szerző tekintettel van a magyar jogalkotó uniós jogból eredő jogharmonizációs kötelezettségére is, ami a téma kapcsán jelentős mértékű és a munkaviszonyok szabályozását is érdemben befolyásoló implementációt eredményez. Ebből kifolyólag jelen kontextusban akár vitába is lehet szállni a szerzővel a védett tulajdonságokra vonatkozó eszmefuttatást illetően, mivel ebben az összefüggésben úgy tűnhet, hogy a magyar szabályozás módszertani sajátosságról van szó. Hozzáteszem, előbbi álláspontom nem vonatkozik arra, hogy a jogszabály szerkesztettsége ne lenne kritikával illelhető. A magam részéről ugyanakkor úgy látom, hogy az egy törvényben történő implementáció nem feltétlenül hátrányos. Ha ugyanis megvizsgáljuk az egyenlő bánásmód tartalmú uniós irányelveket, akkor

⁵ TERCSÁK Tamás: Túlzott ambíciók. Megjegyzések az egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez. In: PÁL: *i. m.* 26. o.

az látható, hogy a hatályukat leszámítva a keretszabályozás lényegében megegyezik ezek esetében.⁶

Erre tekintettel nem elhibázott ezen irányelvi passzusok egy jogforrásba történő beemelése. Amire pedig Tercsák is utal, hogy az Ebktv. tartalmaz a munkajogra nézve külön rendelkezéseket, egyenesen következik abból a tényből, hogy az átültetett egyenlő bánásmód tárgyú irányelvek között vannak általános és speciális hatályúak is. Az előbbi a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,⁷ amíg az utóbbi például a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK tanácsi irányelv.⁸

Hangsúlyozandó, hogy a szerző által említett dilemmák nem kifejezetten hazai jogi problémák, már csak azért sem, mert egyfelől az egyenlő bánásmód az uniós szabályozás és joggyakorlat által kidolgozott alapvető jogelvet foglal magában, másfelől ezt az elsődleges és speciális másodlagos jogi aktusok megerősítik. Így például a Tercsák által hivatkozott „kedvezőtlenebb bánásmód”⁹ terminológiája kellően pontos, precíz és világos ahhoz, hogy a hazai jogalkotó azok elől ne térhessen ki, illetve ha kitérne, ennek következményeit – az esetleges közvetlen hatályra való hivatkozás jogi konzekvenciáit – viselje. Ennek ellenére a Tercsák által idézett szabályozási problémák döntő többségével magam is egyetértek, így külön ki kell emelni a tanulmány progresszív jogértelmezésre irányuló, előremutató jellegét.

Mindezek alapján Tercsák írása gondolatébresztő és tudományosan értékes, tudományos diskurzusra sarkalló is. Egy sor olyan kérdést vet fel, amelyek akár önálló tudományos munkák hipotéziseiként is helyállók volnának. Ilyen módon egy potenciális új nézőpontot ad az egyenlő foglalkoztatással összefüggő munkajogi gondolkodásnak és kutatásnak. Elsősorban a leírt szabályozás nyelvtani értelmezésén alapulva rámutat arra, hogy az egyenlő bánásmóddal összefüggő jogesetek nemcsak a munkavállalót érintő valós vagy vélt sérelmekről szólnak, hanem arról is, hogy a munkáltató több esetben a bírói mérlegelésnek kiszolgáltatva áll szemben egy ilyen tényállással. Helyesen látja a szerző azt is, hogy egy adott jogviszonyban a felek elsősorban a különböző eszmék helyett a tárgyi jogra, illetve az ebből kiolvasható alanyi jogra alapítják a magatartásukat. Viszont meglátásom szerint az egyenlő bánásmód kapcsán ezt csak a munkáltató hátrányára lehet értelmezni. Ugyanis amíg a munkáltató mindig „gyanús” lehet valamiért – hiszen ilyen mértékben nyitottak egyes tényállások –, addig a munkavállalói oldalon lehetősége van a magatartását látszólag a tárgyi jognak megfelelően gyakorolni. E gondolat kísérettel a munka valódi tudományos értékét, vitára ösztönző voltát kívánom alátámasztani.

3. Újabb dilemmák, válaszok és kritikai megjegyzések az egyenlő bánásmód körében

A következőkben kitérek a kötet valamennyi szerzőjének álláspontjára a kötet szerkezeti sorrendjében. Előrebocsátom, hogy bár próbálkoztam arányos terjedelemben foglalkozni valamennyi szerző művével, ez sajnos nem mindig sikerült. Észrevehető, hogy azon dolgozatokkal foglalkoztam nagyobb terjedelemben, amelyek egyfelől közvetlenül reflektáltak a Tercsák által felvetett gondolatokra, másfelől pedig amelyek némiképpen hozzám hasonló álláspontot képviselnek.

⁶ Ideértve különösen a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetések fogalmát, a jogvédelmet, a bizonyítási terhet, pozitív intézkedéseket, illetve a viktimizációt meghatározó rendelkezéseket.

⁷ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

⁹ TERCSÁK: *i. m.* 2020. 32-33. o.

Ferencz Jácint tanulmányát az egyenlő bánásmód szociológiai aspektusaival vezeti fel. Ebben a körben nemcsak más uniós tagállamokban, hanem más országokban is megjelenő példákat idéz a vonatkozó nemzetközi szakirodalmak alapján.¹⁰ Ennek célja – ahogyan dolgozata címe is mutatja – a nemek közötti egyenlő bánásmód elve szerepének növelése a munkavállalói elégedettség érdekében, ami keretében két esetkör, a családtámogatási rendszer szerepét és a családbarát munkahelyeket vizsgálja. Első olvasatban talán nem egyértelmű, hogy jelen tanulmánykötetbe hogyan illeszkedik a kutatás, ugyanis az írásban jelentős statisztikai vizsgálatokat is bemutat a szerző. Véleményem szerint azonban nem pusztán a szerző által használt szemléltetés céljából bírnak jelentőséggel a különböző, jellemzően szociológiai tartalommal bíró felmérések és tanulmányok, mivel az egyenlő bánásmód szabályozásán belül a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából minden olyan statisztikai adat rendkívül fontos, amely valamilyen sémát ír le. Zaccaria egy korábbi írásában kiemeli, „hogymennyiben a munkavállaló statisztikai alapon tudja valószínűsíteni a közvetett diszkrimináció bekövetkeztét, akkor ez már elegendő a bizonyítási teher megfordulásához.”¹¹ A statisztikai kiindulási alapot támasztja alá egy relatíve friss európai bírósági döntés¹² is, ami szerint a részmunkaidős foglalkoztatottakkal szemben támasztott szigorúbb nemzeti szabályozás csak akkor lehet indokolt, ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják, és ha az arányos az említett okokhoz képest. Ennek az oka pedig az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EUB) szerint abban rejlik, hogy a „munkaerőpiacra vonatkozó olyan statisztikákat terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság elé, amelyekből kitűnik, hogy a férfiakhoz képest jelentősen magasabb számban foglalkoztatnak nőket részmunkaidőben”.¹³ Ebbe a kontextusba helyezve Ferencz tanulmányát kifejezetten értékteremtő és innovatív annak alkalmazott módszertana és tudományos eredményei. Ugyanakkor az, hogy az egyes statisztikai mérőszámok mennyiben bírhatnak jelentőséggel, az az adott tényállástól függ, így e megközelítéssel is érdemes árnyalni a kötetben kifejtetteket.

Halmos Szilvia tanulmányában egy általam kimondottan preferált aspektust, az uniós jogi háttérrel idézi, ami a korábbiakban nem jelent meg részletekbe menően. A szerző az egyes, Tercsák által is vitatott terminológiát kellően részletesen értelmezi, alátámasztva ezeket számos EUB által meghozott ítélettel. Tanulmánya végén kiemeli¹⁴ egy fontos következtetést: meglátása szerint a Tercsák által felvetett problémákra is tekintettel érdemes azt átgondolni, hogy a hazai szabályozás mennyiben alkalmas arra, hogy egy rugalmasabb felfogás is érvényre jusson az egyenlő bánásmódot illetően. Halmos e megfontolása egy lényeges dilemmára mutat rá. Ez pedig az, hogy a magyar munkajog az EUB-hez hasonló dinamikus vagy sokkal inkább a magyar magánjoghoz kötődő dogmatikai értelmezést kövessen-e? E tekintetben a munkajogot egy érdekes és sajátos terület, hiszen annak magánjogi gyökerei – vitatott, főként magánjogi jellemzőkkel leírható jogágisága és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényre (a továbbiakban: Ptk.) történő többszintű utalása révén – értelemszerűek, ugyanakkor az egyik olyan terület is egyben, amelyet kívülről az uniós jogharmonizáció rendkívüli módon befolyásol. Úgy gondolom, hogy a Halmos által felvázoltak mögött is meghúzódhatnak hasonló megfontolások és a jövőben ezek a gondolatok akár önálló tudományos kutatás tárgyát is képezhetik.

Kiss György az egyenlő bánásmód kérdéskörét magánjogi szempontok által vezérelve elemzi. Kiemeli, hogy a tanulmánykötet alapját adó konferencia egyik vitakérdése az volt, hogy az

¹⁰ FERENCZ Jácint: A nemek közötti egyenlő bánásmódról – másképp. A nemek közötti egyenlő bánásmód szerepe az egyéni elégedettségben. In: PÁL: i. m. 70-75. o.

¹¹ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2014. 144. o.

¹² Minoo Schuch-Ghannadan kontra Medizinische Universität Wien, C-274/18. sz. ügyben hozott ítélet.

¹³ C-274/18. ítélet 53. pont.

¹⁴ HALMOS Szilvia: Minden relatív? Az összehasonlítás szerepe az egyenlő bánásmód munkajogi követelményében. In: PÁL: i. m. 104. o.

egyenlő bánásmód fogalma és a diszkrimináció tilalma mennyiben határolható el egymástól.¹⁵ Meglátásom szerint Kissben a dolgozata végére is maradtak kételyek az előbbi fogalmak elválasztásának fogalmi stabilitását illetően, viszont kitér egy nagyon fontos aspektusra, amelyre már a bevezetőben is utaltam. Ez pedig az a megállapítás, hogy „a közösségi irányelvek a partikuláris hátrányos megkülönböztetéstől eljutottak a diszkrimináció kiterjedt tiltásáig, amelyet az általános egyenlő bánásmód intézménye alá sorolnak be”.¹⁶ E megállapítás bár nem az írás konklúziója, a jelentősége miatt annak is tekinthető.

Kulisity Mária írásában közvetlenül reagál Tercsák több felvetésére is. Bár elismeri ezek vitaindító voltát, hivatkozva a releváns joggyakorlat több elemére, arra a következtetésre jut, hogy a bíróságokon nincs jelen „nyerészkedésre játszó egyenlő bánásmód üzlet”¹⁷, azaz a bíróságok igen kevésszer állapítják meg a hivatkozások számához viszonyítva azt, hogy sérül az egyenlő bánásmód elve. Ezt annak tudja be, hogy a jogalkalmazó az egyéb helyzet fogalmát szűken értelmezi. E mellett konklúziójában megállapítja azt is, hogy Tercsák azon aggodalma, amely szerint a munkáltatók kiszolgáltatott helyzetben lennének az egyenlő bánásmód szabályozásával összefüggésben, nem feltétlenül valós munkajogi veszély.

Ezen álláspont némiképpen vitatható, hiszen éppen a szerző emelte ki, hogy az egyenlő bánásmódra történő hivatkozás gyakori, viszont a marasztalások száma ehhez képest nem jelentős. A gazdasági élet- és jogviszonyokban – e körbe sorolja Kiss¹⁸ is a munkaviszonyt – már az elv sérelmére történő hivatkozás, különösen ha az az említettek szerint nagy számban történik, is sérelmes egy munkáltatói szervezet részére. Így tehát a „nyerészkedésre játszó egyenlő bánásmód üzlet” véleményem szerint a hivatkozások számából érezhető inkább. Ettől függetlenül viszont osztom Kulisity álláspontját a vonatkozásban, hogy a szabályozás számos eleme mindenképpen tanulságos a munkáltatók számára is, hiszen tudatosul bennük, hogy „önmagában a terhesség és betegség miatti munkaviszony-megszüntetés az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik.”¹⁹

Kun Attila tanulmánya a kötetben belül erőteljes reflexióként értelmezhető. A legelején felveti,²⁰ hogy véleménye szerint, bár a Tercsák-dolgozat a kizárólagos pozitív jogi kérdésekkel kívánt foglalkozni a társadalompolitikai diskurzusok helyett, éppen ezt nem sikerült véghez vinnie teljes mértékben. Kun szerint ugyanis kristálytisztán kitűnik, hogy Tercsák igen terjedelmesen közölt értéktételeket is a feldolgozás módszertana alapján csak a tárgyilagos szabályanyaggal foglalkozó dolgozatában. Kun kritikája egyfelől arra irányul, hogy Tercsák – álláspontja szerint tévesen – egyszerűen összemossa a magán- és a munkajogot, közéjük egyenlőségjelet téve. Másfelől „túldimenzionálnak” gondolja Tercsák azon véleményét, hogy nagy probléma az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos tényállások eltérő jogszabályban történő regulációja. Kun utóbbi álláspontjával egyetértek, ahogyan erre fentebb is utaltam. Szintén felveti Kun azt a problémát,²¹ miszerint a vitaindító tanulmány nagyrészt mellőzi az uniós jogi háttérrel. Talán a szerző első felvetése – miszerint nem tehető egyenlőségjel a magán- és munkajog között – valahol itt ragadható meg, hiszen a munkajog mögött számos harmonizációs célt betöltő uniós jogi norma húzódik, amely mindenképpen kiemeli a munkajogot a magánjog dogmatikai hálójából. Tehát e szerint nem lehet figyelmen kívül hagyni a szabályozás uniós joggal való szoros kapcsolatát.

Lőrincz György – Vékás Lajos felvetésére – dolgozatában igyekszik disztinkválni az egyenlő bánásmód követelménye és a hátrányos megkülönböztetés tilalma között. Rámutat arra, hogy a

¹⁵ KISS György: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban. In: PÁL: *i. m.* 106. o.

¹⁶ Uo. 112. o.

¹⁷ KULISITY Mária: Gondolatok Tercsák Tamás tanulmányához. In: PÁL: *i. m.* 130–131. o.

¹⁸ KISS: *i. m.* 121. o.

¹⁹ KULISITY Mária: Gondolatok Tercsák Tamás tanulmányához. In: PÁL: *i. m.* 131. o.

²⁰ KUN Attila: Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései. In: PÁL: *i. m.* 132–133. o.

²¹ Uo. 138–140. o.

Ptk. helyesen az utóbbit használja a nevesített személyiségi jogok megsértése körében, hiszen a személyiségi jogok – a dologi jogi jogviszonyokhoz hasonlóan – abszolút jogok. Ebből kifolyólag pedig a negatív, tiltó normatartalom helyes dogmatikailag.²² A tanulmánya összegzésében rögzíti, hogy amíg az egyenlő bánásmód egy általános követelmény, addig a hátrányos megkülönböztetés tilalma az Ebktv. alapján csak akkor valósul meg, ha az abban szereplő védett tulajdonságokra tekintettel történik a megkülönböztető intézkedés. Így véleménye szerint bár rögzíti a jogalkotó az egyenlő bánásmód követelményét, szankció csak egy ennél jóval szűkebb körben követheti az egyenlő bánásmód sérelmét, méghozzá ott, ahol az a védett tulajdonságokra tekintettel történik.²³ E körben utal egy fontos kúriai állásfoglalásra: „védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg”.²⁴ Látszólag szűknek tűnik ez a halmaz, különösképpen azért, mert a jogalkalmazó is úgy véli, hogy a védett tulajdonságok között szereplő „egyéb helyzet” kategóriát szűken kell értelmezni. Ezzel viszont talán érdemes lett volna a tanulmányban foglalkozni, hiszen a restriktív értelmezés is lehet önmagában tág. Ennek ugyanis „két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny, homogén társadalmi csoporthoz kapcsolja.”²⁵

Nyerges Éva írásában az egyenlő bánásmód és a munkabér összefüggéseiről értekezik. Ehhez kiindulópontként a nemzetközi jogforrásokat és az uniós jogi környezetet veszi alapul, majd ezt követően tér rá a hazai szabályozásra. Később a munkabér fogalmát, mibenlétét és a bérelemeket vizsgálja. Ennek körében a hazai normák terén érzékeli azt az összefonódást, amely a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a Ptk. és az Ebktv. között húzódik meg, vagy éppen a közöttük lévő kapcsolat hiányára mutat.²⁶ A szerző a munkabér fogalmi aspektusainak vizsgálata után arra a következtetésre jut, hogy az egyenlő bánásmódot minden bérelem vonatkozásában meg kell tartania a munkáltatónak – ideértve például a jutalmat is –, és ezt maga a jogalkotó is olyan követendő előírásnak rendelte, hogy az egyenlő értékű munkaért egyenlő bér elvét a munkajogi kódexben külön ki is emelte.²⁷

A Tercsák által vizsgált munkajogi gondolkodás komplexitására Petrovics Zoltán világít rá, miközben tanulmányában legnagyobbbrészt a munkajog rendeltetését boncolgatja. Bár kifejezetten ilyen tartalmú utalás nincs a tanulmányban, véleményem szerint a szerző által vizsgált kérdésnek van egy másik dimenziója is. Ez a dimenzió pedig az, hogy vajon felfogható-e a munkához való jog – azaz kvázi a munkajog hatálya alá tartozás – önálló személyiségi jogként? Ha a munkához való jog személyiségi jog volna, akkor értelemszerűen a munkaviszony jogellenes megszüntetése önmagában lehetővé tenné a személyiségi jogsértésre való eredményes hivatkozást. Nádas²⁸ abból indul ki, hogy az Alaptörvényben deklarált munkához való jog személyiségi jog, hiszen a mindennapi szervezett munkavégzés az egyén emberi mivoltának, személyiségének integráns része. Lényegében akkor, amikor Petrovics a munkajog egzisztenciális fontossága mellett érvel, a munkához való jog személyiségi jogi jellegére következtet.²⁹ A munkához való jogot azért is tartom fontosnak idézni, mert Petrovics

²² LÖRINCZ György: Az egyenlő bánásmód követelménye versus a hátrányos megkülönböztetés tilalma. In: PÁL: *i. m.* 143–144. o.

²³ Uo. 146–147. o.

²⁴ 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről.

²⁵ Uo.

²⁶ NYERGES Éva. Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkabér megállapítása során. Diszkriminációs helyzetkép. In: PÁL: *i. m.* 157–158. o.

²⁷ Uo. 163–164. o.

²⁸ NÁDAS György: Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban. *HR & Munkajog*, 2014. 10. szám.

²⁹ Ezt támasztja alá, hogy a szerző más tudományos munkájában is vizsgálta ezt a kérdéskört. Ld. például: PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában: a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés. Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016.

az egyenlő bánásmód követelményét, különösen a munkaviszony megszüntetése körében az emberi méltóságból mint anyajogból vezeti le. Végül a szerző úgy összegzi a Tercsák által felvetett dilemmákat, hogy bár a munkajogászok számára egyértelmű a munkajog létének szükségessége, az ilyen, időről időre felmerülő kérdések egyáltalán nem ártanak az ilyen szakmai meggyőződések megerősítésében.³⁰

Sipka Péter tanulmányát olvasva meg kell állapítani, hogy álláspontja szerint nem lehet a szabályozás valamennyi hibáját kizárólag a magyar jogalkotóra hárítani, mivel az uniós jog közvetlen hatálya kijelöli a jogalkotó mozgásterét is,³¹ így nemzeti jogalkotás nem tehető kizárólagosan felelőssé a hatályos szabályozásért. A kérdést indokolt a jogharmonizáció eredményei és a dinamikus európai bírósági jogértelmezés fényében értelmezni, amelyben a bíróságok fokozott felelőssége is megjelenik.

Zaccaria Márton Leó írásában egy nagyon fontos és egyébként a magánjogra is vonatkozó állítást fogalmaz meg a szakirodalom és az Ebktv. nyomán. Szerinte az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának kötelezettsége arra tekintet nélkül áll fenn, hogy a munkajog magánjogi jogviszony vagy sem. Ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét minden, munkavégzésre irányuló jogviszonyban meg kell tartani.³² Bár a későbbiekben a szerző foglalkozott még az egyenlő bánásmód szabályozási megoldásaival – különösen a védett tulajdonságokkal –, nagyon érdekesnek és újszerűnek vélem a szerződési szabadságról szóló szövegrészt. Zaccaria szerint ugyanis az egyenlő bánásmód, így például az egyenlő munkáért egyenlő bér elve nem jelenti a szerződési szabadság korlátozását az általánosan elfogadott tézisekkel szemben. Habár igaz, hogy a bérpolitika meghatározása a munkáltató feladata, és a bérezés kialakítása csak a munkavállalóval való konszenzussal lehet legitim, szerinte egy megállapodás csak akkor szabad, ha a munkavállaló tisztában van minden belső gyakorlattal, releváns információval. Így szem előtt tudja azt tartani, hogy adott esetben a vele összehasonlítható helyzetben lévő kollégái milyen mértékű munkabérért dolgoznak.³³

A kötet végén Rácz Ildikó számba veszi azokat, akik a vitaülésen részt vettek, ezen túlmenően pedig e személyek felszólalásaihoz néhány gondolatot kapcsol.³⁴

4. Záró gondolatok

Meglátásom szerint az egyenlő bánásmóddal összefüggésben a fentiekén túl más probléma is felmerülhet. Több tanulmány is – helyesen – hivatkozta a Ptk. 2:43. §-át, amelynek c) pontja értelmében a személy hátrányos megkülönböztetése személyiségi jogi sérelmet eredményez. Ezzel összefüggésben viszont releváns lehet az a Ptk. 2:42. § (3) bekezdése szerinti rendelkezés is, amely kimondja, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult. Úgy gondolom, hogy ennek az értelmezése nem kapott kellő hangsúlyt jelen kötetben. Különösen elgondolkodtató lehet az a kérdés, hogy az egyenlő bánásmód megtartása, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma valójában csak személyiségi jogi sérelem-e, vagy attól szükségképpen elkülönülő tényállás? Az Mt. az utóbbi mellett teszi le a voksát, a munka díjazása tekintetében legalábbis mindenképpen. Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Bár az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelme során a munkaviszony körében alkalmazhatónak mondja ki a Ptk. 2:42–54. §-át, meglátásom

³⁰ PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelemről és az egyenlő bánásmód követelményéről. In: PÁL: *i. m.* 178. o.

³¹ SÍPKA Péter: Az egyenlő bánásmód szabályozásának nehézségei a munkajogban, in: PÁL: *i. m.* 181–182. o.

³² ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének fogalmi alapjai és aktuális kihívásai a munkaviszonyban. In: PÁL: *i. m.* 189. o.

³³ Uo. 192. o.

³⁴ RÁCZ Ildikó: „Más kép? – másképp” az egyenlő bánásmód szabályozásáról. Beszámoló a Magyar Munkajogi Társaság által szervezett 2020. február 5-ei vitaülésről. In: PÁL: *i. m.* 206–212. o.

szerint itt az Mt. 12. §-a egy *lex specialis*, és így a munka díjazása kapcsán az egyenlő bánásmód inkább törvényi követelmény, mint általános értelemben vett személyiségi jog. Ez azért fontos, mert erre tekintettel ebben a körben nem érvényesülhet azon rendelkezés, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult. Márpedig ha ez nem lenne explicit módon kimondva, elviekben felhívható lehetne e rendelkezés. Ezzel együtt az Ebktv. 21. §-a tartalmaz még rendelkezést arra nézve, hogy a munkáltató a munkavállalóval szemben különösen közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés útján az egyenlő bánásmódot nem sértheti. Az egyenlő bánásmódot így például köteles megtartani a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében, illetve a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az Mt. 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában. Szándékosan e két példát emeltem ki a hivatkozott törvényhelyen meghatározott listából. Első olvasatra úgy tűnhet, hogy az Ebktv. ezen rendelkezései a felek szerződési szabadságát oly módon korlátozzák, hogy a feleknek a munkaszerződés lényeges kérdéskörébe tartozó alaphérrel kapcsolatban – amely a munkabér egyik eleme – az egyenlő bánásmód elvét megtartani kötelesek.

Ez viszont magából az Mt. speciális rendelkezéséből fakad. Ugyanakkor mélyebben elemezve az Ebktv. 21. §-át látható, hogy a jogalkotó rendkívül óvatos, mivel nem mondja ki explicit módon, hogy szerződéskötések körében irányadó az egyenlő bánásmód követelménye, csak annyit, hogy azt foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése körében meg kell tartani. Dogmatikailag is azt tartanám helyesnek, hogy a felek szerződéses rendelkezései főszabály szerint ne legyenek megtámadhatók az egyenlő bánásmód sérelmére való hivatkozással. Ez következne a „bánásmódból” mint egyoldalú magatartásból, illetve a Ptk. 2:42. § (3) bekezdése szerinti hozzájárulásból. Más a jogi helyzet természetesen akkor, ha a kontraktuális jognyilatkozat által létrehozott, tartós és szubordinatív jogviszonyt vesszük alapul. Ennek körében meglátásom szerint minden olyan esetben megvalósulhat az egyenlő bánásmód sérelme, amelyről egyfelől nem szerződéses jogügyletben rendelkeztek a szerződő felek, másfelől pedig e sérelem a (munka)szerződés megkötésekor nem volt előrelátható.

Végül kiemelem, hogy a munkajog jellemző példája annak, hogy egy alapvetően magánjogi gyökerekkel rendelkező jogterületet jelentős mértékben képesek alakítani a külső hatások, így különösen az uniós jog. Véleményem szerint ez a kötet rendkívül hasznos a munkajogászok számára, mivel egy régóta várt diskurzus teljesezik ki az írásművekben. Ez jó alkalom arra, hogy a sok tekintetben átszociologizált munkajog szembe találja magát a Tercsák által is idézett gazdasági, piaci, illetve munkáltatói érdekekkel. Ezzel szemben viszont a munkajogba kívülről érkező tartalmi elemek hasznos tapasztalatot jelentenek a magánjogászok számára is. Az életviszonyok polarizálódása és egyre bonyolultabbá válása adott esetben ott is változásokat indukálhat, illetve már indukált is. Fogyasztó és vállalkozás közötti jogviszonyra nézve – bár nem kimondottan az erősebb-gyengébb kapcsolat alapján, de – például az információs aszimmetria miatt a jogalkotó különös szabályokat fektet le, amelytől a fogyasztó hátrányára eltérni nem lehet. Az uzsorás szerződések és a feltűnő értékaránytalanságot tartalmazó kontraktusok is az érvénytelenség valamely esetkörébe tartoznak. A jogintézmények közül az általános szerződési feltételekkel is külön foglalkozik a jogalkotó. Felmerülhet a kérdés, hogy a magánjog tényleg nincs tekintettel semmire, csak és kizárólag a szerződési szabadságra? Az általam felhozott néhány példa alapján talán nem feltétlenül és minden esetben igenlő a válasz. Előfordulhat a jövőben e mellett egy mélyebbre ható, a magánjogot is markánsabban felölelő jogharmonizációs tevékenység, amely esetben már a polgári jog sem menekülhet a munkajogban már létező vitáktól.

Végül kiemelem, hogy az ilyen, jogterületeken átívelő, érdemi és élő diskurzust tartom a jogtudomány alapjának, ezért ajánlom a tanulmánykötetet minden olyan, munka- és magánjog

íránt érdeklődő olvasónak, aki fogékony a gondolatébresztő, interdiszciplináris szakirodalmi megközelítésre és jogtudományi kiindulású, de gyakorlatias módszertanra. Nem könnyű, de annál hasznosabb olvasmány!