

Esélyegyenlőség előmozdítása – „a pozitív diszkrimináció”¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA – „A POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓ”	4
I. Az egyenlő bánásmód követelménye.....	6
I./1. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésével összefüggésben.....	9
I./2. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony tartalmával összefüggésben.....	10
I./3. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben	11
I./4. Az egyenlő bánásmód követelménye az Mt. alapján.....	13

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA – „A POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓ”

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése az állam kötelezettségévé teszi az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás külön intézkedésekkel történő segítését, e cikk (5) bekezdése alapján pedig kötelezettséget vállal a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelmére.

A pozitív diszkrimináció esetén, – bár maga a fogalom tartalmaz némi nyelvi ellentmondást – a kedvezményezett annak ellenére részesül valamilyen jogban, kedvezményben, juttatásban, hogy az másoknak nem jár. Az esélyegyenlőséggel foglalkozó szakirodalomban és a társadalmi, szakmai közbeszédben gyakran az etnikai, szociokulturális, adott esetben nemi hátrányok kompenzálásának eszközeként jelenik meg a pozitív diszkrimináció. Az Alkotmánybíróság egy korai határozata szerint (144/B/1990.), ha a pozitív megkülönböztetéssel egy hátrányos helyzetben lévő személynek kívánnak segíteni és ez a tevékenység más kárára nincs, az nem válik jogellenessé, azaz a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos.

A pozitív diszkriminációt tehát az esélyegyenlőség, illetve magának a lehetőségnek a megteremtése, a társadalmi felzárkózás megvalósítása indokolhatja, vagyis a kedvezmények sem osztogathatók önkényesen. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 11. § (1)

bekezdése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

- törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul,
- határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól és
- nem sért alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Bizonyos esetekben azonban az államnak kötelezettsége pozitív diszkriminációt alkalmazni (például várandós nő foglalkoztatása során). A kollektív szerződések gyakran tartalmaznak ún. előnyben részesítési szabályokat, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése vagy a teljesítése körében tartalmaznak a munkavállalók meghatározott csoportjára vonatkozóan az általánostól eltérő szabályokat.

Végezetül szükséges megemlíteni az Ebktv. 7. § (2) bekezdését, amely a nem tiltott megkülönböztetés általános feltételeit ismerteti. E szerint, ha az Ebktv. eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

- amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,
- amelynek a fenti pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott

jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

I. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos alapjog, az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja”. Ezen alapvető jog megvalósulását, valamint a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára a hatékony jogvédelmet az Ebktv. hivatott biztosítani. A munkaviszonnyal összefüggésben az Ebktv.-n túlmenően kiemelt szerephez jut a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), mely a munkaviszonnyal – különösen a munka díjazásával – összefüggésben rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk miatt. Az egyenlő bánásmód megsértésének minősül, ha a megkülönböztetés hátrányt okoz az érintett személynek (pl. a kisgyermekes női munkavállaló kevesebb munkabért kap, mint az összehasonlítható helyzetben levő gyermektelen kollégája); a különbségtétel oka egy védett tulajdonság (pl. az alacsonyabb bér oka, hogy kisgyermekes munkavállalóról van szó); a különbségtétel ésszerűtlen, önkényes (pl. a munkáltató nem

tudja bizonyítani, hogy jogszerű okból – tapasztalat, szakképzettség stb. – fizet kevesebbet).⁴

Az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód megsértésének minősül a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és az ezekre adott utasítás. [Ebktv. 7. § (1) bek.]

A várandós, kisgyermekes munkavállalók esetén – e védett tulajdonságukra hivatkozással – leggyakrabban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esete merül fel. Az Ebktv. 8. §-a alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesült vagy részesülne. A védett tulajdonságok körét az Ebktv. határozza meg, ide tartozik például az egészségi állapot, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, a foglalkoztatás részmunkaidős jellege. Az Ebktv. külön is kiemelt területként kezeli a foglalkoztatást. Az Ebktv. 21. §-a meghatározza, hogy mi az, ami a foglalkoztatás területén különösen az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti. Ilyen tényállás különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz például a munkához való hozzájutásban, a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében, a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan, a munkafeltételek megállapításában, biztosításában, a foglalkoztatási

⁴ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 86-87.

jogviszony alapján járó juttatások tekintetében, előmeneteli rendszerben, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában is kiemelendő a családi állapottal összefüggő diszkrimináció értelmezése. A családi állapot megítélése különösen érzékeny pont a foglalkoztatási jogviszonyok létesítésénél, teljesítésénél, valamint megszüntetésénél.⁵ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az EBH/95/2011. számú határozatában a családi állapot kérdéskörével kapcsolatban az alábbiakat fejtette ki: „Tágabb összefüggésben szemlélve a kérdést, a családos munkavállalók gyakoribb távolmaradása a munkahelyről olyan tényező, amelyet a felmondás, felmentés mérlegeléskor a munkáltatók óhatatlanul is mérlegelnek. A hatóság hangsúlyozza, hogy a munkavállalói kötelezettségek (így a rendelkezésre állás) egyformán vonatkoznak minden munkavállalóra, és a családos munkavállalóknak járó munkaidő-kedvezményeket jogszabály rögzíti. Ezen túl viszont a családos munkavállalóknak ugyanazon követelményeknek kell megfelelniük, mint gyermektelen, vagy nem kiskorú gyermeket „nevelő” társaiknak. A családi állapot, az a tiszteletre és védelemre méltó helyzet, amiben egy kisgyermekét nevelő, dolgozó anya van, nem minden ellenérvet legyőző fegyver a munkáltatóval szemben. A méltányos bánásmód nem követel a munkáltatótól ésszerűtlen áldozatokat vagy engedékenységet, viszont

⁵ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2014, 59.

annak érdekében, hogy az egyenlő bánásmód követelménye ne sérüljön, ésszerű alkalmazkodást, odafigyelést, és mindenekelőtt szemléletváltást igényel. A védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatása nem kínos kötelesség kell, hogy legyen, hanem lehetőség a szervezeti kultúra színesítésére, többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.”

I./1. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésével összefüggésben

Az Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy személyes adat közlése kérhető, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A munkaviszonnyal összefüggésbe nem hozható kérdések nem tehetők fel a munkavállalónak, így például a munkáltató nem jogosult a munkavállaló várandósságával, valamint gyermekvállalási terveivel kapcsolatban érdeklődni. Amennyiben a munkavállaló személyiségi jogait sértő kérdésre nem a valóságnak megfelelő választ ad, vele szemben szankció nem alkalmazható. Ezek olyan kérdések, amik tipikusan diszkrimináció alapjául szolgálhatnak (pl. kiderül, hogy a munkavállaló várandós, ezért nem őt, hanem egy másik, vele összehasonlítható helyzetben lévő jelentkezőt alkalmaznak). Az EBH/43/2009. számú ügyben az Egyenlő Bánásmód

Hatósághoz forduló munkavállalót a munkáltató a felvételi eljárás során nyilatkoztatta gyermekei számáról, életkoráról, felügyeletének megoldottságáról. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a munkavállalót, mivel a gyermek felügyeletét nem látta biztosítottak, kiskorú gyermekére tekintettel nem alkalmazta az általa meghirdetett munkára.

I./2. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony tartalmával összefüggésben

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában megjelenik a kisgyermekes munkavállalók juttatások tekintetében történő hátrányos megkülönböztetésének kérdésköre is. Az EBH/130/2017. számú határozatában az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította a közvetett hátrányos megkülönböztetést. A konkrét ügyben a 13. havi munkabérré való jogosultságot a munkáltató jelenléthez kötötte. A 25 napot meghaladó hiányzás esetén a 13. havi bér nem illette meg a munkavállalót. A hiányzásba nem számított bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes időszak, valamint a kórház, kórházi előzmény és kórházi utókezelés időszaka. Amennyiben a munkavállaló a gyermek betegsége miatt volt keresőképtelen, ezen időtartam a hiányzásba beleszámított. Erre tekintettel a gyermekek betegsége miatt táppénzen lévő munkavállalók jelentős része elesett a 13. havi bértől, mivel hiányzásuk meghaladta a munkáltató által meghatározott maximumot. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a munkáltató „közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert bár a 13. havi juttatás megállapítása vonatkozásában az

intézkedése közvetlenül nem irányult a nők/anyák ellen, az látszólag semleges volt, mégis lényegesen nagyobb arányban jelentett hátrányt azokra a munkavállalókra, akik gyermekük betegsége okán gyermekgondozási táppénzre kényszerültek, és női munkavállalók voltak.” (EBH/130/2017.)

I./3. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a várandós munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú felmondása esetén gyakori hivatkozási alap a munkavállaló részéről az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése (pl. EBH/360/2016, EBH/415/2016, EBH/182/2016, EBH/141/2015, EBH/379/2014). A munkáltató ugyan próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül szüntetheti meg a munkavállaló jogviszonyát, az egyenlő bánásmód követelményét ez esetben is meg kell tartania. Amennyiben a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik (pl. a jogviszony megszüntetésének tényleges oka nem az, hogy a munkáltató nem elégedett a munkavállaló munkájával, hanem az, hogy a várandóssága miatt ideiglenesen nem végez munkát), jogellenes. Egy konkrét ügyben a munkavállaló telefonon közölte a munkáltatóval, hogy várandós és a várandósság első három hónapjában keresőképtelen állományban marad, majd ezt követően szándékában áll munkát végezni. Amikor a munkavállaló leadta a táppénzes papírjait, a munkáltató felajánlotta jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, melyet a munkavállaló nem fogadott el. Ezt követően a munkáltató próbaidő alatt indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntette a munkavállaló

munkaviszonyát. A munkáltató nyilatkozata alapján („Úgy gondolom, ha valaki teszt alapján megállapítja, hogy terhes, és közli, hogy nem jön dolgozni, nem megfelelő hozzáállás.”) levonható volt az a következtetés, mely szerint a jogviszony megszüntetésére az egyenlő bánásmód megsértésével került sor. (Mfv.I.10.044/2014/4.)

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának mellőzése esetén is megállapítható a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, amennyiben ennek indoka a munkavállaló várandóssága. Az EBH/189/2014. számú ügyben a kérelmező azért fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert álláspontja szerint az egyszer már meghosszabbított munkaszerződését annak lejártát követően a munkáltató azért nem hosszabbította meg, mert időközben kiderült, hogy várandós. A munkáltató az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogsértést megállapító határozatát a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt megtámadta. Az eljárásban a munkáltató hivatkozott a szerződési szabadságra, az elvárhatóságra, valamint arra, hogy nem állt fent olyan munkáltatói gazdasági érdek, amely indokolta volna, hogy a munkáltató olyan munkavállalóval kössön határozott idejű szerződést, aki nem fog munkát végezni. „Kérelmezőt a terhessége előbb-utóbb nyilvánvalóan időlegesen alkalmatlanná tette volna a munkavégzésre és ilyenkor az alkalmazása természetesen ellentétes a munkáltató érdekeivel. A várandósság azonban ilyen esetben sem lehet a munkaviszony megszüntetésének, illetve meghosszabbításának megtagadásának alapja. A bíróság azt is megállapította, hogy a munkáltató gazdasági

érdekei semmilyen körülmények között nem adnak felhatalmazást a diszkriminációra.”⁶

I./4. Az egyenlő bánásmód követelménye az Mt. alapján

Az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatban rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, egyebekben az Ebktv. rendelkezései az irányadóak. Az Mt. 12. § (1) bekezdése rögzíti, hogy „a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”. A „munkaviszony” – az Ebktv. 21. §-a alapján – magában foglalja a munkaviszony valamennyi létszakaszát, valamint az azt megelőző időszakot is. A jogalkotó kiemeli a munka díjazását, mint a munkajogviszony szempontjából az egyik legfontosabb potenciális diszkriminációs területet. Ehhez kapcsolódóan az Mt. meghatározza, hogy munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A hátrányos megkülönböztetés orvoslásával kapcsolatban az Mt. garanciális szabályként rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával [Mt. 12. § (1) bek.]. Ha a munkáltató bónusz szabályzata sérti az egyenlő bánásmód követelményét (pl. egy védett tulajdonsággal rendelkező személyi kört jogszerű indok nélkül kizár a bónuszra jogosultak köréből), a munkáltató nem teheti meg, hogy ezt a jogsértő állapotot a diszkriminatív szabályzat visszavonásával állítja helyre,

⁶ Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2014. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól

hiszen ez az eljárás azon munkavállalók jogát sérti, akiket a szabályzat alapján megilletett a juttatás.

Az Mt. 12. § (3) bekezdése alapján a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, a fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerő-piaci szempontokat kell figyelembe venni.