

1. Bevezetés és kitekintés

Az egyenlő bánásmód az Európai Unió jogának egyik legfontosabb általános alapelve. Az elv eredendően a közös piac működésével összefüggésben játszott szerepet a közösségi jogban (állampolgársági alapú megkülönböztetés tilalma, nemi alapú megkülönböztetés tilalma a foglalkoztatásban), a primer jog továbbfejlődésének köszönhetően azonban már más tilalmazott diszkriminációs szempontokat is figyelembe kell venni. Legáltalánosabb értelemben az egyenlő bánásmód követelménye szerint az azonos helyzeteket (tényállásokat) azonos, az eltérőeket eltérő módon kell kezelni – megfordítva a megközelítést pedig tiltott az azonos helyzeteket eltérően, az eltérőeket azonosan kezelni. Az egyenlőség jogi védelmének, az egyenlő bánásmód követelménye szükségességének gondolata évszázados filozófiai gyökerekre tekint vissza.²

Az uniós jog elemzése előtt érdemes röviden áttekinteni a nemzetközi jogi kontextus legfontosabb elemeit is, az egyenlő bánásmód elve és a megkülönböztetés (diszkrimináció) tilalma ugyanis nem csak az Unió jogában jelenik meg. Az ENSZ Alapokmány a világszervezet alapvető céljaként határozza meg az emberi jogok és az alapvető szabadságok mindenki részére, fajra, nemre, nyelvre vagy vallásra való tekintet nélkül történő tiszteletben tartásának előmozdítását és támogatását.³ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata úgy fogalmaz, hogy a benne foglalt jogok és szabadságok fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni, születésre vagy más körülményre vonatkozó mindennemű megkülönböztetés nélkül mindenkit megilletnek.⁴ Szintén az általa garantált jogok vonatkozásában említi a megkülönböztetés tilalmát a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. Ennek értelmében valamennyi állam kötelezi magát arra, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.⁵ Hasonló módon rendelkezik az egyezmény

¹ A tanulmány az Országos Tudományos Kutatási Alapprogramok (OTKA) támogatásával, a K 115646 sz. projekt keretében készült. Jelen szövegváltozat műhelytanulmány, amelyet a hivatalos megjelenés előtt, kéziratként tesz elérhetővé az OTKA kutatócsoport. A kéziratot hivatkozni ennek figyelembevételével csak a feltüntetett szerzők engedélyével lehetséges, a tanulmányokkal, jelentésekkel kapcsolatos megjegyzéseket, hozzászólásokat és kritikákat a szerző szívesen fogadja. [A tanulmány végleges változata megjelenésének tervezett helye: Tilk Péter (szerk.): Az uniós jog és a magyar jogrendszer viszonya, PTE ÁJK, 2016.]

² Így példának okáért Montesquieu szerint a természet állapotában az emberek egyenlőnek születnek, de nem tudnak ilyenek megmaradni, egyenlőségüket a társadalom veszíteti el velük, és csak a törvények, a jog teszik őket újra egyenlőkké (Montesquieu: A törvények szelleméről, Osiris-Pallas Stúdió-Attraktor, 2000, 193. o.). Az egyenlőség gondolata eredetének elemzéséhez releváns többek között Platón, Arisztotelész, Szent Pál, Hobbes, Locke, Kant vagy Dworkin munkássága is. A filozófiai háttér összefoglalását lásd Szemesi Sándor: a diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában. PhD értekezés, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008, 10-25. o.

³ Egyesült Nemzetek Alapokmánya (1945), 1. cikk 3. bek.

⁴ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948), 2. cikk

⁵ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966), 2. cikk 1. bek.

„párja”, a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, tiltott megkülönböztetési okok ezen egyezmény szerint a faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy bármely más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni helyzet, születés, vagy „minden egyéb” helyzet.⁶

Speciális, az egyenlő bánásmód egy-egy dimenziójára vonatkozó nemzetközi egyezmények is születtek továbbá az ENSZ égisze alatt, így a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény (New York, 1979), a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény (New York, 2006), illetőleg a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (New York, 1965).

Ami az európai regionális emberi jogi rendszert illeti, az Emberi Jogok Európai Egyezményének (EJEE) 14. cikke arról rendelkezik, hogy az EJEE-ben szabályozott jogok és szabadságok élvezetét minden (így például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő) megkülönböztetés nélkül kell biztosítani. A diszkrimináció tilalma tehát itt sem önállóan, hanem „csak” az EJEE alapján garantálható jogok élvezetével összefüggésben releváns: eredendően egy járulékos megközelítés érvényesült az Egyezményben is.⁷ Az EJEE 2000-ben aláírt 12. kiegészítő jegyzőkönyve változtatni kívánt ezen a megközelítésen, mivel önállóan rendelkezik a megkülönböztetés tilalmáról minden, törvényben meghatározott jog vonatkozásában, külön rendelkezve a hatóságok általi megkülönböztetés tilalmáról.⁸ A jegyzőkönyv 2005-ben lépett hatályba, ám máig csak tizenkilenc Európa Tanács-tagállam ratifikálta.⁹ Az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlata mindazonáltal a diszkrimináció kérdésében is figyelemreméltó.¹⁰

Az Unió jogában az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma centrális helyet foglal el: általános elvként léteznek, a belső piaci szabályozásnak és az uniós polgárok státuszának is nélkülözhetetlen elemét jelentik. Tekintve, hogy Magyarországnak uniós tagállammá válását megelőzően összhangba kellett hoznia jogrendszerét az uniós joggal, az egyenlő bánásmód terén is megszülettek a szükséges szabályok, így különösen az egyenlő bánásmódról szóló törvény. E tanulmány célja, hogy vázolja az egyenlő bánásmód és a diszkriminációtilalom uniós szabályozását és a kapcsolódó bírói gyakorlatot, valamint a magyar implementáció fontosabb elemeit.

2. Egyenlő bánásmód az uniós jogban

2.1. Primer jog

⁶ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966), 2. cikk 2. bek

⁷ Szemesi Sándor: A diszkrimináció tilalma az emberi jogok európai rendszerében és a magyar jogrendben. Kül-Világ 2010/4., 5. o.

⁸ 12. kiegészítő egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezményhez (2000), 1. cikk

⁹ Lásd: http://www.coe.int/hu/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=FeocLCL8. Magyarország sem ratifikálta a jegyzőkönyvet.

¹⁰ Lásd különösen a D.H. and Others v Czech Republic (Application no. 57325/00) és a Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina (Application nos. 27996/06 and 34836/06) ítéleteket.

Az EUSz. 2. cikke az egyenlőséget az unió alapértékei között sorolja fel, ami a tagállamok közös értéke (is), és külön megemlíti a megkülönböztetés tilalmát és a nők és férfiak közötti egyenlőséget is. A nők és férfiak közötti egyenlőség *expressis verbis* célként is megjelenik.¹¹ Az Unió számára az EUSz. kötelezően előírja, hogy minden tevékenysége során tartsa tiszteletben a polgárai közötti egyenlőséget; intézményei, szervei és hivatalai kötelesek valamennyi uniós polgárt egyenlő figyelemben részesíteni.¹² Az egyenlőség az Unió külső tevékenységeit vezérlő egyik elvként is megjelenik.¹³

Az EUMSZ. az általánosan alkalmazandó rendelkezései körében megemlékezik arról, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenések kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.¹⁴ Az Unió továbbá minden politikája és tevékenysége meghatározása és végrehajtása során fellép mindenfajta nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen.¹⁵

Az EUMSZ. ezt követően külön részt (II. rész) szentel a megkülönböztetés tilalmának és az uniós polgárságra vonatkozó rendelkezéseknek. Először is a 18. cikk alapján a Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő bármely megkülönböztetés. Ezen felül jogalapot is biztosít a cikk a szekunder jogalkotásra: az Európai Parlament és a Tanács az állampolgársági alapú megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szekunder szabályokat fogadhat el rendes jogalkotási eljárás keretében. A 19. cikk pedig további védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetés elleni uniós intézkedések jogalapját jelenti.¹⁶

Egyfelől a Tanács az Európai Parlament egyetértését követően, egyhangúlag, megfelelő intézkedéseket tehet a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére (a Szerződések egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a Szerződések által az Unióra átruházott hatáskörök keretén belül). Ezen túlmenően rendes jogalkotási eljárásban megalkothatók a fenti okokból történő megkülönböztetés leküzdésére irányuló tagállami intézkedéseket támogató uniós ösztönző intézkedések alapelvei – a jogharmonizáció azonban ez utóbbi esetben kizárt.¹⁷

EUMSZ. kizár minden megkülönböztetést termelők vagy a fogyasztók között az Unión belül (40. cikk). A belső piac vonatkozásában az állampolgársági alapú megkülönböztetés tilalma lényegadó sajátosságként jelenik meg a munkavállalók közötti viszonylatban (EUMSZ. 45. cikk), a letelepedés szabadsága körében (EUMSZ. 49. cikk), és a szolgáltatások vonatkozásában (EUMSZ. 56. cikk) is.

¹¹ EUSz. 3. cikk

¹² EUSz. 9. cikk (A demokratikus elvekről szóló fejezetben.)

¹³ EUSz. 21. cikk (1) bek.

¹⁴ EUMSZ. 8. cikk

¹⁵ EUMSZ. 10. cikk

¹⁶ E cikk eredeti változatát az Amszterdami Szerződés (1997/1999) iktatta be a primer jogba. A Nizzai Szerződés (2001/2003) egy (2) bekezdéssel bővítette a rendelkezést, az ún. ösztönző intézkedések alapelvei vonatkozásában.

¹⁷ „...kizárva azonban a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek bármilyen összehangolását.” EUMSZ. 19. cikk (2) bek.

A szociálpolitika keretében az EU a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód vonatkozásában támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit.¹⁸ E körben különösen fontos, hogy minden tagállam kötelessége biztosítani annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.¹⁹

Az Unió Alapjogi Chartája, mely Lisszabon óta a szerződésekkel azonos jogi kötőerővel bír²⁰, külön címet (III.) szentel az egyenlőségi jogoknak, rendelkezve a törvény előtti egyenlőségről (20. cikk), és a megkülönböztetés tilalmáról állampolgársági [21. cikk (1) bek.] és más alapon [21. cikk (2) bek.]. Utóbbi rendelkezés kapcsán érdemes megjegyezni, hogy az Alapjogi Charta szélesebb körben sorol fel (és nem taxatív jelleggel) tiltott megkülönböztetési okokat: különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetést tiltja. A nők és férfiak közötti egyenlőség biztosítását minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani rendeli a Charta (23. cikk); az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket alkossanak vagy tartsanak hatályban. E címben szól még a Charta a gyermekek (24. cikk), az idősek (25. cikk), és a fogyatékkal élő személyek (26. cikk) jogairól, valamint a kulturális, vallási és nyelvi sokféleség tiszteletben tartásáról (22. cikk) is.

Meg kell említeni továbbá, hogy a Bíróság állandó gyakorlata értelmében a primer jog íratlan forrásait jelentik az íratlan uniós jogi elvek is, ide értve az alapjogokat, a jogállami garanciákat (mint általános elveket), és az uniós jog speciális elveit. Az egyenlő bánásmód elve így általános, íratlan formában is a primer jog részét képezi a Bíróság gyakorlata alapján (lásd még a 2.3. pontot).

2.2.Szekunder jog

A Tanács (illetőleg a Tanács és a Parlament) a primer jogi felhatalmazásokkal élve számos, kifejezetten az egyenlő bánásmód megvalósítását szolgálni hivatott szekunder normát fogadott az integráció eddigi története során, amelyeket az alábbi táblázat szemléltet időrendi sorrendben.

Irányelv	A szabályozás tárgya	Eredeti implementációs határidő
76/207/EGK (módosította: 2002/73/EK)	A nőekkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő	1978. 08. 12. (mód.: 2005. 10. 05.)

¹⁸ EUMSZ. 153. cikk (1) bek. i) pont. A kiegészítő-támogató hatáskörök esetében az Unió hatáskörrel rendelkezik a tagállamok intézkedéseit támogató, összehangoló vagy kiegészítő intézkedések megtételére, anélkül azonban, hogy ennek révén elvonná a tagállamok e területeken meglévő hatásköreit [EUMSZ. 2. cikk (5) bek.]

¹⁹ EUMSZ. 157. cikk (1) bek.

²⁰ EUSZ. 6. cikk (1) bek.

	végrehajtása	
79/7/EGK	A férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósítása	1984. 12. 23.
86/378/EGK	A férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósítása	1989. 07. 30.
86/613/EGK <i>(Hatályon kívül helyezte a 2010/41/EU irányelv.)</i>	<i>Valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazása, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelme</i>	1991. 06. 30.
97/80/EK <i>(Hatályon kívül helyezte a 2006/54/EU irányelv.)</i>	<i>Bizonyítási kötelezettség a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben</i>	2001. 01. 01.
2000/43/EK	A személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtása	2003. 07. 19.
2000/78/EK	A foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozása	2003. 11. 02.
2004/113/EK	A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtása	2007. 12. 21.
2006/54/EK	A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósítása	2008. 08. 15.
2010/41/EU	Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazása	2012. 08. 05.

Az uniós egyenlő bánásmód joganyag annyiban tekinthető fragmentáltnak, hogy nem azonos mértékben szabályoz minden szektort az egyes diszkriminációs okok vonatkozásában – az alábbi táblázat ezt hivatott szemléltetni.²¹

Szektor Diszkr. ok	Foglalkoztatás (Önálló vállalkozás)	Áruk és szolgáltatások	Szociális biztonság	Oktatás
Faji vagy etnikai származás	2000/43/EK (+ egyenlő bánásmód érvényesülését elősegítő szerv létrehozásának kötelezettsége)			
Nem	2006/54/EK	2004/113/EK (+ egyenlő bánásmód)	79/7/EK	X

²¹ A táblázat egy korábbi jogi helyzetet szemléltető hasonló táblázat alapján készült: Potter, Michael: The EU ‘Horizontal Directive’ Northern Ireland Assembly Research and Information Service (NIAR 419-11), 2011, 2. o.

	2010/41/EU	érvényesülését elősegítő szerv létrehozásának kötelezettsége)		
Vallás vagy meggyőződés	2000/78/EK			
Fogyatékoság				
Életkor				
Szexuális orientáció				

A számos irányelvből bizonyos közös, különös jelentőségű kötelezettségek kiemelhetők, amelyek a hatékony jogvédelem előmozdítását célozzák:

- a tagállamoknak létre kell hozniuk az egyenlő bánásmód érvényesülését biztosító szerv(ek)et;
- biztosítani kell a jogorvoslat lehetőségét a hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában;
- meg kell hozni a szükséges intézkedéseket a megtorlás elleni védelem érdekében;
- a bizonyítási teher megfordul az egyenlőség elvével összefüggésben;
- illetve megfelelő szankciókról és jóvátételről is rendelkezniük kell a tagállamoknak, még ha a jogkövetkezmények és a jóvátétel formáját nem is határozza meg a vonatkozó uniós jog.²²

Az irányelvek közös tulajdonsága az is, hogy nem adnak a megkülönböztetési okokra vonatkozó definíciót.²³

Megjegyzendő, hogy az Európai Unióban évek óta napirenden van egy ún. horizontális egyenlő bánásmód irányelv elfogadása a valláson, fogyatékoságon, életkoron és szexuális orientáción alapuló megkülönböztetés leküzdésére. Az erre vonatkozó javaslatot a Bizottság már 2008-ban előterjesztette erre vonatkozó javaslatát, ám az irányelv máig nem született meg. A tervezett jogszabály az említett okokból történő diszkriminációt tágran meghatározott területeken tiltaná: a szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást) terén; a szociális előnyök (juttatások) terén; az oktatásban; valamint az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása (a nyilvánosság számára hozzáférhetőek vonatkozásában, beleértve a lakhatást) – e területek vonatkozásában mind az állami, mind a magánszektorra vonatkozna a szabályozás.²⁴

2.3.A Bíróság gyakorlata

²² E kötelezettségek vizsgálatát lásd Blutman László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban (Második, átdolgozott kiadás), HVG-ORAC, 2013, 560-562. o.

²³ Bell, Mark: Advancing EU Anti-Discrimination Law: the European Commission's 2008 Proposal for a New Directive. The Equal Rights Review, Vol. 3 (2009), 8. o. Ez a helyzet a 2008-ban javasolt horizontális irányelv esetében is.

²⁴ COM(2008) 426 végleges

Az Európai Unió Bírósága egyenlő bánásmódra, a diszkrimináció tilalmára vonatkozó gyakorlatának részletes áttekintése több kötetet is megtöltene. Érdekes azonban a gyakorlat fontosabb mérföldköveit megemlíteni.

Az egyenlő bánásmóddal összefüggésbe hozható első ítélet egy uniós közszolgálati jogvitában született, ahol a Bíróság utalt az egyenlőség elvére, amelyet a közszolgálat kapcsán figyelembe kell venni.²⁵ A nevezetes Defrenne II. ítéletben a Bíróság megállapította a férfiak és nők egyenlő díjazására vonatkozó szerződésbeli cikk (akkor az EGKSz. 119. cikke) közvetlen hatályát.²⁶ A Frilli-ügyben a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának kontextusában, a szabad mozgás jogával élő munkavállalókra vonatkozóan azt hangsúlyozta a Bíróság, hogy az egyenlő bánásmód elve nem tehető függővé az érintett tagállamok közötti viszonyossági megállapodás meglététől.²⁷ A Ruckdeschel-ítéletben kimondta a Bíróság, hogy a Szerződésekben szereplő, a termelők vagy a fogyasztók közötti megkülönböztetés tilalma „csupán a közösségi jog alapelvei közé tartozó általános egyenlőség elvének különös kifejezése”, azaz egyértelművé tette, hogy a Szerződések speciális rendelkezéseitől függetlenül az egyenlő bánásmód általános jogelvként is releváns.²⁸ A Cowan-ügyben a Bíróság egyértelművé tette, hogy az, hogy az állampolgárság alapján bármely megkülönböztetés tiltott a Szerződés által, azt jelenti, hogy a tagállamoknak a saját állampolgáraikkal teljes mértékben egyenlő bánásmódot kell biztosítaniuk (a konkrét ügyben éppen a szolgáltatások igénybe vevői vonatkozásában). Amennyiben az egyenlő bánásmód elvét alkalmazni kell, azzal ellentétes, hogy egy tagállam egy ilyen személynek valamely jogban való részesítését a területén való lakóhellyel történő rendelkezéshez köti, miközben ez a feltétel nem vonatkozik a saját állampolgáira.²⁹ Az egyenlő bánásmód jogát az uniós jog közvetlenül biztosítja, és az nem tehető függővé a tagállami hatóság döntésétől.³⁰

A Bíróság a fenti ítéletek mellett nagy számú ítéletében foglalkozott az egyenlő bánásmód és a tiltott diszkrimináció értelmezésével. Megfigyelhető, hogy a Bíróság gyakorlatán belül is többretegű az egyenlő bánásmód: az ezzel kapcsolatos ítélet alapulhat írott uniós normán, vagy specifikus, azaz egy konkrét védett tulajdonságra vonatkozó íratlan elven, illetőleg a legáltalánosabb értelemben vett, nem specifikus egyenlő bánásmód íratlan elvén.³¹ Gyakorlatában figyelemreméltó és ellentmondásosoktól sem mentes új elemként említhető a Mangold-Kücükdeveci értelmezési „irányzat”, amely egyebek mellett az általános elvek horizontális közvetlen hatályának kérdését érinti.³²

²⁵ 48/70. sz. Bernardi kontra Parlament ügy [EBHT 1971, 175. o.]. Első egyenlő bánásmódot érintő ügyként említi és vizsgálja: Tobler, Christa: The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From early staff cases to the Mangold approach. In: The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law, Asser, 2012, 447-448. o.

²⁶ 43/75. sz. Defrenne kontra Sabena ügy [EBHT 1976, 455. o.]

²⁷ 1/72. sz. Frilli kontra Belgium ügy [EBHT 1972, 457. o.]. Az ügy a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK rendelet [HL 1971 L 149] alkalmazásával függött össze.

²⁸ 117-76. és 16-77. sz. Ruckdeschel és Diamalt egyesített ügyek [EBHT 1977, 1753. o.]

²⁹ 186/87. sz. Cowan kontra Trésor public [EBHT 1989, 195. o.]

³⁰ 157/79. sz. Pieck-ügy [EBHT 1980, 2171. o.]

³¹ A többretegűség elemzését lásd Tobler: i. m. 447-454. o.

³² C-144/04. sz. Mangold kontra Helm ügy [EBHT 2005, I-09981. o.]; C-555/07. sz. Kücükdeveci kontra Swedex Gmbh. and Co. ügy [EBHT 2010, I-365. o.]. Az ügyek tényállása az életkori diszkriminációval függött

3. Az egyenlő bánásmód a magyar jogban

A magyar jogrendszernek az uniós csatlakozás előtt is része volt az egyenlőség elve. A rendszerváltás utáni Alkotmány vonatkozó rendelkezése³³ alapján az Alkotmánybíróság már egy egészen korai határozatában foglalkozott az elv tartalmával és a pozitív diszkrimináció határaival.³⁴ Kiemelkedő fontosságú, hogy az Alkotmánybíróság a diszkrimináció tilalmát a jogrendszer egészére kiterjesztette, általános egyenlőségi klauzulaként értelmezve az Alkotmány vonatkozó cikkét: eszerint a megkülönböztetés tilalma nem csak az emberi jogokra, ill. az alapvető állampolgári jogok vonatkozásában irányadó, hanem az egész jogrendszerre kiterjed, azon jogokra is, amelyek nem sorolhatók az emberi vagy alapvető állampolgári jogok közé.³⁵

A hatályos magyar jogban az egyenlő bánásmódról legfelsőbb szinten az Alaptörvény rendelkezik: XV. cikke értelmében a törvény előtt mindenki egyenlő és minden ember jogképes. 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 kell az Alaptörvény alapján biztosítani. A norma kimondja továbbá a nők és a férfiak egyenjogúságát, valamint azt, hogy a magyar állam külön intézkedésekkel segíti az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását. Szintén külön intézkedésekkel védi Magyarország a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

A közigazgatási hatósági eljárásról szóló törvény a hatósági eljárás alapelvei közé sorolja a törvény előtti egyenlőséget és az egyenlő bánásmód követelményét.³⁶ Az egyenlő bánásmód magánjogi vetületéről szólva a Polgári Törvénykönyv a személyiségi jogok körében rögzíti, hogy a személy hátrányos megkülönböztetése a személyiségi jogok sérelmét rögzíti.³⁷

Az uniós jog sajátosságainak megfelelően a magyar államnak egyfelől implementálnia kell az uniós irányelveket, de köteles az implementálást nem igényelő, közvetlenül hatályos uniós jogi normákat, így az EUMSZ. ilyen természetű cikkeit alkalmazni is. Ami az uniós egyenlő bánásmód joganyag implementációját illeti ezek után, a csatlakozást megelőzően a magyar jogalkotónak el kellett végeznie a szükséges normaalkotási feladatokat az egyenlő bánásmód kapcsán is – maga a csatlakozás az értékmérője annak, hogy ezt a feladatot a jogalkotó

össze. A Mangold-ügy eldöntése idején a vonatkozó 2000/78/EK irányelv implementációs határideje még nem járt le. Az ítéletek elemzését lásd: Mirjam de Mol: Kücükdeveci: Mangold Revisited – Horizontal Direct Effect of a General Principle of EU Law. *European Constitutional Law Review* 2010/2, 293-308. o.

³³ 1949. évi XX. törvény 70/A. §

³⁴ 9/1990 (IV. 25.) AB határozat

³⁵ 61/1992. (XI. 20.) AB határozat. Az Alkotmány 70/A. §-a szövegszerűen „csak” az emberi, ill. alapvető állampolgári jogok vonatkozásában mondta ki a megkülönböztetés tilalmát. Lásd erről Sente Zoltán: A pozitív megkülönböztetés problémái. *Fundamentum* 2006/4., 19. o., illetőleg az AB vonatkozó gyakorlatának kialakulásáról: Tilk Péter: Az egyenlőséghez való jog és a diszkrimináció-tilalom megjelenése a Magyar Alkotmánybíróság gyakorlatában. In: Ádám Antal (szerk.): *PhD-tanulmányok 1.*, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2004, 371-413. o.

³⁶ 2004. évi CXL. törvény 2. § (1)-(2) bek.

³⁷ 2013. évi V. törvény 2:43. § c) pont

alapvetően sikeresen végezte el.³⁸ Az implementáció természetesen folyamatos kötelezettség, az uniós jogszabályok módosítását ill. új normák születését a magyar jogalkotónak folyamatosan követnie kell, a lojális együttműködés elvével összhangban.

A legfontosabb, kifejezetten az egyenlő bánásmódra vonatkozó implementáló normának az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt tekinthetjük (Ebktv.).³⁹ Az Ebktv. preambuluma az uniós vívmányok mellett a magyar állam nemzetközi kötelezettségeire és az Alaptörvényre is utal. Az uniós joggal összhangban az Ebktv. a hátrányos megkülönböztetés formáit nem taxatív sorolja fel, de különösen annak tekinti a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, valamint az ezekre adott utasítást.⁴⁰ Az egyenlő bánásmód követelményének általános szabályai mellett a törvény egyes szektorokra (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) vonatkozóan speciális szabályokat is megállapít.⁴¹

A törvény összesen tizenkilenc nevesített védett tulajdonság-kategóriát sorol fel, de a felsorolás nem taxatív a – törvény szerint tehát tilos a megkülönböztetés az egyén vélt vagy valós

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége,
- nemzetiséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (terhessége) vagy apasága,
- szexuális irányultsága,
- nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,

³⁸ Az egyenlő bánásmódra vonatkozó uniós jogi követelményekkel általánosságban kellő összhangban állónak tekinti a vonatkozó magyar munkajogot Kiss György is, ugyanakkor az egyenlős megítélés és az esélyegyenlőség specifikus munkajogi nehézségeire is felhívja a figyelmet. Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Justis, 2010. 372-389. o.

³⁹ Az egyenlő bánásmódra vonatkozó átfogó jogszabály hiányát a Bizottság még 2002-ben pótlendő hiányosságként említette vonatkozó országjelentésében [Regular report on Hungary's progress towards accession, COM(2002) 700 final]. A csatlakozás előtti utolsó bizottsági jelentés már nyugtázza az egyenlő bánásmód joganyag átültetését, bár a közszféra nyugdíjazási szabályai kapcsán a nemi egyenlőség terén voltak észrevételei [Comprehensive monitoring report on Hungary's preparations for membership, SEC (2003) 1205 final]

⁴⁰ 2003. évi CXXV. törvény 7. § (1) bek.

⁴¹ 2003. évi CXXV. törvény 21-30/A. §

- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozása,
- vagy egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt.

Amint fentebb utaltam rá, az egyenlő bánásmód irányelvek közül kettő is előírja egy, az egyenlő bánásmód érvényesülése érdekében tevékenykedő szervezet létrehozását a tagállamoknak. Az Ebktv. erre tekintettel rendelkezett az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) létrehozásáról. Az uniós jog a szervezet vonatkozásában rögzít bizonyos hatásköröket, amelyekkel a szervezetet fel kell ruházni, ezek a következők:

- önálló segítség nyújtása a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszai érvényesítése során;
- független vizsgálatok folytatása a megkülönböztetés tárgyában;
- független jelentések kiadása, és javaslattétel bármely, megkülönböztetéssel összefüggő kérdésben.⁴²

A két utóbbi hatáskör megfogalmazásából következik, hogy a tagállamok pozitív kötelezettsége az ilyen szervezet függetlenségének biztosítása is. E körben az alapvető feltételek adottak: Az EBH autonóm államigazgatási szerv, amely független, csak a törvénynek van alárendelve, feladatkörében nem utasítható, a feladatát más szervektől elkülönülten, befolyásolástól mentesen látja el, az EBH számára feladatot csak törvény állapíthat meg.⁴³ Megemlíthetők ugyanakkor bizonyos szabályozási elemek, amelyek módosításával a hatóság függetlenségét erősebb garanciarendszer óvna – így példának okáért az EBH költségvetési függetlenségét az eredeti állapothoz képest egy jogszabálymódosítás már megerősítette, de a Hatóság elnökének kinevezése vonatkozásában még lehetséges lenne az erősebb függetlenség irányába további lépéseket tenni.⁴⁴ Az EBH hatáskörei tekintetében megállapítható, hogy a magyar szabályozás tovább megy, mint amit a vonatkozó irányelvek feltétlenül elvárnak: egyebek mellett az EBH perképességgel rendelkezik (pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében, a közérdekű igényérvényesítés joga alapján)⁴⁵, illetőleg nem csak kérelemre, hanem meghatározott esetekben *ex officio* is vizsgálatot folytathat annak megállapítására, hogy sérült-e az egyenlő bánásmód követelménye. Ez két hatáskör növeli az EBH hatékonyságát és lehetővé teszi aktívabb szerepvállalását, ami pozitív hatással van a diszkriminációt elszenvedett kérelmezők jogérvényesítési lehetőségeire – a Hatóság e kompetenciái számos más tagállam hasonló szervezeténél erősebb pozíciót biztosítanak számára.⁴⁶

⁴² 2000/43/EK irányelv 13. cikk (2) bek.; 2004/113/EK irányelv 12. cikk (2) bek. A két rendelkezés szövegezése azonos.

⁴³ 2003. évi CXXV. törvény 33. § (2)-(3) bek.

⁴⁴ Lásd erről: Kádár András Kristóf: Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről. *Fundamentum* 2010/2., 98-101. o. A függetlenségi kérdések részben nem magával az Ebktv.-vel, hanem az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII. 26.) Kormányrendelettel kapcsolatosak.

⁴⁵ 2003. évi CXXV. törvény 14. § (1) b) pont.

⁴⁶ Causse, Emanuelle: Hungary. In: Falkner, Gerda – Treib, Oliver – Holzleithner, Elisabeth: *Compliance in the Enlarged European Union: Living Rights Or Dead Letters?* Ashgate, 2008, 87. o.

A magyar munkajogban és a közsférában történő foglalkoztatás szabályrendszerében szintén megtalálhatóak az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok. E tanulmány terjedelmi korlátai okán nem kerülhet sor minden ágazati implementáló jogszabály részletes áttekintésére.⁴⁷

Hasonló a helyzet az oktatási egyenlő bánásmód kérdésével, az egyenlő bánásmód követelménye ugyanis kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre, amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy amelynek megszervezéséhez az állam közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy közvetve – így különösen a közterhek elengedése, elszámolása vagy jóváírása útján – hozzájárul.⁴⁸ E terület szintén önálló tanulmányok tárgyát kell, hogy képezze.⁴⁹ Szintúgy külön vizsgálódás tárgya lehet a pozitív diszkrimináció, mint sajátos, feltételekhez kötött, megengedett megkülönböztetés.⁵⁰

Magától értetődő módon az uniós egyenlő bánásmód joganyag implementációját, végrehajtását az Európai Bizottság ellenőrzi, a hiányzó megfelelés pedig kötelezettségszegési eljárás megindításához vezethet. Közelmúltbeli példaként említhető a bírák szolgálati jogviszonyának 62 éves korban történő megszüntetésével kapcsolatos, a Bizottság és Magyarország közötti jogvita.⁵¹ A 2000/78/EK irányelv megsértésével kapcsolatos jogvita 2012-ben indult, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tárgyában. Az irányelv lehetővé teszi a tagállamoknak, hogy bizonyos esetekben jogszerűen rendelkezzenek eltérő bánásmódról, amennyiben az életkoron alapuló eltérő bánásmód jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal, objektív és ésszerű módon igazolható módon történik, valamint a tagállam által választott eszközök megfelelőek és szükségesek a cél eléréséhez.⁵² A Bizottság azonban úgy látta, hogy az érintett magyar intézkedések nem igazolhatóan jogszerű célok elérésére születtek, nem igazolható hátrányos megkülönböztetéssel járnak, de „legalábbis nem megfelelőek, és nem is szükségesek.”⁵³ Ítéletében a Bíróság megállapította, hogy a vonatkozó magyar szabályozás a 2000/78/EK irányelv értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot jelentett, ugyanakkor azt is kimondta, hogy e vitatott rendelkezések jogszerű célokkal igazolhatók: a fiatal jogászok bíróvá, ügyésszé és közjegyzővé válását megkönnyítő kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítása, ami jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci célnak tekinthető. A fiatal és idősebb köztisztviselők közötti kiegyensúlyozott korstruktúra

⁴⁷ E részterület monografikus vizsgálatát lásd: Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. HVG-ORAC, 2015.

⁴⁸ 2003. évi CXXV. törvény 27. § (1) bek. Az ágazati jogszabályok többek között a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény is rendelkezik az egyenlő bánásmódról.

⁴⁹ A kérdés rövid összefoglalását lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényalkalmazása. Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2014, 45-50. o. Az oktatási egyenlő bánásmód legproblematisabb kérdése a szegregáció jelensége, amely Magyarországon a roma nemzetiség oktatása kapcsán jelent problémát. Lásd erről Fórika László: A cigány tanulók elkülönítése. In: Hajas Barnabás – Szabó Máté (szerk.): Pajzsuk a törvény. Rászoruló csoportok az ombudsmani jogvédelemben, Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, 2013, 99-133. o.

⁵⁰ Erről lásd Szajbély Katalin: A pozitív intézkedések fogalma és alkalmazásuk lehetősége a faji diszkrimináció elleni küzdelemben az Európai Unió tagállamaiban, Jogelméleti Szemle 2004/3. ; és Szente: i. m.

⁵¹ C-286/12. sz. Bizottság kontra Magyarország ügy [ECLI:EU:C:2012:687]. Az ügyet a Bizottság kérelmére gyorsított eljárásban tárgyalta a Bíróság (lásd az ítélet 20. pontját).

⁵² 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bek.

⁵³ C-286/12. sz. ügy, 22. pont

kialakítása jogszerű lehet annak érdekében, hogy elősegítsék a fiatalok felvételét és előléptetését, és optimalizálják a személyzeti igazgatást.⁵⁴ Ezt követően azonban a Bíróság megvizsgálta a magyar intézkedéseket az arányosság (szükségesség és megfelelés) mércéje alapján is. A Bíróság szerint a magyar jogalkotó által választott eszközök a cél elérésére megfelelőek ugyan, azonban nem szükségesek, azaz a célt enyhébb, kevésbé kényszerítő (az egyenlő bánásmódot kevésbé sértő) eszközökkel is el lehetett volna érni⁵⁵ – a Bíróság megállapította tehát a kötelezettségszegést.⁵⁶ A Bíróság korábbi gyakorlatára tekintettel az ügy kimenetele nem nevezhető meglepőnek, a jogi érvelés tekintetében újdonságot nem jelent: a Fuchs és Köhler ítéletben⁵⁷ kimunkált megközelítést alkalmazta e döntésben is a testület.⁵⁸ Az ítélet megszületését követően a magyar Országgyűlés elfogadta a T/9598. számú törvényjavaslatot, biztosítva a 2000/78/EK irányelvnek való megfelelést, az ügyet a Bizottság 2013. november 20-án hivatalosan lezártnak minősítette.⁵⁹

4. Záró gondolatok

Amint láttuk, az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének biztosítása és a diszkrimináció tilalmazása érdekében mind nemzetközi (univerzális és regionális) szinten, mind az Európai Unió jogában, mind állami szinten, így a magyar jogban is számos norma született a huszadik század második felében. A többszintű jogi szabályozás természetesen önmagában még nem garancia arra, hogy az elv problémamentesen érvényesül. A nemzetközi jogi instrumentumoknál gyakran problémás a végrehajtás ellenőrzése, korlátozott és nem minden esetben adott az egyéni panaszlehetőség, illetve a különböző szerződések által létrehozott szakértői testületek hatásköre eltérő, és nem feltétlenül meghatározó.⁶⁰ Az EJEE vonatkozásában pedig a tagállamok jelentős része vonakodik attól, hogy ratifikálja a megkülönböztetés tilalmáról önállóan rendelkező 12. kiegészítő jegyzőkönyvet.

Az Európai Unió joga az egyenlő bánásmód alapelve és annak különböző vetületei nélkül nem tudná betölteni rendeltetését a Szerződések által meghatározott célok jelentős részének elérése vonatkozásában. A közösségi jog a kezdetektől a tagállamok állampolgáraival való

⁵⁴ C-286/12. sz. ügy, 48-63. pont

⁵⁵ Döntően azért találta szükségtelen mértékűnek a szabályozást a Bíróság, mivel a vonatkozó rendelkezések hirtelen és jelentősen szállították le a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatárt, olyan átmeneti rendelkezések nélkül, amelyek biztosították volna az érintett személyek jogos bizalmának védelmét. A szükségesség/megfelelés szempontú érvelést lásd: C-286/12. sz. ügy, 64-75. pont.

⁵⁶ A magyar Alkotmánybíróság egyébként még a kötelezettségszegési eljárás lezárulta előtt (de a Bizottság indokolt véleményében szabott határidő lejártá után), 2012. július 16-án az Alkotmánybíróság visszaható hatállyal megsemmisítette a Bizottság által kifogásolt magyar szabályozás egy részét.

⁵⁷ C-159/10. és C-160/10. sz. Fuchs és Köhler kontra Land Hessen egyesített ügyek [EBHT 2011, I-06919. o.]

⁵⁸ Vincze Attila: Az Európai a Bírósága a bírói nyugdíjazásról. A diszkrimináció tilalma és a bírói függetlenség. *JeMa* 2012/4., 72. o.

⁵⁹ Közös jelentés a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (faji egyenlőségi irányelv) és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) alkalmazásáról. COM(2014) 2 final, 4. o.

⁶⁰ A különböző emberi jogi szerződésekhez kapcsolódó testületek helyzetéről lásd: Komanovics Adrienne: Strengthening the Human Rights Treaty Bodies: A Modest but Important Step Forward. *Pécs Journal of International and European Law* 2014/1., 7-29. o.

egyenlő bánásmódra épül a közös/belső piac tekintetében; a Maastrichti Szerződéssel kialakított uniós polgársági státusz is a tagállami állampolgárok közötti diszkrimináció tilalmára építve, azt többletjogokkal kiegészítve jött létre, az uniós jogalkotás pedig évtizedek óta aktívan törekszik az egyenlő bánásmód nem állampolgársági alapú dimenzióinak garantálására. A szabályozás rendszerében ennek ellenére mutatkoznak még hiányosságok, e körben fontos előrelépést jelenthet a fent említett horizontális irányelv elfogadása – ennek időpontja azonban még egyelőre nem látható. A tagállamok érzékeny kérdésnek tekintik az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció-tilalom szabályozását, ezt egyebek mellett az is jelzi, hogy még a Lisszaboni Szerződés mélyreható reformjai után is különleges jogalkotási eljárás keretében fogadhatóak el a diszkrimináció tilalma érdekében szükséges intézkedések az EUMSZ. 19. cikk (1) bekezdése alapján, amely a tanácsi szavazásra vonatkozóan az egyhangúság követelményét írja elő. A fogyatékossgal élő személyek tekintetében arra is figyelemmel kell lenni, hogy a vonatkozó ENSZ-egyezménynek az Európai Unió is részesévé vált, így közvetlenül az Uniót is kötelezi e nemzetközi szerződés.⁶¹

Ami a tagállami implementációt, végrehajtást illeti, a Bizottság álláspontja szerint a legnagyobb kihívás egyfelől a jogtudatosítás, azaz a már biztosított védelemre vonatkozó ismeretek bővítése, másfelől az irányelvek gyakorlati végrehajtásának és alkalmazásának javítása. E célok elérésének elősegítése érdekében a Bizottság a 2014-ben közzétett, a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek alkalmazásáról szóló közös jelentéséhez három mellékletet fűzött: az első melléklet egy tájékoztató alapját képezheti a diszkrimináció áldozatai számára, ismereteket közvetítve az őket az uniós jog alapján megillető jogaikról (az igazságszolgáltatáshoz való hatékony és gyors hozzáférés érdekében). A második melléklet az Európai Bíróság, az EJEE és néhány nemzeti bíróság vonatkozó gyakorlatát igyekszik közérthetően összefoglalni, míg a harmadik melléklet az életkoron alapuló diszkriminációval kapcsolatos legfontosabb kérdéseket tekinti át az Unió szemszögéből.⁶²

Az egyenlő bánásmód irányelvek kardinális kérdése a jogorvoslati eszközök biztosítása – az uniós jog előírja a tagállamok számára, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat határozzanak meg, és biztosítsák, hogy az ezen irányelvekben előírt kötelezettségek betartásának biztosítására bírósági eljárások álljanak rendelkezésre, lehetőleg a pert megelőző közigazgatási eljárást követően. A Bizottság eredetileg számos tagállamban észlelt problémát a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek tekintetében a szankciókra vonatkozó szabályok átültetése terén, ezek a problémák mára – legalábbis a jogszabályok szintjén – rendeződtek.⁶³ A jogorvoslati eszközök gyakorlati érvényesítése és a szankciók megfelelősége azonban továbbra is felvet problémákat, a nemzeti bíróságok például gyakran a jogszabályok által előírt mérték alsó határához közeli értéket alkalmaznak egyrészt a kiszabott szankciók, másrészt a megítélt kártérítés összege tekintetében is.⁶⁴ Az Európai Bíróság is hangsúlyozta, hogy az uniós joggal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján a

⁶¹ A Tanács 2010/48/EK határozata a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről [HL 2010 L 23]

⁶² Utóbbi az Életkor és foglalkoztatás című, 2011-ben készült bizottsági jelentés (http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/age_and_employment_en.pdf) és a tagállamoktól és az érdekeltektől érkezett észrevételek alapján állította össze a Bizottság.

⁶³ COM(2014) 2 final, 7. o.

⁶⁴ Ibid., 8. o.

diszkrimináció miatti szankciók pusztán szimbolikusak, bizonyos esetekben az is sértheti az irányelvet, ha diszkrimináció esetén csak figyelmeztetést lehet alkalmazni szankcióként a nemzeti jog szerint.⁶⁵

Az egyenlő bánásmód megfelelő szabályozása mindenképpen kihívást jelent: ez a tilalmat megfogalmazó (azaz a negatív oldalról, a diszkrimináció tilalma felől közelítő) és a pozitív diszkriminációt megvalósítani kívánó normákra egyaránt igaz, ám az utóbbi vonatkozásában talán még nehezebb a megfelelő egyensúly megtalálása a pozitív diszkrimináció szükségessége és az általános egyenlőségi koncepció között.⁶⁶ A magyar jogszabályok általánosságban megfelelően garantálják az egyenlő bánásmód követelményét⁶⁷, bár léteznek nehezen (többféleképpen) értelmezhető elemek is a szabályozásban, így pl. az Ebkt.-ben szereplő „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság értelmezése.⁶⁸ A hatékony jogérvényesítéshez pedig szükség van arra, hogy a jogkeresők (a diszkrimináció áldozatai) megfelelő, komplementer hatáskörrel rendelkező intézményekhez fordulhassanak. A magyar joggyakorlatban az Alkotmánybíróság, a Kúria⁶⁹ (és az alsóbb bíróságok), az EBH⁷⁰, az Alapvető Jogok Biztosa valamint a nemzetiségek jogainak védelméért felelős helyettese⁷¹ egyaránt részét képezik a jogvédelmi hálónak, amelyet külső, de a gyakorlatot és a jogalkotást is befolyásoló tényezőként az Európai Bíróság (kötelezettségzegési⁷² és előzetes döntéshozatali⁷³ eljárásban) és az Emberi Jogok Európai Bírósága ítélezési gyakorlata⁷⁴ is gazdagítja.

⁶⁵ C-81/12. sz. ACCEPT kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ügy [ECLI:EU:C:2013:275]. Az ügy a 2000/43/EK irányelvvel volt kapcsolatos.

⁶⁶ Numhauser-Henning, Ann: Equal treatment – A normative challenge. In: Numhauser-Henning, Ann (ed.): Legal perspectives on equal treatment and non-discrimination, Kluwer Law International, 1984, 25. o.

⁶⁷ Még ha alaptörvényi szinten például az egyenlő munkáért egyenlő bért elv – a korábbi Alkotmánytól eltérően – nem jelenik meg *expressis verbis*, de az Alaptörvény rendelkezései megfelelő keretet biztosítanak az alacsonyabb szintű jogi normáknak e kérdés szabályozásához. Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. PhD-értekezés, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2014, 228. o.

⁶⁸ Ibid. 229. o. Amint láttuk azonban, az „egyéb helyzet” fogalmát nem csak a magyar jog, hanem a nemzetközi normák is használják.

⁶⁹ Lásd pl. a Pfv.IV.20.936/2008/4 (hajdúhadházi szegregáció) és a Pfv.IV.20.037/2011/7. (jászladányi szegregáció) számú határozatokat.

⁷⁰ A hatóság gyakorlata éves bontásban és diszkriminációs okok szerint csoportosítva hozzáférhető itt: <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/jogesetek#>. Az EBH főigazgatójának tájékoztatása szerint 2015-ben mintegy 900 panasz érkezett a hatósághoz, több, mint 400 esetben megindult az eljárás. 2015-ben 33 esetben állapítottak meg jogsértést. E hatóság határozatainak kb. 40%-át támadták meg bíróságon, a bíróság az esetek többségében az EBH-nak adott igazat. (Lásd: Haiman Éva: Gyakori a hátrányos megkülönböztetés. Magyar Idők, 2016. 02. 02., 5. o.)

⁷¹ Lásd pl. az AJB-8250/2012. sz. (közfoglalkoztatás) és az AJB-1474/2014. sz. (miskolci helyi önkormányzat és önkormányzati rendszet tevékenysége) jelentéseket.

⁷² Így pl. a fent vizsgált C-286/12. sz. ügyben

⁷³ Lásd pl. a C-583/14. sz. Nagy kontra Vas Megyei Rendőr-főkapitányság [ECLI:EU:C:2015:737] ügyben hozott, állampolgársági alapú megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyet.

⁷⁴ Lásd pl. a Horváth and Kiss v. Hungary (Application no. 11146/11) és a Fábán v. Hungary (Application no. 78117/13) ítéleteket.