

Daka Marija

doktorandusz, PTE ÁJK

Az egyenlő bánásmód követelménye az Európai Unió jogában és az Emberi Jogok Európai Egyezményében¹

1. Bevezető gondolatok

Az egyenlőség jogi védelmének, az egyenlő bánásmód követelménye szükségességének gondolata évszázados filozófiai gyökerekre tekint vissza.² E követelmény megtalálható a nemzetközi egyezmények széles spektrumában, a generális sokoldalú egyezményektől egészen a bilaterális (kétoldalú) egyezményekig.

Az ENSZ Alapokmány alapvető célkitűzésként 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 beszél a megkülönböztetés tilalmáról a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, mely szerint valamennyi állam kötelezi magát, 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

Ami a regionális jogi kontextust illeti⁶, az “európai megkülönböztetésmentességi jog” kifejezés arra utalhatna, hogy létezik egy egységes, egész Európára kiterjedő szabályrendszer – ez azonban

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: JURA 2016/1. szám]

² Mohay Ágoston: Az uniós egyenlő bánásmód joganyag és implementációja a magyar jogban. Kézirat, 1. o. Megjelenik: Tilk Péter (szerk.): Az uniós jog és a magyar jogrendszer viszonya, PTE ÁJK 2016

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.

⁶ A regionális jogi kontextushoz ugyancsak hozzátartozik az EBESZ valamint annak háttérintézménye által publikált kiadványok, a legfrissebb kiadványok a rasszizmus leküzdésére (a jelentést lásd itt: Report of OSCE-ODIHR

pontosításra szorul: voltaképpen egy komplex, többretegű rendszerről van szó, amelyen belül helyezhetjük el az Európai Unió (EU) valamint az Európa Tanács (ET), azon belül is az Emberi Jogok Európai Egyezményének (EJEE) standardjait.⁷ A két rendszer emberi jogi standardjai között számos összefüggés is felfedezhető, elsősorban az Európai Unió Bírósága (EUB) esetjogának köszönhetően, de az írott primer uniós jog már kifejezetten utal is az EJEE-re. Az Emberi Jogok Európai Bírósága pedig számos alkalommal szembesült azzal a problémával, hogy az uniós joggal valamilyen kapcsolatban álló normák emberi jogi összefüggéseit kellett vizsgálnia.⁸ Jelen tanulmány az ET egyezményei közül csak az EJEE-re koncentrál, mert regionális kontextusban az tekinthető az ET leghatékonyabb instrumentumának az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében.

Mindezek mellett, noha e tanulmánynak nem tárgya, e téma vizsgálatakor természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni a nemzeti jog vonatkozó rendelkezéseit tekintettel arra, hogy a jogkereső személyek egy esetleges jogsérelem bekövetkeztekor először tipikusan a nemzeti jog nyújtotta anyagi es eljárási eszközöket veszik igénybe, noha e nemzeti szabályozás gyakran éppen a nemzetközi vagy szupranacionális kötelezettségek teljesítéseiként került bevezetésre.

Naivítás lenne figyelmen kívül hagyni az egyre növekvő konvergenciát, ami az EU emberi jogi rezsimjének valamint a nemzetközi szervezetek (ET, EBESZ, ill. ENSZ) emberi jogi kereteinek egymásra hatásából ered. Jelen tanulmány éppen a közös standardok megvizsgálására fókuszál, keresve a közös és az eltérő elemeket.

Mindazonáltal, a terjedelmi korlátokat szem előtt tartva, jelen tanulmány az egyenlő bánásmód követelménynek regionális vetületét vizsgálja, tehát az EU vonatkozó joganyagát (elsősorban az EUMSZ. 19. cikke felhatalmazásán alapuló aktusokat) és az EUB releváns értelmezési gyakorlatát, valamint az ET égisze alatt elfogadott EJEE értelmezéséből fakadó strasbourgi esetjogot.

A tartalmi vizsgálódás előtt a témaválasztás indokoltságáról és aktualitásáról szólnék.

Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke *expressis verbis* utal a megkülönböztetés tilalmára kifejezve, hogy a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok

Roundtable Commemoration of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination Racism in the OSCE Region: Old Issues, New Challenges <http://www.osce.org/odihr/38713?download=true> roma integrációra (a jelentést lásd itt: Best Practices for Roma Integration Regional Report on Anti-discrimination and Participation of Roma in Local Decision-Making <http://www.osce.org/odihr/102083?download=true>) valamint a muszlimok elleni diszkrimináció leküzdésére fókuszál (az irányelveket lásd itt: Guidelines for Educators on Countering Intolerance and Discrimination against Muslims <http://www.osce.org/odihr/84495?download=true>)

⁷ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi

jogról. Európai Unió Alapjogi Ügynöksége / Európa Tanács, 2010

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf

⁸ Lásd erről a problemakörrel bővebben: Mohay Ágoston: Az Emberi Jogok Európai Egyezménye az EU jogrendjében. In: Lajkó Dóra, Varga Norbert (szerk.): Alapelvek és alapjogok, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2015. 327-337. o.

olyan értékek amelyek közösek a tagállamokban, a pluralizmus, a megkülönböztetés tilalma, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában.⁹ Az Alapjogi Charta releváns rendelkezéseikről a későbbiekben lesz szó.

Ebből a megszövegezésből, valamint a 2. cikknek a rendszertani elhelyezéséből is jól látszik, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma az EU jogának azon rendelkezései közé tartozik, amelyek talán a legközvetlenebbül érintik az EU polgárok mindennapi életét.

Az EU és az ET is a multikulturalizmuson, pluralitáson és szolidaritáson alapuló értékek hordozója és támogatója.¹⁰ Ezért is fontos az egyenlő bánásmód elvének a hangsúlyozása és elfogadása, aminek mi magunk vagyunk a címzettjei és alanyai egyszerre.

2. Alapvető fogalmak

Elsőként tisztázni kell az *egyenlő bánásmód* definícióját. E fogalomról beszélhetünk szűk illetve tág értelemben véve. Legszűkebb értelemben az egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy nem állhat fenn közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés pusztán az egyén valamely személyes tulajdonságára tekintettel¹¹ ez a megfogalmazás egyező az EU irányelvekben, EUB esetjogban valamint az EJEB esetjogában is. (Lásd például a lentebb említett Weller kontra Magyarország ügyet vagy az SA Moulins és mások v Office national interprofessionnel des céréales ügyet.¹²) Az EUB joggyakorlatát vizsgálva, e megállapítás fordítva is igaz, hiszen az egyenlőség elvét sérti az is, ha különböző helyzeteket egyenlően kezelnek¹³

A személyes *tulajdonságok* köre, amelyek védelemben részesülnek, igen tág kategória és meglátásom szerint a gyors ütemben fejlődő társadalmi változások újabb és újabb tulajdonságok körét emelik a védendő tulajdonságok közé. Exemplifikatív igénnyel ide sorolható például a nem, szexuális irányultság, fogyatékoság, életkor, faji- és etnikai hovatartozás, bőrszín, politikai vélemény, stb.. A személyes tulajdonságok mellett azonban kiemelendő, hogy a kedvezőtlen(ebb) bánásmód és a védett tulajdonság között szükségszerű az ok-okozati kapcsolat fennállta. Tehát e

⁹ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata [HL 2012 C 326] 2. cikk

¹⁰ European Union Anti discrimination law. Academy of European Law (http://www.era-comm.eu/anti-discrim/e_learning/kiosk/dokuments/Anti-discrim-print.pdf)

¹¹ 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról [HL 2000 L 180] 2. cikk

¹² 124-76 és 20-77- SA Moulins & Huileries de Pont-à-Mousson and Société coopérative Providence agricole de la Champagne v Office national interprofessionnel des céréales. 17. Pont 1977. Okt.19. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61976CJ0124&from=EN>

¹³ C-174/89- Hoche GmbH v Bundesanstalt für Landwirtschaftliche Marktordnung 25.pont 1990

tulajdonságok nem pusztán önmagukban, létezésüknél fogva érdemelnek védelmet.

Röviden utalni kell a nem alapján történő megkülönböztetésre amely a diszkriminációnak az egyik leggyakoribb megnyilvánulása. A 2000/78/EK irányelv külön kifejezi, hogy a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai.¹⁴ A 2004/113/EK irányelv expressis verbis rögzíti, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve.¹⁵

Az említett tulajdonságok megfogalmazása lényegét tekintve azonos minden alapjogi rezsimben (EU jog és az EJEE, más nemzetközi szerződések, illetve tagállami alkotmányjogok), bár vannak eltérések mind a megkülönböztetési okok felsorolása, mind a kötelezett(ek)től elvárt magatartás tekintetében.

Hogy egy gyakorlati példával illusztráljam a kérdést: a Weller kontra Magyarország¹⁶ ügyben egy román állampolgárságú nő, akinek magyar állampolgár férje volt, a házasságukból született gyermekek után nem igényelhetett anyasági ellátást Magyarországon az állampolgársága miatt, így férje kérelmezte az ellátást, akitől azonban a nemére hivatkozva a kormány megtagadta. Az EJEB azt állapította meg, hogy inkább az apaság alapján érte megkülönböztetés (és nem a nem alapján), mivel az örökbefogadó férfi szülők vagy a férfi gyámok jogosultak az ellátás igénylésére, míg a természetes apák nem. A gyermekek is panaszt nyújtottak be, azt állítva, hogy megkülönböztetés érte őket azon az alapon, hogy az édesapjuktól megtagadták az ellátás folyósítását, amit az EJEB elfogadott.¹⁷

A hátrányos megkülönböztetésnek klasszikusan két formáját ismeri mind az EJEB, mind az EUB gyakorlata.

Közvetlen megkülönböztetés az EU jogban, aminek alapja faji, vallási, vagy egyéb tulajdonság, ami miatt e személy kedvezőtlenebb elbánásban részesül mint rá tekintettel egy harmadik személy részesül, vagy részesülne. A közvetlen megkülönböztetés egyik legrégebbi és egyben legismertebb EUB példája a Defrenne-ügy, amelyben az EUB a férfiak és a nők egyenlő díjazásáról szóló 76/207/EGK irányelvet és az EGK-Szerződés akkori 119. cikkét értelmezte.¹⁸ Az EJEB a Carson és Mások v. Egyesült Királyság ügyben azt mondta ki: a közvetlen diszkrimináció megállapításához az azonos vagy lényegében hasonló helyzetben lévő személyekkel szembeni bánásmódban

¹⁴ A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról 3. bekezdés

¹⁵ A Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról [HL 2004 L 373/37] 4. bekezdés

¹⁶ Weller kontra Magyarország, ügyszám: 44399/05 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-91993>

¹⁷ Ibid 27.pont

¹⁸ 149/77. sz. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena ügy, 15-18.pont, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61977CJ0149&from=EN>

különbséget kell találni, amely „egy azonosítható tulajdonságon” alapul.¹⁹

A *közvetett diszkrimináció*, mint a hátrányos megkülönböztetés másik formája gyakorta abból adódik, ha eltérő helyzetű személyeknek ugyanazt a bánásmódot kínálják fel. Ebben az esetben nem a bánásmód különbözik, hanem az adott *bánásmód hatásai*, amelyeket az eltérő tulajdonságú személyek különbözőképpen érzékelnek.²⁰ Az EUB által vizsgált Schönheit-ügyben amelyben a részmunkaidősök nyugdíjszámítása más módszerrel történt mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaké, hátrányosabban érintette a nőket, mert a részmunkaidőben foglalkoztatottak hozzávetőlegesen 90%-a volt nő, amely így aránytalanul érintette hátrányosabban a nőket mint a férfiakat.²¹ Az EJEB pedig az általa vizsgált D. H. kontra Csehország ügyben kimondta, hogy aránytalanul hátrányos következményekkel járt a roma kérelmezők számára az általános intézkedés, amely által kevésbé kedvezményesen bántak velük, mint a hasonló helyzetben lévő nem roma gyermekekkel.²² A fentiekből látszik, hogy a két fórum logikai következtetései nagymértékű egyezést mutatnak, hasonló elvi alapokra építkezve.

1. Az Európai Unió vonatkozó rendelkezései

Az EU értelmezésében az egyenlő bánásmód követelménye – eltérően, amint az látni fogjuk, az EJEE eredeti koncepciójától – általános jellegű, áthatja a teljes intézményi mechanizmust. Az egyenlőség kérdése, elvi követelményként, az uniós jog sok területén bukkan fel. Általános elv a tagállamok közötti egyenlőség, melynek gyökerei az EUSz. 4. cikk (3) bekezdésében (volt EK Sz. 10. cikk) és a tagállami szolidaritásban találhatóak. Sok vonatkozása van a gazdasági szereplők (szűkebben a vállalkozások) egyenlőségének olyan értelemben, hogy az uniós vagy tagállami gazdaságpolitikai döntések, gazdaságsszabályozó intézkedések egymáshoz való viszonyukban is, milyen módon érintik a vállalkozásokat, akár tagállamon belül, akár uniós szinten, és ez hogyan befolyásolja a közöttük lévő versenyt (lásd egyebek mellett a közös agrárpolitikát, a belső piac jogát, a versenypolitikát). Az egyenlőség követelménye felmerülhet klasszikus alapjogként, ahol

¹⁹ Carson és Mások v. Egyesült Királyság, Application No. 42184/05, 61. pont, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-97704>

²⁰ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról, 32. o.

²¹ C-4/02. sz. Hilde Schönheit kontra Stadt Frankfurt am Main ügy, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5f0d7889b833748d2be5fa58587fea79b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Oc38Re0?text=&docid=48360&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=78639>

²² D. H. és Mások v. Cseh Köztársaság, Application No. 57325/00, 183.pont <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-83256>
A rövid tényállás szerint a roma kérelmezők sérelmezték, hogy a javarészt roma kisebbség által látogatott speciális iskola egyszerűsített tanterv szerint tanított amely szerintük az EJEE 14.cikkét, valamint az 1. Kiegészítő Jegyzőkönyv 2. Cikkében foglalt oktatáshoz való jogot sértette.

elsősorban (de nem kizárólag) természetes személyek közötti, nevesített alapokon történő hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése a cél az uniós jog alkalmazási körében, akár gazdasági szereplőként jelennek meg e személyek, akár nem (pl. nemi, faji, állampolgársági alapon történő megkülönböztetés kizárása).²³ Ahogy ez a fentiekből már körvonalazódni látszódnak, írásom éppen az egyenlő bánásmód elvének alapjogi vetületét igyekszik bemutatni. Az egyenlő bánásmód alapjogi vetületű tartalma és terjedelme az EU fejlődésével párhuzamosan kristályosodott ki; a Római Szerződésben még csak az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét jelentette, elsősorban a foglalkozáshoz kapcsolódva, a belső piac érvényesítése érdekében; valamint az állampolgársági alapon történő diszkrimináció tilalmát.

Az EUB előtt, -a többi emberi jogi jogsértésekhez hasonlóan- a Maastrichti Szerződés elfogadásáig a tagállamok által (is) elismert általános jogelvek jelentették az egyenlő bánásmód követelménye az érvényesülésének garanciáját. Konkrétabban, a Peter Überschär kontra Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ügyben az EUB úgy hivatkozott az egyenlő bánásmódra mint a közösségi jog alapvető elvére.²⁴

Amszterdam és Lisszabon után értéktartalmú alapelemekkel bővült az egyenlő bánásmód fogalomrendszere, egyre inkább emberi jogi – alapjogi jelleget öltve.

Az amszterdami szerződés több releváns rendelkezést tartalmazott amely erősítette az egyenlő bánásmód követelményét az akkori Európai Közösségekben belül. Például a 2. cikk a férfiak és nők közötti egyenlőséget deklarálta, azonban általánosságában véve is elmondható, hogy több cikk a férfi női egyenlőtlenség megszüntetését tűzte ki célul, főleg a munkavállalás terén.²⁵

A Lisszaboni Szerződés az Alapjogi Chartát kötelező jogi erővel ruházta fel, ráadásul a szerződés értelmében, ha valamely tagállam megsérti az EUSz. 2. cikkében foglalt értékeket, így pl. az emberi jogokat – ideértve az egyenlő bánásmód követelményét, a tagállamok Szerződésekből fakadó egyes jogai felfüggeszthetők az EUSz. 7. cikk alapján.

Az EU joganyag szerteágazó rendelkezései biztosítják az egyenlő bánásmód érvényesülését a legkülönbözőbb területeken, jelesül:

Az *Alapjogi Charta* 21. cikk (1) bekezdése²⁶ rendelkezik a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás, meggyőződés, politikai vagy más vélemény,

²³ Blutman László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban, HVG-ORAC, 2014, 10.2 pont
(http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_548_EUjog/pr01.html)

²⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0810> Peter Überschär v Bundesversicherungsanstalt für Angestellte-ügy 16. pont

²⁵ Treaty of Amsterdam [1999]

²⁶ Az Európai Unió Alapjogi Chartája [HL 2010 C 83/02]

nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor, szexuális irányultság miatt megkülönböztetés tilalmáról a Szerződések alkalmazási körében.

Az egyenlő bánásmód állampolgársági alapú vetületét primer jogforrásként az *EUMSZ. 18. cikke* hivatott garantálni, kimondva az állampolgárság alapú megkülönböztetés tilalmát.²⁷

Az *EUMSZ. 19. cikke* mint primer jogforrás jelenti a felhatalmazást és a jogalapot az „egyéb okokból” történő diszkrimináció leküzdésére. A cikk kimondja, hogy a Tanács és a Parlament egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehát a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson stb. alapuló megkülönböztetés leküzdésére.²⁸ Tanulmányom is elsősorban a 19. cikk felhatalmazásán alapuló irányelvekben foglalt rendelkezésekkel foglalkozik példálózó jelleggel, mindazonáltal a *2000/78/EK irányelv* (a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról)²⁹, a *2000/43/EK irányelv* (a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról), a *2004/113/EK irányelv* (a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról)³⁰, és *2006/54/EK irányelv* (a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról)³¹ az említett irányelvek vizsgálata alkalmas a tanulmány céljának elérésre. Az irányelvek rögzítik, hogy a hátrányos megkülönböztetés kiterjed a nem, vallás, faj, szexuális hovatartozás stb. eseteire a foglalkozás és a munkavállalás során, tehát elsősorban az áruk és a szolgáltatások szabad mozgásához kapcsolódnak, egyidejűleg rögzítve a kimentési rendszer követelményeit is. A bánásmódban megmutatkozó különbözőségek kizárólag abban az esetben fogadhatók el – illeszkedve az EJEB és EUB által alkalmazott feltételrendszerhez – ha azokat törvényes cél igazolja.³² Fontos megemlíteni a zaklatást, mint a közvetlen megkülönböztetés egyik külön megnyilvánulási formáját.³³

²⁷ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata [HL 2012 C 326/01]

²⁸ Ibid.

²⁹ A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról [HL 2000 L 303/16]. Az irányelv 1. cikke expressis verbis utal az EJEE-re – az EJEE-re való expressis verbis utalás megtalálható más irányelvekben is, például 2000/43/EK irányelv, 2004/113/EK irányelv.

³⁰ A Tanács 2004/113/EK irányelve [HL 2004 L 373/37] a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

³¹ A Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról [HL 2006 L 204/23]

³² 2004/113/EK irányelv, preambulum (16) bek.

³³ A zaklatás az EU vonatkozó irányelveiben a megkülönböztetés egyik konkrét típusaként szerepel külön címszóként, amely a megkülönböztető bánásmód különösen ártalmas formájának tekinthető.

A *faji megkülönböztetéstől szóló irányelv* (2000/43/EK) kiterjed a jogi személyekre is, és külön kiemeli a férfiak és nők közötti egyenlőtlenség megszüntetését, lehetővé téve a bírói / közigazgatási jogvédelem igénybevételét.³⁴

Az Európai Bizottság a fenti irányelvek végrehajtásáról szóló közelmúltbeli jelentésében rögzítette a végrehajtás és az alkalmazás során felmerülő hiányosságokat, jelesül az egyenlő bánásmódra vonatkozó adatok hiányosságát, hatékony és gyors igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés szükségességét, a bejelentések alacsony számát, valamint az irányelvek nem harmonizált szankciórendszerét.³⁵ E fogyatékoságok kiküszöbölésére az EB 2008-ban javaslatot terjesztett elő egy ún. horizontális egyenlő bánásmód irányelv elfogadására, amely jelentős vitákat váltott ki, de továbbra is napirenden szerepel, elfogadni azonban még nem sikerült.³⁶

2. Az EJEE vonatkozó rendelkezései

Ami az EJEE-t illeti, a megkülönböztetés tilalmát – az EJEE jogok vonatkozásában – a 14. cikk garantálja, utalva a fentebb említett tulajdonságok körére.³⁷ A zaklatás, és a megkülönböztetésre adott utasítás *expressis verbis* nem tilalmazott, de adott esetben kimerítheti az EJEE 8., 9., vagy 11. cikkének sérelmét.³⁸

Megemlítendő még az EJEE 12. kiegészítő jegyzőkönyve, amelynek „érdeme”, hogy – ellenben a 14. cikkel – önállóan is érvényesíthető rendelkezéseket tartalmaz a megkülönböztetés tilalmáról.³⁹ A kiegészítő jegyzőkönyv széleskörű védelmet biztosít az egyenlő bánásmód tekintetében bármely EJEE-ben foglalt jog (a nemzeti törvényben meghatározott jogokat is beleértve) élvezetében, bár mindeddig csak néhány EU ill. ET tagállam ratifikálta a kiegészítő jegyzőkönyvet⁴⁰ – jelenleg összesen 19 állam ismerte el kötelező hatályát.⁴¹

³⁴ A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról [HL 2000 L 180]

³⁵ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, COM/2014/02 final

³⁶ Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation. 2008/0140

³⁷ http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_HUN.pdf

³⁸ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról 38.o

³⁹ EJEE, 12. kiegészítő jegyzőkönyv 1.cikk: A megkülönböztetés általános tilalma

1. A törvényben meghatározott jogok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez való tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.

2. Hatóság senki ellen nem alkalmazhat megkülönböztetést semmilyen, például az 1. bekezdésben említett alapon

⁴⁰ Mohay Ágoston – Szalayné Sándor Erzsébet (szerk.): Az Európai Unió joga. Dialóg Campus Kiadó, 2015, 138. o.

⁴¹ Lásd: http://www.coe.int/hu/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=FeocLCL8. A jegyzőkönyvet eddig Magyarország sem ratifikálta.

Az EJEB gyakorlatában a diszkrimináció következő aspektusai merültek fel elsősorban: nemi identitás⁴² (P.V. kontra Spanyolország⁴³), faji származás (Nachova és mások kontra Bulgária⁴⁴), szexuális irányultság⁴⁵ (Identoba és mások kontra Grúzia⁴⁶) és a homoszexualitás büntetőjogi vonatkozásai⁴⁷ (az egyik legrégebbi ügy e körben a Dudgeon kontra Egyesült Királyság⁴⁸).

4. A kimentési rendszer

A fentiek mellett nem szabad megfeledkezni azokról az esetekről sem, amikor – bár megkülönböztető bánásmód történt, az mégis elfogadható. Ennek az esetkörnek a megértéséhez szükséges ismerni a kimentési rendszert, amely az EJEB és az EUB gyakorlatában is hasonlóképp alakul.

Az EJEB-nek az a hozzáállása, hogy általános megfogalmazású kimentést tesz lehetővé a közvetlen és a közvetett megkülönböztetés esetében egyaránt. Az uniós jog ezzel szemben a közvetlen megkülönböztetés felelőssége alól csak egyedi, behatárolt kimentési lehetőségekről rendelkezik, a közvetett megkülönböztetéssel összefüggésben csak általános kimentésről. A megkülönböztető bánásmód igazolásához azt kell bizonyítani: hogy a szóban forgó szabály vagy gyakorlat jogszerű célt szolgál; hogy a cél megvalósításához választott eszközök (azaz a megkülönböztető bánásmóddhoz vezető intézkedés) arányosak és szükségesek a cél eléréséhez.⁴⁹

Az EJEB a Burden kontra Egyesült Királyság ügyben a következőket állapította meg: „a lényegében hasonló helyzetben levő személyekkel szembeni bánásmód eltérő jellege akkor tilalmazottan megkülönböztető, ha nincs objektív indoklása – objektív indoklás esetén is fenn kell ugyanakkor álljon az arányosság az alkalmazott eszközök és a megvalósítani kívánt cél között.

Ez megegyezik a már említett tanácsi 2000/43/EK faji irányelvben foglaltakkal, amelynek 2. cikkének 2. bekezdése szerint: közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges

⁴² Bővebben a nemi identitás tárgyú ügyekről:

Council of Europe Factsheet – Gender identity issues.

http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf

⁴³ P. V. v. Spain, Application No. 35159/09 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=003-3353755-3754421>

⁴⁴ Nachova és mások kontra Bulgária, Application No. 43577/98, <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-1394308-1455831>

⁴⁵ Bővebben a szexuális irányultság tárgyú ügyekről: Council of Europe Factsheet – Sexual orientation issues

http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Sexual_orientation_ENG.pdf

⁴⁶ Identoba és mások kontra Grúzia, Application No. 73235/12, <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-5079814-6255003>

⁴⁷ Bővebben a homoszexualitás büntetőjogi vonatkozásáról: Council of Europe Factsheet – Homosexuality (criminal aspects) http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Homosexuality_ENG.pdf

⁴⁸ Dudgeon kontra Egyesült Királyság, Application No. 7525/76, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57473>

⁴⁹ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról 50.o

rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek (azaz arányosak).

A megkülönböztető bánásmód alkalmazásához szükséges bizonyítani az adott intézkedés jogszerűségét valamint azt, hogy az intézkedések, amelyek megkülönböztető jellegűnek tűnnek szükségesek és arányosak (megfelelőek) az elérendő cél érdekében.⁵⁰

Az *arányosság* vizsgálatakor az EUB és az EJEB is a következőt vizsgálja:⁵¹ az adott cél elérése érdekében ne legyen más olyan eszköz, amely kisebb mértékben sértene az egyenlő bánásmód követelményének az érvényesülését, valamint hogy az elérni kívánt cél elegendően fontos ahhoz, hogy beavatkozás tárgya legyen.

Az EU jogban elfogadható indokra példa az ún. "valódi szakmai követelmény."⁵² Ez lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy valamely tulajdonságon alapuló megkülönböztetést alkalmazzanak az egyénnel szemben, amennyiben ez az indok elválaszthatatlanul kapcsolódik az adott munkakör betöltéséhez szükséges képességhez. Például előírható, hogy egy bizonyos szerepet fiatal színész játsszon el, egy táncosnak jó fizikuma legyen, stb.

5. Záró gondolatok

Az egyenlő bánásmód uniós, illetve az EJEE-n alapuló értelmezésének kölcsönhatását vizsgálva a következő egyező és eltérő elemeket állapíthatjuk meg.

Kijelenthető, hogy van konvergencia a két emberi jogi rezsím között. A védeni kívánt *tulajdonságok* köre megegyező, és meglátásom szerint e kategória újabb értéktartalmú alapelemekkel való bővülésekor az EJEB és EUB figyelemmel lesz egymás fejlesztő interpretációjára. A *kimentési rendszer* is hasonlóan alakul, legalábbis a szükségesség-arányosság teszt vizsgálata, bár az egyedi kimentések köre az EU jogban tágabb. Mindemellett, bár nem volt róla szó a tanulmányban, megjegyzendő, hogy az *intézményes jogvédelem* szempontjából a strasbourgi és a luxemburgi bíróságok mellett, mindkét „oldalon” más szervek is elősegítik az egyenlő bánásmód érvényesülését például a Szociális Jogok Európai Bizottsága vagy az EU

⁵⁰ Burden kontra Egyesült Királyság, Application No. 13378/05 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-86146>

⁵¹ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról

⁵² Például Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61984CJ0222> vagy Malhburg kontra Mecklenburg-Vorpommern <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-207/98&td=ALL>

Alapjogi Ügynökség. Arról nem is szólva, hogy az EU intézményeire kötelező a primer jogforrási rangú uniós Alapjogi Charta, annak a megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel együtt. Az EU tagállamaira szintén kötelező a Charta, amikor az uniós jogot alkalmazzák.⁵³

A két emberi jogi rendszer is gyakran utal egymásra: az EUSZ 6. cikke *expressis verbis* hivatkozik az EJEE-re, mint az íratlan primer uniós jogelvként definiált alapjogok egyik forrására. Az EU Alapjogi Chartájának preambuluma is ez utóbbit hangsúlyozza, a jogok jelentése és hatálya azonos az EJEE-ben meghatározottakkal, de az EU akár kiterjedtebb védelmet is nyújthat. Harmadrészt az uniós tagállamok nem csak az EU, hanem kivétel nélkül mind az ET tagállamai is, tehát az EJEE rendelkezéseinek a betartása a tagállamok számára szerződéses kötelezettség. Az egymásra utalás egy konkrét példája a már említett D. H. és mások kontra Csehország ügy, amelyben az EJEB kifejezetten az EU intézményi védelmére, a 2000/43-as faji irányelvre, továbbá az EUB által eldöntött Bizottság kontra Ausztria ügyre⁵⁴ is hivatkozott.⁵⁵

Amiben eltérést látok, az az EU jognak a differenciáltabb megközelítése, amely egyrészt adódik abból – mint ahogy a bevezetőben említettem – hogy az EU-jogban az egyenlő bánásmód több mint pusztán emberi jog. Egy *többspektrumú követelmény*, egy zsinórmérték, amely behálózza az EU működési mechanizmusait. Eltérés mutatkozik a normák jogforrási helyzete és tulajdonságai vonatkozásában is. Az EUMSZ. mint primer jog és az irányelvek mint szekunder jog (pontosabban elsődlegesen az átültető nemzeti jog) felvethetik a nemzeti bíróságok előtti közvetlen hivatkozás lehetőségét, míg az EJEB-hez folyamodni pusztán másodlagos jelleggel lehet, sokrétű és bonyolult feltételrendszer teljesítése esetén. Ráadásul a nemzeti bíróságok és az EUB is *ex officio* vizsgálni köteles az egyenlő bánásmód fennálltát.

Mindazonáltal kívánatosnak tartom hangsúlyozni az EJEE rendszernek a garanciális és szubszidiárius jellegét az EU joganyaghoz viszonyítva. Ez azt jelenti meglátásom szerint, hogy noha az EU joganyaga kiforrottabb és részletesebb követelményrendszert jelent az egyenlő bánásmód tekintetében, tehát elsődlegesen ez a joganyag alkalmas az egyén jogvédelmére, azonban nem szabad megfeleledkezni az EJEE által nyújtott garanciális jellegű védelemről sem, főként tekintettel az EJEB előtti közvetlen keresetindítás lehetőségére. Az EJEB gyakorlata szerint az EJEE 14. cikke által garantált egyenlő bánásmóddhoz való jog felhívhatóságához ugyan feltétlenül szükség van arra, hogy a hivatkozás egy másik EJEE-ben garantált joggal összefüggésben történjen, de elegendő, ha a

⁵³ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról, 19. o.

⁵⁴ C-203/03. sz. Bizottság kontra Ausztria ügy, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?isOldUri=true&uri=CELEX:62003CJ0203>

⁵⁵ http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-83256_54-57. pont

tényállás lényegét tekintve ”besorolható” valamely EJEE-jog alá.⁵⁶ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy fontos volna, hogy az EJEE 12. jegyzőkönyvét minél szélesebb körben ratifikálják a tagállamok, megteremtve az önálló hivatkozás lehetőségét az egyenlő bánásmódra az EJEE rendszerében. Fontos tulajdonsága az EJEE alapján biztosított jogoknak, hogy a személyi hatály relatíve szélesen értelmezendő: ellentétben ugyanis az EU joggal, az EJEE-tagállamok a joghatóságuk alatt álló minden személy számára kötelesek biztosítani a jogvédelmet⁵⁷, e tágabb személyi hatály elősegítheti az esetleges jogsértések átfogóbb kiküszöbölését az európai regionális jogvédelmi háló segítségével.

⁵⁶ Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról, 94. o

⁵⁷ Az EJEE hatályát az Egyezmény első cikke rögzíti (Kötelezettség az emberi jogok tiszteletben tartására), kimondva, hogy „A Magas Szerződő Felek biztosítják a joghatóságuk alatt álló minden személy számára a jelen Egyezmény I. fejezetében meghatározott jogokat és szabadságokat.”

Ez az egy mondat megannyi nehézséget okozhat, hiszen egy kérelem elfogadhatóságának az (egyik) alapfeltétele, hogy az EJEE-ben biztosított valamely jog sérelme a tagállam joghatósága alatt történjen.