
Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben *

Jakab Nóra^{**} – Mélypataki Gábor^{***} –
Solymosi-Szekeres Bernadett^{****}

Az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó ügyek esetében a kérelmező megválaszthatja, hogy mely fórumokhoz fordul. Párhuzamosan van jelen a közigazgatási eljárás és a bíróság előtti eljárás lehetősége. A kettő nem feltétlenül zárja ki egymást. Amire azonban szükséges figyelni: hogyan alakulnak a bizonyítás kérdései az egyik és a másik fórum előtt. Ugyanazokat a bizonyításra vonatkozó szabályokat eltérően értelmezi a bíróság és a közigazgatási hatóság is. Jelen tanulmányunkban a területi korlátok miatt elsősorban a bírósági értelmezést mutatjuk be. Ahol azonban markáns különbség van az eljárások között, ott a közigazgatási hatóság értelmezésére is

Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, bizonyítás, bíróság, kimentés

In cases of equal treatment violations, the applicant can choose which forums to turn to. The possibility of administrative proceedings and the possibility of judicial proceedings exist in parallel. The two are not necessarily mutually exclusive. What needs to be kept in mind, however, is how the evidentiary issues evolve before one forum and the other. The same rules of evidence are interpreted differently by the court and the administrative authority. In the present study, for reasons of space, we will focus on the interpretation of the courts. However, where there is a marked difference between the procedures, the interpretation of the administrative authority is also presented.

Key words: equal treatment, proof, court, extrication

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.5.1469>

„A jog fogalmi sajátossága, hogy egyesek önkényének határt szabjon, logikai lehetetlenség, hogy a korlátlan szerződési szabadság engedélyezésével a jogélet semmire nem tekinthető vad zsarnokává tegye a magánakaratot.”¹

* A tanulmány Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat - A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” keretében készült.

** Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

*** Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete

**** Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

1. Bevezetés

Az egyenlő bánásmód alkalmazása még most a XXI. század elején is sok kérdést vet fel. Nem teljesen magától értetődő egyes esetekben, hogy alkalmazandó-e, illetve rengeteg olyan helyzet merülhet fel, amikor nem feltétlenül magától értetődő az alkalmazása. Nem azért, mert ne lenne fontos. Az egyes polgárok egyenlő módon kezelése az egyik legfontosabb alapelv a jelenlegi társadalmunkban. Az alkalmazása körüli bizonytalanságot nem annyira a jogi környezetben kell keresni, hanem az egyenlő bánásmód követelménye megsértése miatti ügyek fórumrendszerének változásában. A magunk részéről nem vagyunk teljesen meggyőződve arról, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetése és az ügyeknek az Alapvető Jogok Biztosának hatáskörébe utalása pozitív változás lenne.²

Az egyenlő bánásmód alkalmazása az élet minden területére hatással van, illetve hatással kellene, hogy legyen. De vannak olyan esetek, amikor megsértésre kerülnek az ebből fakadó jogok. Tanulmányunkban azokat a kérdéseket szeretnénk bemutatni, melyek a jogsérelem orvoslásával függnek össze. Ezen a kérdéskörön belül is azokat a bizonyítási kérdéseket elemezzük, melyek a peres ügyekben terhelik a feleket.

Az egyenlő bánásmód elvének magánjogi környezetben való alkalmazása kihívásokat és feszültséget rejt magában. A sérülékeny csoportok, nők, idősek, szülők, fogyatékossgal élők, munkaerő-piaci integrációjában a magánjog, s az annak részét képező munkajog, konfrontálódik az emberi és alkotmányos jogokkal. Kiss György az Alapjogok kollíziója c. akadémiai értekezésében is rámutat a munkajogban is megnyilvánuló kollízióra a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a szerződési szabadság, és a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között.

A polgári joghoz képest a munkajogban, a gyengébb fél érdekében megjelenő állami beavatkozás miatt, eleve korlátozottabban érvényesül a felek szerződési szabadsága – annak ellenére, hogy a Munka Törvénykönyve a szabadság erősítésére törekszik a törvény szabályaitól való eltérésben a kétoldalú diszpozitivitás főszabállyá tételével.

A munkajogban a polgári joghoz képest korlátozottabb szerződési szabadság sérül a választási szabadság korlátozásával, például a kvóta előírásokban.³

Az emberi és alkotmányos jogok azonban a munkajogban az eleve korlátozott szerződési szabadságot még további kompromisszumok megkötésére készítetik. Ez a

¹ Kelemen, László: *A szerződésen alapuló kötelelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E. Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 1941. 21. o.

² Egyelőre nem látni, hogy az Alapvető Jogok Biztosá mennyiben követi az Egyenlő Bánásmód Hatóság korábban kialakított gyakorlatát. Másrészt probléma az is, hogy úgy integráljuk a közigazgatási struktúrába, hogy Ő maga nem tartozik oda.

³ 2011. évi CXCI. törvény - a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23. § (1) A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

kollízió a munkajogi szabályozás szintjén egyes sérülékeny csoportok, különösen a fogyatékossgal élő emberek esetében, alig tűnik feloldhatóknak.⁴ S ez valóban így van, ha a kollízió feloldásában a munkajogi szabályozást magára hagyjuk, s attól várjuk a megoldást.

A munkajogban tehát a korlátozás a munkaszerződés megkötésekor, mint jogi tény, és annak joghatása, a munkaviszony teljes tartalma alatt fennáll a sérülékeny munkavállaló fokozottabb védelmi igénye miatt a munkaidő, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkaviszony megszüntetése, a munkavédelmi szabályok betartása, a cselekvőképtelen munkavállaló esetében pedig még a kártérítési felelősség esetében is. A választás szabadsága ütközik a választás korlátozásával, amely azt követően az egész jogviszony tartalmára kihat.

A problémát még összetettebbé teszi, hogy a különböző sérülékeny munkavállalók mögötti esélyegyenlőségi politika sokszínű, így a szabályozási megoldások is heterogének egyes védett tulajdonsággal rendelkező potenciális munkavállalók esetében, legyenek az nem, kor, rassz, vallási, politikai meggyőződés, vagy fogyatékossg.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, az előnyben részesítés, ésszerű alkalmazkodás önálló életre keltek, és nem a magánjogi normák megszokott formáit vették át, hanem követendő, érvényesülést kívánó elvek.

Ahhoz, hogy a bizonyítási kérdéseig eljussunk, röviden szükséges áttekintenünk az alanyok típusát olyan szempontból, hogy ki tartozik a jogosulti és ki a kötelezetti oldalhoz. Ezeknek a kérdéseknek a tisztázása azért is fontos, mert az egyes pozíciókhoz sajátos bizonyítási kérdések tartoznak. Ezt szükséges volt kiemelni, mivel ezen ügyek elindítója, a sérelmet szenvedett fél kiszolgáltatót pozícióban is van⁵. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése mindig felrúg egy egyensúlyi állapotot⁶, vagy tovább nehezít egy amúgy is kiszolgáltatót személy pozícióján, melynek az alapja valamely védett tulajdonságon alapuló megkülönböztetés. Az egyenlő bánásmód megsértésén alapuló ügyekben a felek pozíciója nem ugyanolyan erős, főleg úgy, hogy több olyan szubjektív szempont is előtérbe kerül, aminek a bizonyítása nehéz, vagy szinte lehetetlen, ha a klasszikus perjogi bizonyítási szabályokat alkalmazzuk.⁷

⁴ Menyhárd Attila: Kihívások a mai magánjogi dogmatikában. In: *Jogdogmatika és jogelmélet* (szerk.: Szabó Miklós), Bíbor Kiadó, Miskolc, 2007. 291-307. o.; Az alkotmányos jogok lazító hatásáról a 300-303. oldalakon ír.

⁵ Zaccaria Márton Leó: Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? - A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában, *Pro Futuro* 5 (2015) 2. o.

⁶ Az egyensúly egyik fontos megteremtője a munkavégzés ellenértéke, a munkabér védelme. A munkajog közösségi célját a leginkább akkor éri el, ha a munkavállaló munkavégzését arányos munkabérrel honorálja. Így a munkaszerződés valóban egy üzleti értékvizony, s a munkaszerződés magasabbrendű érdekeket is szolgál. Éppen ezért a nem arányos személyi alpbér kikötés nemcsak a munkavállaló életét lehetetlenítheti el, de a közösséget mérgezi. Kelemen, László: i.m. 35-37. Azaz a kölcsönösen egymáson nyugvó kötelezettségek – munkavégzés, foglalkoztatás és munkabér fizetés – értékének arányossága a kiindulópont a munkaszerződés tartalma meghatározása és a munkaviszony, mint tartamviszony fennállása során. Hiszen ennek tarthatatlansága vezet a rebus sic stantibus alkalmazásához. Kelemen László: i.m. 40. o.

⁷ Jakab Nóra: *Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2016. Érdemes vizsgálni a bizonyítási teher megfordulásának célját. Túry szerint „A jogszabály célja határozza meg a jogi tartalmat, ez ad útbaigazítást nemcsak abban a kérdésben, hogy melyek azok az emberi érdekek, amik a jogrend részéről védelemben részesülnek, hanem főleg arra nézve is, hogy mi

A jogalkotó - felismerve ezt a problémát - az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó ügyekre egy sajátos bizonyítási szabályt alkotott. A bizonyítási érdek általános polgári perjogi szabályai szerint: aki állít egy tényt, annak kell azt bizonyítania. A jelen helyzetben azonban némileg megfordításra kerül ez az irány. A sérelmet szenvedett félnek elég csak valószínűsítene, hogy őt védett tulajdonsága miatt érte joghátrány. A sérelmet elkövető félnek pedig kimentési bizonyításra van lehetősége: vagy nem követte el az állított jogsértést, vagy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (továbbiakban: Ebktv.) szerinti kimentési lehetőség alapján mentesül a felelősség alól. Tanulmányunkban mindkét magatartást elemezzük. Azonban ahhoz, hogy tisztázni tudjuk a feltételeket, röviden szükséges felvázolnunk az alanyokat és az egyenlő bánásmód alapelveinek természetét az Ebktv. tükrében.

2. Az egyenlő bánásmód megsértése miatti eljárás alanyai

Ha perjogi szempontból vizsgáljuk ezt a kérdést, természetesen az alperes-felperes relációt szükséges használni. De ha egy lépéssel visszább lépünk, akkor érdemes megnéznünk, hogy az Ebktv. hogyan osztályozza az alanyokat. Az alanyok osztályozása kapcsán követjük a Gyulavári Tamás és Kádár András Kristóf által meghatározott csoportosítást.⁸ Az ő megfogalmazásukban különbséget tehetünk kötelezettek és jogosultak között. A kötelezettek azok a személyek, akik a jogszabályból eredően kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét elsősorban pozíciójuk, vagy közjogi jellemzőik miatt. A kötelezetteknek ez alapján két csoportját különböztethetjük meg. Az egyik Ebktv. 4. §-ában meghatározott közjogi kötelezettek sora. Mondhatjuk azt is, hogy ezek a szervek általában hivatalból kell, hogy figyelembe vegyék és betartsák az egyenlő bánásmód követelményét. A törvény értelmében a közjogi kötelezettek körét tágan kell értelmezni, melybe nem csak az állami szervek, az önkormányzatok, vagy az igazságszolgáltatás tartozik, de az állam szolgáltató arcát megtestesítő (elsősorban oktatási és szociális) intézmények is, és az állami tulajdonban lévő alapítványok vagy vállalkozások is.

A magánjogi kötelezettek körének a meghatározása már nem ennyire egyszerű. Míg a széles értelemben vett közjogi szereplők esetében viszonylag könnyen értelmezhető alapelvről beszélünk, addig a magánjogi kötelezettek esetében nem. A magánjogi jogviszonyok fontos vizsgálunk, hogy mennyiben szükséges átlépnünk a magánautonómia kérdésén. A magánjogi jogviszonyokban a felek egyik alapvető szabadsága a szerződéses szabadság.⁹ Főszabály szerint szabadon választhatom meg a szerződéses partneremet. Azt azonban a jogalkotó is látja, hogy bizonyos

a határa annak a jogi védelemnek, amelyre egy konkrét érdek számot tarthat. Kelemen László idézi Túry Sándor Kornél írását: *Igazságellenes tényezők a jogban* (Szeged, Acta Litterarum ac Scientiarum Regiae Universitatis Hungaricae Francisco-Josephinae: sectio juridico-politica, 177-318. 1935). Kelemen László: i.m. 28. o.

⁸ Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf: *Az antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 3-40. o.

⁹ Török Éva – Török László: *A szerződési és a gazdasági szabadság összefüggései Magyarországon*, Gazdaság és Jog, 25 (2017) 20-25. o.

esetekben a szerződéses szabadság használható a joggal való visszaélésre is.¹⁰ Az alapelv mögé bújva lehet diszkriminálni bizonyos személyi csoportokat. Ezért a jogalkotó a magánjogi ügyletek egy részét az Ebktv. törvény hatálya alá vonta. Az Ebktv. 5. § a) és b) pontja alapján a törvény hatály alá tartozik az az eset, amikor valaki

„a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív¹¹,

b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,¹²

A fent idézett esetekben a jogügyletek nyilvános és nyitott jellege miatt szükséges az egyenlő bánásmód követelményének betartása. Ebben az esetben előre meg nem határozott személyek léphetnek be a kötelembé, így az egyenlő esélyek akkor biztosítottak, ha az Ebktv. hatálya alá vonja ezeket jogviszonyokat.

De nem csak a jogviszonyok nyilvános jellege alapozza meg az Ebktv. hatályát, hanem ha a jogviszony közjogiasodik. Ilyennek tekintendő az az eset, amikor a magánjogi jogalany állami támogatást használ fel. Az Ebktv. 5. § c) pontja alapján:

„c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti¹³

A nyilvánosság és a jogviszony közjogiasodása mellett ide tartoznak azok az esetek is, amikor a felek között alá-fölérendeltség van. Ez a munka- és az azzal egy tekintet alá eső foglalkoztatási jogviszonyokat vonja be a körbe.¹⁴ Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján ugyanis:

„d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.¹⁵

¹⁰ Itt utalunk vissza a szerződési szabadság, a hátrányos megkülönböztetés tilalma és tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság kérdéseire.

¹¹ Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.21.144/2008/7, Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 27.K.32.098/2014/5

¹² Kúria Kfv.III.37.736/2014/4, Kúria Pfv.IV.22.406/2011/6, Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.21.144/2008/7

¹³ Tehát hiába magánjogi szereplő például az egyéni vállalkozó, az állami támogatás fejében a jogalkotó szigorúbb feltételeket támaszt vele szemben, legalábbis a támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyok tekintetében. Az állami támogatások felhasználásának diszkrimináció-mentességét törekszik erősíteni az államháztartásról szóló törvény (2011. évi CXCV. törvény, Áht.) 50. §-a is, amelynek értelmében eleve csak akkor nyújtható támogatás a központi költségvetésből, és az elkülönített állami pénzalapokból, ha a támogatás iránti kérelem benyújtója megfelel a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” követelményének. Lásd erről: 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról.

¹⁴ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat
Összefoglaló vélemény, in: https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf, (2021. 12. 31.), 83. o.

¹⁵ Kúria Pfv.V.20.334/2015/6, Fővárosi Ítéletábra 2.Pf.20.185/2012/4, Győri Ítéletábra Pf.V.20.049/2010/4, Kúria Kfv.III.37.375/2014/8, Kúria Kfv.III.39.148/2011/7, Fővárosi Bíróság 8.K.30.736/2010/10,

Fontos kiemelni, hogy a munka- és foglalkoztatási jogviszonyok esetében nem minden reláció tartozik az Ebktv. hatálya alá, hanem csak az utasításadásra jogosult magatartása. A kollégák közötti konfliktusok nem ebbe a körbe tartoznak.¹⁶

A kötelezetti oldallal szemben meg kell említenünk a jogosulti oldal szereplőit is. Az egyenlő bánásmód követelménye univerzális követelményként érvényesül, mely fakad abból, hogy az Alaptörvény is szabályozni rendeli. Az Ebktv. éppen ezért a jogosulti kört nem korlátozza, hanem a lehető legszélesebb értelemben kívánja alkalmazni. A törvény ezen célja már az Ebktv. 1. §-ában feltűnik:

„Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.”

Ahogy a személyi kör nincs lekorlátozva, így azok a cselekvések, illetve magatartások sem, amelyekkel megsérthető az egyenlő bánásmód. Az eszközök általános megfogalmazhatósága érdekében csak rendelkezéseket említ, ami lehet aktív vagy passzív magatartás is. Az Ebktv. személyi hatálya így felemásra sikeredett. Ez azonban jelen kontextusban nem kritika. Az, hogy kiből lesz jogosult, függ attól, hogy rendelkezik-e védett tulajdonsággal, és emiatt éri-e valamilyen joghátrány? Éppen ezért az egyenlő bánásmód megsértése miatti esetekben a kulcskérdés mindig az, hogy a sérelmet szenvedett fél rendelkezik-e az Ebktv. 8. §-ában meghatározott 19+1 védett tulajdonságok közül eggyel vagy többel, és hogy joghátrány amiatt érte-e? Jelen tanulmány keretei között a védett tulajdonságok elemzésére nem térünk ki. Azt azonban érdemes kiemelni, hogy bármely védett tulajdonság megsértése okán is indul eljárás, a bizonyítási eljárás mindig ugyanazokon a lépéseken nyugszik majd. A sérelmet szenvedett fél valószínűsíti, az elkövető fél pedig kimentéssel próbálkozik. A bizonyítási kérdések ugyanúgy érvényesülnek a bírósági és a közigazgatási eljárásokban is, attól függően, hogy bíróságon indult az eljárás, vagy az Alapjogok Biztosának hivatala előtt.

3. A bizonyítás kérdései

Ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatti ügyek speciális bizonyítási szabályait elemezzük, szükséges a polgári peres eljárás bizonyítási szabályainak

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.30.656/2013/37, Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.21.943/2007/3

A gyakorlat szerint a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatási és ezzel közvetlenül összefüggő jogviszonyban köteles betartani. (BDT2008. 1778.) A gyógyszergyártó és forgalmazó vállalkozások - kiskereskedelmi tevékenység hiányában - nem kötelesek az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni (2003. évi CXXV. tv. 5. §) (KGD2011. 110.)

¹⁶ Bővebben a kérdésről lásd: Kiss György: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban In: *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról: a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitáulésén elhangzott előadások, hozzászólások* (szerk.: Pál Lajos) Budapest, HVG-ORAC, 2020, 105-121. o.; Kun, Attila: Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései In: *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról: a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitáulésén elhangzott előadások, hozzászólások* (szerk.: Pál Lajos) Budapest, HVG-ORAC, 2020, 132-142. o.

általános bemutatása. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) szerinti bizonyítás a bíróság és a felek együttes tevékenysége azzal a pontosítással, hogy a felek peranyagszolgáltatási kötelezettsége miatt a bizonyítékok összegyűjtése és bíróság elé tárása a felek feladata, míg a bizonyítási eljárás menetének kijelölése és a bizonyítékok mérlegelése a bíróság munkájának része.¹⁷ Ennek a tevékenységnek a célja, hogy a fél a saját érdekében a saját igazát érvényre juttassa. A bíróság a bemutatott bizonyítékokat mérlegeli, és súlyuknak megfelelően értékeli. Két fontos fogalom teszi teljessé a felek relációját. Az egyik a bizonyítási érdek, a másik a bizonyítási teher. Nagy Adrienn kiemeli, hogy a bizonyítási érdek esetében mindig azt kell vizsgálni, hogy kinek az érdekében áll egy adott tény fennálló voltának igazolása. Hangsúlyozza, hogy a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósan fogadja el.¹⁸ Ez a főszabályt akkor alkalmazandó, ha törvény eltérően nem rendelkezik. A jogalkotó elég rugalmasan engedi az eltérést a főszabálytól. Ez annak a fényében értékelendő, hogy anyagi jogszabályok több esetben rendezik eltérően a kérdést. Ezen anyagi jogszabályok közé tartozik az Ebktv. is.

A bizonyítási érdekekkel szemben a bizonyítási teherre vonatkozó szabályok azt állapítják meg, hogyha valamely, a per eldöntése szempontjából jelentős tény nem sikerül bizonyítani, az melyik fél hátrányára szolgál. Az általános szabályokhoz képest eltérően alakul majd a bizonyítási teher a diszkriminációt panaszoló ügyekben¹⁹.

3.1. A valószínűsítés. A Pp. bizonyítási szabályait az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő esetben *lex specialis*-ként az Ebktv. 19. §-a írja felül. A kiemelt szabály szerint a sérelmet szenvedett félnek valószínűsítenie kell, hogy a jogsérelmet szenvedőt (lehet személyt vagy csoport is) hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget. Ez esetben ténylegesen is rendelkezik a védett tulajdonsággal. Ide tartozik azonban az is, amikor vélt tulajdonság miatt éri hátrány a jogsérelmet szenvedőt. Ebben az esetben nem kell, hogy ténylegesen is rendelkezzen a védett tulajdonsággal. Az is elegendő, ha a jogsérelmet elkövető azt vélelmezi, hogy rendelkezik azzal a tulajdonsággal, és emiatt okoz joghátrányt.

Azt azonban látnunk kell, hogy ugyanezek a bizonyítási szabályok alkalmazandók a hatósági feladatokat 2022. január 1-től ellátó Alapvető Jogok Biztosának Hivatala előtt is. A korábbi Egyenlő Bánásmód Hatóság által kialakított értelmezés alapját az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása adta. Az állásfoglalás szerint a jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét. Az egyik legfrissebb témához kapcsolódó ítélet is kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához elengedhetetlen annak tisztázása, hogy a védett

¹⁷ Nagy Adrienn: A bizonyítás In: *Polgári eljárásjog I.* (szerk.: Wopera, Zsuzsa; Nagy, Adrienn), Budapest, Wolters Kluwer, 2017, 293-336. o.

¹⁸ Nagy: i.m. 294. o.

¹⁹ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat; Összefoglaló vélemény, 83. o.

tulajdonság és az állított hátrány között az oksági kapcsolat fennáll-e, ennek hiányában marasztalásra nem kerülhet sor.²⁰

3.1.1. A valószínűsítés gyakorlati vetülete. A már idézett BH2020.10.316. sz. ítélet tényállásából kiindulva, az eset rövid leírása szerint, egy közfoglalkoztatási jogviszonyban a közfoglalkoztatott bejelentette a foglalkoztatójának, hogy cukorbetegségben szenved, emiatt naponta kétszer inzulint kell magának beadnia. Ez az inzulin beadásának időpontjára engedélyezett távollétet is jelentett. A foglalkoztató két alkalommal helyszíni ellenőrzést tartott, ám a közfoglalkoztatott nem tartózkodott a helyszínen. A közfoglalkoztatott állítása szerint gyógyszerbeadás okán volt máshol. Az ítélet beidézi az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) döntését is, mely a betegség, mint védett tulajdonság alapján megalapozottnak látta a joghátrányt is. Az EBH ok-okozati összefüggést nem vizsgálta. A Kúria döntésében olvasható, hogy az elsőfokú bíróság, illetőleg az alperes EBH azt helyesen rögzítette, hogy a kérelmező esetén a védett tulajdonság (cukorbetegség) megléte és az azonnali hatályú felmondással a hátrányokozás ténye megállapítható volt, ugyanakkor nem észlelte, hogy a jogsértés megállapításához a védett tulajdonság és az állított hátrány között oksági kapcsolat fennállása is elengedhetetlen. A hatóság kifejtette, hogy: rendelkezésre álló orvosi dokumentáció alapján a kérelmező egészségi állapota miatt rendelkezik védett tulajdonsággal. Erről a védett tulajdonságról a felperesi munkáltató, illetőleg a kérelmező mindenkori közvetlen felettese tudomással bírt. A hatóság azt is tényként állapította meg, hogy a kérelmező számára a felettese engedélyezte az inzulin otthon történő beadását, erre figyelemmel fennáll az okozati összefüggés a kérelmező betegsége és aközött, hogy a felperes a kérelmezőt - az inzulin beadása miatt a munkaterületről történő

²⁰ BH 2020.10.316. (KGD2011. 10. 2003. évi CXXV. tv. 8. §, 19. §; 1952. évi III. tv. 206. §; 2004. évi CXL. tv. 50. §) A védett tulajdonság valószínűsítése, illetve bizonyítása során tisztelnetben kell tartani a jogában sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik. A valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott. Az Ebktv. indokolása szerint a valószínűsítés a bizonyításnak egy alacsonyabb fokát jelenti. Az állásfoglalás részletezi, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen, vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal. Mind a ténylegesen létező, mind pedig a jogsértő feltételezésén alapuló védett tulajdonság tekintetében szükséges annak vizsgálata, hogy az adott tulajdonság megmutatkozik-e például külső fizikai jegyekben, viselkedésben. Külön gonddal kell vizsgálni a vélekedés alapjául szolgáló, így a környezetben felmerült körülményeket, hivatalos, illetve köztudomású tényeket is.

A jogsérelmet szenvedett félnek nem azt kell valószínűsítene, hogy a vele szembeni bánásmód valamely tételes jogi szabályba ütközött, hanem azt, hogy az neki valamilyen – hétköznapi értelemben vett – hátrányt okozott.

A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében a sérelmet szenvedett személynek vagy a közérdekű igényt érvényesítőnek meg kell jelölnie egy személyt vagy csoportot, amellyel összehasonlíttva őt ismeretei szerint hátrány érte vagy éri. Ezzel szemben a jogellenes elkülönítés, a zaklatás és a megtorlás esetén nem szükséges összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot meghatározni.

Lásd még: az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti elmarasztaláshoz elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése is (EBH 2018.K23, EBH 2010.2272).

távollétére tekintettel figyelmeztetésben részesítette, majd közfoglalkoztatási jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntette.

Az elsőfokú bíróság indokolásában kifejtette, hogy a kérelmező védett tulajdonságának fennállása, valamint a felperes közfoglalkoztatási jogviszonyának megszüntetése révén a kérelmezővel szemben alkalmazott hátrányos intézkedés tényként volt megállapítható. Mindezek figyelembevételével az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a)-b) pontja alapján a kérelmező a valószínűsítési kötelezettségét teljesítette. Ebből kifolyólag a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a valószínűsített körülmények a kérelmezőnél nem álltak fenn, illetve ha fennálltak, ettől függetlenül az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy hogy nem volt köteles megtartani az adott jogviszony tekintetében.

Az adott ügyben a Kúria megerősítette azt az elvet, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásban az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok alapján kell eljárni és az eljárást lefolytatni, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti elmarasztaláshoz elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése is (EBH2018.K23, EBH2010.2272). Egyrészt megállapításra került, hogy a munkáltató ellenőrzései azon időszakon kívül estek, amikor az engedélyezett gyógyszerbeadás miatt otthon tartózkodott. A Kúria döntése kiemeli, hogy a jogsértés megállapítása körében ugyanakkor kiemelt jelentősége van annak, hogy a kérelmező engedélye időtartam és időpont szerint pontosan mire vonatkozott. Amennyiben a kérelmező ezen időtartamon belül élt e jogával, úgy a felperes részéről a jogkövetkezmény alkalmazása visszaélésszerű, és ezáltal az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére utal, ugyanakkor ellenkező esetben a távolmaradás a kérelmező részéről munkahelyi köteleességszegésnek minősül, mely utóbbi esetben nincs lehetőség az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, mivel igazolt az a felperesi állítás, hogy a panaszossal második alkalommal történt munkaköri kötelezettségének elmulasztása miatt és nem betegségére tekintettel szüntette meg közfoglalkoztatási jogviszonyát. A Kúria rámutatott arra, hogy az alperes EBH-nak az eljárás során a kérelmező Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt bizonyítási kötelezettségével összefüggésben azt is vizsgálnia és értékelnie kellett volna, hogy az állított védett tulajdonság és az okozott hátrány között az ok-okozati összefüggés fennáll-e, mert ezen ok-okozati összefüggés fennállása esetén következik be az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében meghatározott felperesi bizonyítási kötelezettség arra vonatkozóan, hogy a kérelmező által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony keretében nem volt köteles azt megtartani.²¹

Jelen ügy tanúsága szerint az alperes EBH a határozatát döntően a munkaügyi bíróság ítéletében megállapított tényállásra alapította, részletes vizsgálatot a kérelmező betegsége miatt a munkaterületről történő távozás körülményei és a távozásra vonatkozó engedély konkrét időtartama, időpontja tekintetében nem folytatott le, és ez meghatározta az EBH döntését is. Az Ebktv. 15/B. § (3) bekezdése alapján a munkaügyi bíróság által megállapított tényálláshoz kötve volt, és azt az

²¹ BH 2020.10.316, 27-28. pontok

elsőfokú bíróság helyesen értékelte. Az elsőfokú bíróság az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján azt is helytállóan állapította meg, hogy az alperes EBH-nak a munkaügyi bíróság döntését az eljárása során figyelembe kellett vennie, ugyanakkor elmulasztotta annak értékelését, miszerint a munkaügyi bíróság - az eltérő okból történő jogkövetkezmény alkalmazása miatt - lényegében az általa lefolytatott bizonyítás ellenére a releváns tényekre nem adott választ, és a rendelkezésre álló tanúvallomások értékelését érdemben nem végezte el, ezért az alperes arra a jogsértés szempontjából releváns tényeket kizárólagosan nem alapíthatta. Ebből is látható tehát, hogy a munkaügyi bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás milyen hatással lehet a közigazgatási eljárásban a döntés kialakítására, amelyben a felek nyilatkozat tétele egy a kérelmezőre nézve kedvezőbb, „könnyített” valószínűsítési eljárásban a fordított bizonyítási teher mellett történik meg. Tévedett az elsőfokú bíróság, valamint az alperes EBH, amikor a döntését kizárólag a munkaügyi bíróság által érdemben nem vizsgálta és okszerűen nem értékelt tényállásra alapította, mivel a rendelkezésre álló adatok alapján a védett tulajdonság és a hátrány okozása közötti közvetlen ok-okozati összefüggésre ebből megalapozottan következtetni nem lehetett. A fentiekben kifejtettekre tekintettel a Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, az alperes EBH határozatát megsemmisítette és az alperest új eljárás lefolytatására kötelezte. A megismételt eljárás során az alperesnek a felperes és a kérelmező részletes megnyilatkoztatásával, szükség esetén tanúk meghallgatásával kell tisztáznia, hogy a kérelmezőnek a közfoglalkoztatási munkaviszonyával összefüggésben az azonnali hatályú felmondás időszakában meghatározott munkavégzési helyre tekintettel pontosan milyen időtartam állt rendelkezésére a munkaterületről történő távolmaradásra. Amennyiben a rendelkezésre álló adatok alapján az állapítható meg, hogy a kérelmezőnek 7 óra 40 percre a munkahelyére mindenképpen vissza kellett érnie, úgy ez esetben a 2018. április 10-i mulasztása munkahelyi kötelességszegésnek minősül, ezért a felmondás betegséggel összefüggő volta, azaz a panaszos által állított ok-okozati összefüggés fel sem merülhet. Amennyiben a munkáltató részéről az engedély biztosításának időtartama pontosan nem állapítható meg, úgy a rendelkezésre álló körülmények arra engedhetnek következtetni, hogy a felperes pusztán megelégedte a betegségből adódó kedvezmény biztosítását és így a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése nem volt indokolt, az az egyenlő bánásmód megsértésének minősül. Csak mindezek tisztázását követően kerülhet abba a helyzetbe az alperes, hogy az egyenlő bánásmód megsértéséről megalapozottan állást foglaljon.

3.2. Kimentés. A sértett fél (panaszos, kérelmező)²² valószínűsíti a meghatározott követelményeket, amelyet követően az eljárás alá vont, bepanaszolt személy oldalán nyugszik a bizonyítási érdek az osztott bizonyítás elve alapján.²³ A megosztás tehát a bizonyítással kapcsolatos feladatokat érinti, hiszen felülírja a 'az bizonyít, aki állít'

²² A felek megfelelő eljárásjogi elnevezése az adott eljárástól függően változik, hiszen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különböző jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jog érvényesítése iránti per, munkaügyi per, közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos per, valamint fogyasztóvédelmi, foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vagy szabálysértési hatóság eljárása során - érvényesíthetőek. (Ebkvt. 12. §)

²³ Az osztott bizonyítás indokairól lásd: Zaccaria Márton Leó: i.m. 127. o.

általános elvét.²⁴ Az általános eljárási szabályokhoz képest tehát eltérően alakul a bizonyítási érdek és teher a diszkriminációhoz kapcsolódó ügyekben. A bepanaszolt személy azt bizonyíthatja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A kimentés szabályait az Ebktv. tartalmazza. A kimentés általános és speciális esetét különbözteti meg a jogszabály. Az általános eset az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében található, mely szerint *„ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a) 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,*

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.”

Láthatóan ezen általános szabály háttérszabály, az Ebktv. speciális kimentési szabályt is létesíthet az idézett bekezdés első fordulata alapján. Ilyen speciális kimentési szabályt találhatunk az Ebktv. 22. § (1) bekezdésében is, amely a foglalkoztatás területén érvényesülő egyenlő bánásmód követelményéhez kapcsolódik. E bekezdés a következőket határozza meg:

22. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

a) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés,²⁵

b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.²⁶

Felmerülhet a kérdés, hogy a kimentés körében a két szakasz (az általános kimentés és a speciális, foglalkoztatási kimentés) miként viszonyul egymáshoz, különös tekintettel arra, hogy a két kimentési szabály között érdemi különbségek vannak, a foglalkoztatás területére alkotott kimentési szabály erősebb védelmet

²⁴ A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el (a továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

²⁵ Kúria Kfv.III.37.375/2014/8.

²⁶ Fővárosi Bíróság 8.K.34.103/2009/8. Az Európai Unió tagállamainak gyakorlata és az Európai Bíróság esetjoga alapján az előnyben részesítő intézkedés nem lehet feltétlen és automatikus, tehát nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését, amely mégis a nem hátrányosabb helyzetű munkavállaló javára szóló döntést eredményezheti. Az uniós tagállamok, különösen a skandináv országok tapasztalata azt mutatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítását kötelezettségként előíró jogszabályhelyek lehetővé teszik, hogy szakszervezetek, nőszervezetek és esetleg érdekelt más civil szervezetek javaslataikkal megkereshessék a munkáltatókat.

garantál a sérelmet szenvedett munkavállalónak, azaz szűkebb kimentési lehetőséget nyit meg a munkáltató számára.²⁷

Az első, általános kimentési szabály szövege alapján *lex specialis derogat legi generali* elv áll fenn, hiszen a jogalkotó az általános szabályhoz képest eltérést enged, így amennyiben az adott helyzet a speciális szabályhoz kapcsolódó körülmények között áll fenn, akkor mindenképp a speciális szabály alkalmazandó. E nyelvtani értelmezést támasztja alá a Kúria számos esete is, amelyek a foglalkoztatás területén az Mt. 12. §-a mellett, annak részleteit tartalmazó módon az Ebktv. 8-10. §§-ait, valamint a 21-22. §§-okat, azok együttes alkalmazását írja elő.²⁸ Ezen egyöntetű állásponttal szemben mégis találhatunk a bírói gyakorlatban ellentétes megközelítést. Egy másik, szintén a Kúrián hozott döntésben a következőket olvashatjuk: „*a felperes felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az Ebktv. 22. § (1) és (2) bekezdésében a foglalkoztatás területére megállapított speciális kimentési ok kizárja a 7. §-ában foglalt kimentés alkalmazását. A felperes értelmezésével ellentétben az Ebktv. ezen, a foglalkoztatás területére irányadó rendelkezése az általános rendelkezés mellett, azon túl szabályozza a kimentés lehetőségét, azonban nem zárja ki a 7. § (2) bekezdésében foglaltaknak a foglalkoztatás területén történő alkalmazását.*”²⁹ Ezen ítélet alapján tehát mégsem kézenfekvő a speciális kimentési szabály kizárólagos alkalmazása a foglalkoztatási területen, ennek megfelelően megállapíthatjuk, hogy nem egyértelmű a bírói gyakorlat a kérdésben.

Ezt erősíti a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról. Az elemzés során a csoport arra a következtetésre jutott, hogy a kérdésben, miszerint az általános kimentési ok a 22. §-ban rögzített kimentési okok melletti kiegészítő szabályként értékelhető-e, három különböző álláspont formálódik a jogalkalmazásban.³⁰ Az első álláspont szerint „a két jogszabályi rendelkezés egymás mellett alkalmazható, mivel más-más feltételek fennállítat kell vizsgálni.”³¹ Ez tehát a két szabály együttes alkalmazását teszi lehetővé, amely kedvezőbb helyzetet teremt a munkáltatói kimentés számára. A másik nézőpont kizárólag az Ebktv. 22. §-át látja alkalmazandónak a munkajogi jogvitáknál, méghozzá uniós jogi indokokra hivatkozva. Az álláspont szerint a 2000/78/EK foglalkoztatási antidiszkriminációs keretirányelv határozza meg a kimentési szabályokat, amelyeket a nemzeti munkajogokba lehet átültetni úgy, hogy annál kedvezőbb, tehát a munkáltatóra nézve szűkebb körű kimentési rendelkezések is bevezethetőek, mivel az irányelv csak minimális elvárásokat határoz meg. Ezzel a szabályozással az uniós jogforrások kimentési rendszerei is összhangban vannak.³² Mégis, az uniós joggal

²⁷ A szabályozás látszólag egyértelmű, véli Zaccaria, de a jogalkalmazás eltérő nézőpontokat képvisel. Zaccaria Márton Leó: i.m. 124. o.

²⁸ Ezt kifejezetten előírja az Mfv. III. 10.707/2017/7. számú határozat, de az EBH 2015. M 24. sz. határozat is a kimentés körében csak az Ebktv. 22. §-ra hivatkozik.

²⁹ Mfv. II.10.064/2014/3.

³⁰ Lásd részletesen az Összefoglaló véleményt az 56. oldaltól

³¹ Összefoglaló vélemény, 57. o.

³² Konkrétan a 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti

szemben említi meg a vélemény, hogy a hazai szabályozásunk általános és különös kimentést is ismer, ahogy azt fentebb is bemutattuk. Úgy látja ez a második álláspont, hogy ugyan vitán felül áll, hogy a foglalkoztatás területén csak a speciális kimentési szabályok alkalmazhatók, megállapítható, hogy az Ebktv. 7. §-ában meghatározott kimentési szabályok az uniós irányelvbe ütköznek. „Az e szakaszban foglalt kimentési okok ugyanis – közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetésre egyaránt – a munkáltatóra nézve enyhébb igazolási küszöböt határoznak meg, mint az irányelvben szereplő, ‘valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény’ tesztje”³³ annak ellenére, hogy a nemzeti jog nem állíthat fel munkáltatóra kedvezőbb kimentési feltételeket. Az összefoglaló vélemény az uniós jognak megfelelőnek véli a 22. §-ban található feltételeket,³⁴ így csak azt látja a foglalkoztatásra alkalmazhatónak. A harmadik álláspont az eddigi álláspontok sarokpontjait egyesíti, és azt vallja, hogy az általános és speciális kimentési szabály egymás mellett értelmezendő és alkalmazandó, hasonlóan az első állásponthoz, azonban megkötést tesz hozzá, amely szerint „a foglalkoztatást érintő jogviszonyokban a nem, faji, etnikai származás, vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő közvetlen diszkrimináció esetköreiben a 7. § (2) bekezdésében foglaltak féltétele és az Ebktv. 22. §-ban foglaltak alkalmazása egyeztethető össze az uniós joggal.”³⁵ Ezen álláspont továbbá erősíti a második álláspontban felvetett, uniós jogi szempontú kritikát, hiszen a magyar szabályozás pontosítását sürgeti akként, hogy a foglalkoztatás területén a vonatkozó, fent megjelölt uniós jogforrásban meghatározott védett tulajdonságok esetén, amennyiben közvetlen diszkrimináció történt, ne legyen lehetőség az általános kimentési szabályok alkalmazására.

A bírói gyakorlatban kialakult párhuzamos álláspontok közötti vitában a második, azaz az általános kimentési szabály alkalmazásának kizárása melletti álláspont mellett teszi le a voksát számos szakirodalom is. Zaccaria, a téma egyik kiemelkedő kutatója ennek megfelelően úgy véli, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben felmerülő diszkriminációs vitában az általános kimentési főszabályt félre kell tenni, és a 22. §-béli speciális kimentési szabályt kell alkalmazni,³⁶ hiszen az abban szereplő szempontok lényegében a 2000/78/EK irányelv szempontjaival egyeznek meg, illetve egyébként a speciális rendelkezések funkciójukat vesztenék.³⁷ A korábbi, széleskörű tapasztalattal rendelkező Egyenlő Bánásmód Hatóság az általa kiadott tananyagban is hasonlóan foglalt állást. Álláspontjuk szerint, ha a két kimentési szabályt egymás mellett érvényesíthető normának tekintenénk, úgy a speciális szabály léte

esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

³³ Összefoglaló vélemény 59. o.

³⁴ A 2006/54/EK irányelv preambuluma is olyan körülményeket sorol, amelyek a kimentés általános szabályában nem találhatóak meg, csak a 22. §-béli speciális kimentésben.

³⁵ Összefoglaló vélemény, 61. o.

³⁶ Lásd erről: Zaccaria Márton Leó: A Kúria munkaügyi elvi határozata a diszkriminációs perekben alkalmazandó speciális bizonyítási szabályokról, *Jogesetek Magyarázata*, 7 (2016):3, valamint Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf: i.m.

³⁷ Zaccaria Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, PhD értekezés, Debrecen, 2014. 198. o.

szükségtelen lenne, hiszen a speciális kimentés több tényező figyelembe vételét teszi szükségessé, így azt feltételezik, hogy a speciális kimentési szabály kiüresedne, hiszen a munkáltatók az általános kimentési okra hivatkoznának.³⁸

Nem felejtethetjük el a szabályozás alapjogi vetületét sem, mivel az egyenlő bánásmód nem más, mint az egyenlő méltóságú személyként történő kezelés.³⁹ Ebből fakadóan azt a szabályozást kell alkalmazni, ami a jogvédelmet, azaz az egyenlő bánásmódot erősebben megvalósítja. Amennyiben a gyakorlatban elfogadásra kerülne az az álláspont, hogy a két kimentési szabály technikailag egyszerre figyelembe vehető és járható út az adott ügyben a munkáltató számára, akkor a szabályozás mögött álló cél segíthet a megfelelő jogalkalmazásban: a lehető legnagyobb védelem biztosítása az alapjogában sértett fél számára, amely, tekintettel a szűkített kimentési lehetőségre, minden bizonnyal a 22. §-ban szabályozott speciális kimentés felé mutat.

4. Záró gondolatok

A szakirodalom felhívja a figyelmet a jogalkalmazási ellentmondásokra.⁴⁰ Ennek kapcsán állást foglaltunk egy vélhetőleg helyes szempont mellett, ám azt is látni kell, hogy az alapjogi természetre tekintettel használt különleges fogalmak, mint a jogszerű cél, körülhatárolatlanok a gyakorlatban, így még az Európai Unió Bírósága részéről sem tapasztalhatunk feltétlenül egységes jogértelmezést.⁴¹ A jogsérelmet szenvedő fél helyzete sokszor kiszolgáltatott, éppen ezért beszélhetünk a valószínűsítésről, mint speciális bizonyítási szabályról. A jogintézmény megítélése, mint ahogy a kimentésé, nem egységes. A magyar jogalkalmazásban valószínűleg az okozhatja az ellentmondásos értelmezést, hogy a jogszabály Zaccaria szerint nem kiemeli a szabályozásból a kifejezetten foglalkoztatással kapcsolatos kimentési okokat, hanem „biztosítja a szabályok egységességét, mintegy tovább részletezi a főszabályt, meghatározva az említett különös eseteket.”⁴² A speciális kimentés tehát csak a jogalkalmazás szempontjából előzi meg az általános szabályokat, természeténél fogva. Ennek tudatában fontos, hogy a jövőbeli bírói gyakorlat törekedjen az egységességre,⁴³ bízva abban, hogy az uniós gyakorlat is egy megfelelő gondolkodásmódot alakít ki az egyenlőre ingoványos kérdésekben.

Ennek a törekvésnek a fontossága abból is fakad, hogy nem csak a bírósági gyakorlat töredékes az egyes esetekben, hanem a kérdések rendszerszintű

³⁸ Gregor Katalin – Varga Judit - Lukovics Adél - Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása, Tananyag*, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2014, 31. o. Lásd továbbá: Bihary László – Farkas Lilla – Kárpáti József – Kádár András Kristóf: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Budapest, Másság Alapítvány, 2006.

³⁹ Zaccaria Márton Leó (2014): i.m. 34. o.

⁴⁰ Zaccaria Márton Leó (2014): i.m. 198. o.

⁴¹ Uo. 199. o.

⁴² Uo. 199. o.

⁴³ Nem csak a két kimentési szabály közötti kapcsolatról van vita, hanem más, a bizonyításhoz kötődő kérdésben is. Lásd erről: Zaccaria Márton Leó: i.m. 128. o.-tól

értelmezése. A munkaügyi bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás a közigazgatási eljárásban a döntés kialakítására nagy hatással lehet, és tévedéshez vezethet. Hiszen amikor az EBH döntését kizárólag a munkaügyi bíróság által érdemben nem vizsgálta és okszerűen nem értékelt tényállásra alapította, nem lehetett megalapozottan következtetni a rendelkezésre álló adatok alapján a védett tulajdonság és a hátrány okozása közötti közvetlen ok-okozati összefüggésre.

Irodalomjegyzék

- Bihary László – Farkas Lilla – Kárpáti József – Kádár András Kristóf: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Budapest, Másság Alapítvány, 2006.
 - Gregor Katalin – Varga Judit - Lukovics Adél - Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása*, Tananyag, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2014
 - Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf: *Az antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 3-40. o.
 - Jakab Nóra: *Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2016.
 - Kelemen, László: *A szerződésen alapuló kötelelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E. Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 1941
 - Kiss György: Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban In: *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról: a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások* (szerk.: Pál Lajos) Budapest, HVG-ORAC, 2020, 105-121. o.
 - Kun, Attila: Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései, In: *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról: a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások* (szerk.: Pál Lajos) Budapest, HVG-ORAC, 2020, 132-142. o.
 - Menyhárd Attila: Kihívások a mai magánjogi dogmatikában. In: *Jogdogmatika és jogelmélet* (szerk.: Szabó Miklós), Bíbor Kiadó, Miskolc, 2007. 291-307. o
 - Nagy Adrienn: A bizonyítás In: *Polgári eljárásjog I.* (Wopera Zsuzsa; Nagy Adrienn szerk.), Budapest, Wolters Kluwer, 2017, 293-336. o.
 - Török Éva – Török László: A szerződési és a gazdasági szabadság összefüggései Magyarországon, *Gazdaság és Jog*, 25 (2017):1 pp. 20-25. o.
 - Zaccaria Márton Leó: A Kúria munkaügyi elvi határozata a diszkriminációs perekben alkalmazandó speciális bizonyítási szabályokról, *Jogesetek Magyarázata*, 7 (2016): 3
 - Zaccaria Márton Leó: Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? - A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában, *Pro Futuro* 5 (2015) 2
 - Zaccaria Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, PhD értekezés, Debrecen, 2014.
-