

BARAKONYI ESZTER

## A tiltástól a követelményig

### *Az Európai jogfejlődés főbb állomásai a hátrányos megkülönböztetéstől az egyenlő bánásmód követelményéig*

Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció problémája általánosan elismert, meghatározó jelentőségű kérdés korunk gondolkodásában. Az esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika, változó tartalommal ugyan, de az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel. A következőkben e folyamat legfontosabb állomásai következnek:

Az egyenlő bánásmód követelménye szerint senkit sem lehet tulajdonságai, vagy valamely csoporthoz való tartozása alapján diszkriminálni. Az egyenlő bánásmód elve azonos a diszkrimináció, azaz a hátrányos megkülönböztetés tilalmával. Alapszintere a nemek közötti diszkrimináció évezredek óta nem oldódik meg, s az Unió egyenlő bánásmód politikájában is fontos szerepet tölt be az integráció kezdetétől fogva.

Az Európai Gazdasági Közösség kezdetét jelentő *Római Szerződés* (1957) 119. cikke kimondja: „a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár”. Az alapításkor ez volt az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban az egyetlen rendelkezés. Ennek háttérben kizárólag gazdasági érdekek húzódtak meg. A II. világháború után a gazdaság, a versenyképesség helyreállítása volt a cél. A közös piac megvalósítása érdekében szükség volt a női munkavállalók életszínvonalának javítására. A 119. cikk hagy némi kívánnivalót maga után. A diszkrimináció tilalma csak a munkabérre koncentrált a nők és férfiak közti megkülönböztetésben és ez is csak a tagállamok polgáira vonatkoztatva. Az egyenlő bánásmód ügyében egészen az 1970-es évek elejéig nem sok minden történt, a tagállamok nem vettek tudomást a 119. cikkelyről, és az a gyakorlatban nem valósult meg. A fordulatot *Gabrielle Defrenne* ügye<sup>1</sup>, illetve

---

<sup>1</sup> A hölgy a belga Sabena légitársaság utaskísérőjeként dolgozott. Munkaszerződése szerint 17 év után 40. életévét betöltve nyugdíjba kényszerült. Az ügyben három ítélet született. Az első ügynél a Római Szerződés 119. cikkelyére hivatkozva kifogásolták, hogy Gabrielle Defrenne férfi kollegáinál kevesebb bérben részesült, ezért a nyugdíja is kevesebb. A nemzeti bíróság ítélete szerint a nyugdíj nem minősül munkabérnek, csak meghatározza azt, tehát nem valósul meg a hátrányos megkülönböztetés tilalma. A Defrenne II. (1976) esetben kártérítést követeltek a bérkülönbségből adódó nemek közti hátrányos megkülönböztetés alapján. Az Európai Közösségek Bíróságához fordult a belga munkaügyi bíróság a 119. cikkely alkalmazásával kapcsolatban. Az ítélet szerint a cikkely közvetlenül hatályos vertikálisan (állam és állampolgárok között) és horizontálisan (magánszemélyek, magáncégek között) is. A belga bíróságnak tehát alkalmaznia kell azt. A másik fontos momentum, hogy a Bíróság kimondta: a gazdasági célokon túl a 119. cikkely a Közösségek egyik alapja és fontos szociális célokat is betölt. A III. esetben két kérdés merült fel. Az elsónél az, hogy a nemek közti egyenlő bánásmód csak a bérekre vonatkozik, vagy kiterjed-e a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre is. A második kérdés: létezik-e olyan jogszabály, mely megoldást ad a felvetésre. A Bíróság nemleges választ adott: nem alkalmazható a munkakörülményekre hivatkozó hátrányos megkülönböztetés. Hiába alapvető emberi jog a nemi diszkrimináció tilalma, de a munkakörülményekre vonatkoztatva nem létezett még akkoriban tiltó jogszabály. A Defrenne-ítéletek nagyot lendítettek az „egyenlő

az ahhoz kapcsolódó Európai Bírósági ítéletek hozták meg, rámutatva a hiányosságokra az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulása érdekében.

Az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját és az azt tükröző irányelveket lépésenként dolgozták ki, mely folyamat főbb állomásai a következők.

- **75/117/EGK irányelv:** az egyenlő munka egyenlő bérért elvének gyakorlati alkalmazhatóságának elősegítésére. Jelentősége az „egyenlő értékű munka” bevezetésében rejlik. Ez a fogalom tágabb az „egyenlő munka” fogalmánál. A tagállamokat kötelezi azon rendelkezések törlésére, melyek az egyenlő bér elvét sértik.
- **76/207/EGK irányelv:** a foglalkoztatást érintő minden kérdésre (munkához jutás, szakmai előmenetel, szakképzés és munkafeltételek területén is) kiterjesztették az egyenlő bánásmód követelményének elvét. Magában foglal minden munkavállalással kapcsolatos élethelyzetet, ahol jogi védelem szükségeltetik a diszkrimináció ellen.
- **79/7/EGK irányelv:** szociális biztonsági rendszerek tekintetében történő megvalósítás. Célja az egyenlő bánásmód elvének megfelelően, hogy semmilyen megkülönböztetés se történjen a nemek alapján a házassági és családi állapotra utalással a szociális biztonsági rendszerekhez jutás feltételeit, a járulékfizetési kötelezettséget, illetve a juttatások kiszámítását illetően.
- **86/613/EGK irányelv:** az önfoglalkoztatásban dolgozók számára terjesztették ki az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását. Ide tartoznak a mezőgazdaságban tevékenykedők és férfiak. Munkajogilag az önfoglalkoztatás nem volt egyértelmű és jogaik meghatározása is hiányzott. A családi vállalkozásokon belül a nők nem kapnak fix bért, így szociális biztonsági jogosultságaik legtöbbször tisztázatlanok maradtak. Ez főleg az anyasággal kapcsolatos ellátásoknál jelentett hátrányt.
- **92/85/EGK irányelv:** munkavédelmi irányelv, mely két újdonságot tartalmaz: anyaságnők kérdésében a terhes, kisgyermekes anyák munkakörnyezetére terjesztették ki az egyenlő bánásmód elvét; valamint a számukra történő többletjogok biztosítását.
- **96/34/EK irányelv:** szülői szerepvállalás segítése a gyermeknevelésben. Ezzel az irányelvvel az apák is előtérbe kerülnek. A munkavállalónak joga van családtagjainak gondozására azok megbetegedése vagy balesete esetén.
- **97/80/EK irányelv:** a jogsérelmet szenvedettek segítésére: a bizonyítási teher megfordul, immár a munkáltatót terheli. Így kényszerítik a munkaadót arra, hogy minden adatot, tényét és körülményt feltárjon a felelősség alóli mentesülés érdekében. Megjelenik a közvetett diszkrimináció fogalma és tilalma.
- **Nizzai Csúcs:** Európai Unió Alapjogi Kartája (2000)
- A Karta túlszárnyalta az Európai Unió eredeti tevékenységi körét az emberi jogok terén. Az Amszterdami Szerződéshez képest bővült a diszkrimináció fajtáinak köre a társadalmi eredeten, a genetikai adottságokon, a nyelven, a politikai vagy más véleményen, a nemzeti kisebbséghez való tartozáson, a tulajdonon és a születés szerint történő megkülönböztetésen.
- **2004/113/EK irányelv:** Nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek, illetve azok értékesítése és nyújtása vonatkozásában történő végrehajtásáról szól. Olyan egyénekre vonatkozik, akik a nyilvánosság számára

---

munkáért egyenlő bér” jogi elven történő szűkítésen. A bővítések lassan, fokozatosan következtek be. Az ítéletek hatására szociális akcióprogramok készültek, s a további Európai Uniósi irányelvek többsége ehhez kapcsolódik.

hozzáférhető árukat vagy szolgáltatásokat nyújtanak, függetlenül attól, hogy az érintett egyén a köz- vagy magánszférához tartozik.

### **Az esélyegyenlőség kifejezésének megjelenése az Unió jogalkotásában**

Az esélyegyenlőség fogalmának meghatározása elsősorban a hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció fogalmának meghatározásán keresztül adható meg. A diszkrimináció „olyan megközelítést jelent, mely ésszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában. Ezek a következők:

- 1.) a megközelítés negatív hatása az érintett személyre;
- 2.) ez a hatása különbségtételből ered;
- 3.) a különbségtétel ésszerűtlen, nem indokolható.”<sup>2</sup>

A fenti meghatározás alapján a fogalmi elemek középpontjában elsősorban az eltérő mérce alkalmazása az egyes csoportok vagy egyének tekintetében. Ez a megközelítés közvetlenül kapcsolatot mutat az egyes csoport vagy egyén tulajdonsága és az eltérő mérce alkalmazása tekintetében – ami azt jelenti, hogy a megkülönböztetés is direkt. Előfordul azonban, hogy ezt a közvetlen kapcsolatot nem tudjuk nyomon követni ám a megkülönböztetés eredményét tekintve mégis hátrányos lesz, mivel bár azonos mérce alkalmazására kerül sor, azonban nem azonos helyzetben lévő egyének vagy csoportok tekintetében. Ez az úgynevezett közvetett hátrányos megkülönböztetés.

Az itt vázolt definíciók alkalmazási területének kiterjedt lehetőségei alapján megállapíthatjuk, hogy „a diszkrimináció a modern társadalom legsúlyosabb problémája.”<sup>3</sup> Egyének vagy csoportok között valamilyen ésszerűtlen okból különbséget tett különbségek hatása az, hogy ezzel a már meglévő kiszolgáltatottságot növekedik, és akár egzisztenciális ellehetetlenülést is okozhat. Evvel összefüggésben fontos különbséget tenni a diszkrimináció és a diszkriminálás fogalmi kifejezések között. Míg az utóbbi határozott, szándékolt tevékenységet feltételez, az előbbi utalhat csupán az eredményre: a hátrányos megkülönböztetés folyamatára vagy a kialakult helyzetre. Ez a jelenség tehát elsősorban társadalmi jelenség, és mint ilyen inkább szociológiai semmint jogi probléma, ugyanakkor leghatékonyabban jogi eszközökkel lehet és érdemes fellépni vele szemben

Az esélyegyenlőség fogalmi kategóriája a 80-as években jelent meg az egyenlő bánásmód kifejezés mellett. Ezt a két kifejezést azonban nem lehet egymás szinonimájaként használni, ugyanis az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció tilalmát jelenti, azaz egy negatív megközelítésre épül. Az esélyegyenlőség politikája azonban ennél lényegesen többet jelent, mivel mindazon jogi és nem jogi eszközöket magában foglalja, melyek azt a célt szolgálják, hogy a különböző társadalmi csoportok egyenlő eséllyel érvényesülhessenek, de legalábbis csökkenjen az őket érő hátrányok köre. E cél megvalósulásában kiemelkedő jelentőségűnek tekinthetőek a 2000-es évben meghozott EK Irányelvek, valamint az Amszterdami szerződés. Az alábbiakban ezen dokumentumok legfontosabb tartalmi elemeinek ismertetése következik.

---

<sup>2</sup> Gyulavári / Köncei: Európai szociális jog , 252.o.

<sup>3</sup> Gyulavári / Köncei: Európai Unió szociális metszete , In.: Blahó(szerk.): Tanuljunk Európát!, 69.o.

### Az Amszterdami szerződés 13. cikke

A Római Szerződés és az azt követően megalkotott irányelvek kizárólag a nők és a férfiak közötti diszkriminációt tiltották. Jelen tanulmányban ezen roppant részletes és az élet sok területét lefedő szabályozást nem vizsgáljuk, azonban leszögezzük, hogy a jelenlegi antidiszkriminációs jogalkotás előzményei és történetisége ezen alapokon, a nemek közötti esélyegyenlőség ideájának jogi szintre való emelésében gyökerezik.

Az Amszterdami Szerződés jelentősége tehát elsősorban abban keresendő, hogy általa nyilvánvalóvá vált, hogy fel kell lépni egységesen minden csoport védelme érdekében a diszkrimináció ellen. Ezt a komplex célt tükrözi a Szerződés azzal, hogy a 13. cikkelyben az antidiszkriminációs jogalkotási hatáskört a nemek kívül kiterjeszti a következő tulajdonságokkal rendelkező társadalmi csoportokra:

- faji vagy etnikai hovatartozás,
- vallás vagy meggyőződés,
- fogyatékoság,
- kor,
- szexuális irányultság.

E cikkely jelentőségét mutatja, hogy a Római Szerződés szövege is módosult, méghozzá azáltal, hogy a közösség céljai között megjelent a következő szövegezésű cikk: *„E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretein belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”*

### A 2000/43/EK Irányelv

A fenti, forradalmian új és már a Szerződésben, tehát a közösségi jogban alapvető szinten megjelenő rendelkezés alapján 2000-ben elfogadták az úgynevezett faji és a foglalkoztatási keret-irányelvet. Az első jogszabály a 2000/43/EK irányelv, amely az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független végrehajtásáról szól (race directive).<sup>4</sup> A második pedig a 2000/78/EK irányelv, amelyet az Amszterdami Szerződés 13. cikke alapján 2000. év novemberében fogadott el a Tanács. Célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban.

Ezen irányelvek elfogadása egyértelműen az egyenlő bánásmód elvének jövőre vonatkozó uniós irányvonalait mutatja meg, mivel megalkotásukkal az EU szakít azzal a koncepcióval, hogy az egyenlő bánásmód elvét kizárólag a férfiak és nők közötti különbségtétel megszüntetésére használja fel. A több évtizedes diszkriminációs jogalkotási tapasztalatok felhasználásával az EU egyéb területeken is felvállalja a harcot a hátrányos helyzetben lévők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében.

A 2000/43/EK irányelv egyik jelentős újítása az, hogy személyi hatálya kiterjed a köz- és a magánszférára, illetve a köztisztviselőkre. Az irányelv tárgyi hatálya is sokkal szélesebb a nemek közötti diszkriminációs irányelveknél, hiszen az alábbi területekre terjed ki:

<sup>4</sup> A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

- a foglalkoztatáshoz, az önfoglalkoztatáshoz és a szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is beleértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozáscsoporthoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott szolgáltatásokat;
- szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást;
- szociális kedvezmények;
- oktatás;
- a köz számára elérhető és biztosított áruk és szolgáltatások igénybevétele, beleértve a lakhatást.

### **A 2000/78/EK Keretirányelv<sup>5</sup>**

A 2000/78/EK keretirányelv a vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján és kizárólag a foglalkoztatással és a munkavállalással összefüggő alábbi kérdésekre vonatkozóan biztosítja az egyenlő bánásmódot:

- a foglalkoztatáshoz, önálló vállalkozáshoz és szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül, a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrejutást is idesorolva;
- a pályaválasztási tanácsadás, szakképzés, szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- a foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- a tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozási csoportba tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott juttatásokat. (Azonban a keretirányelv nem vonatkozik azokra a szociális biztonsági és védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem felelnek meg a 141. cikk bérfogalmának, valamint az olyan állami juttatásra, amelynek célja a foglalkoztatáshoz való hozzájutás elősegítése vagy a foglalkoztatás fenntartása. Hatálya nem terjed ki továbbá a nyugdíjkorhatárra, illetve a családi állapotra és az ettől függő jövedelmekre vonatkozó nemzeti jogszabályokra sem.)

A két vizsgált irányelv jelentőségét tovább növeli, hogy azok személyi hatálya szintén új szemléletet tükröz, ugyanis mindkettő jogszabály hatálya kiterjed a harmadik országok polgáira is – ide nem értve az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmát, a harmadik országok polgárainak beutazására és tartózkodására vonatkozó előírásokat, illetve e személyek foglalkoztatáshoz és szakmához való hozzájutását). Mindezekon túlmenően a két irányelv pontosan meghatározza mind a közvetlen, mind pedig a közvetett diszkrimináció fogalmát, valamint a felelősség alóli mentesülés szabályait.

A 2000/78 EK irányelv 7. cikke felhatalmazza a tagállamokat bizonyos pozitív diszkriminációs intézkedések alkalmazására. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód elve tehát nem

---

<sup>5</sup> A Tanács 2000/78/EK keretirányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról

jelenthet akadályt a tagállamok számára arra vonatkozóan, hogy olyan különleges intézkedéseket fogadjanak el, amelyek a hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. Az egyik ilyen lehetőséget maga az irányelv említi: a fogyatékkal élők tekintetében megnevezi azokat a területeket – munkahelyi egészség-és biztonságvédelem, munkahelyi beilleszkedés elősegítése –, amelyeken a tagállamok elfogadhatnak ilyen intézkedéseket.

Az irányelvek jogorvoslatról és a végrehajtásról szóló előírásai megegyeznek. Evvel összefüggésben mindkét jogszabály felsorolja az alábbi lehetőségeket:

- jogvédelem,
- bizonyítási teher megfordítása,
- viktimizáció/megtorlás tilalma,
- tájékoztatási kötelezettség,
- szociális párbeszéd,
- civil szervezetekkel folytatott párbeszéd.

A vizsgált irányelvek jelentőségét támasztja alá azon körülmény is, hogy azok mintegy előrevetítik azt a gondolatot miszerint az esélyegyenlőség az egyenlő bánásmód követelményénél lényegesen szélesebb értelmezést kíván.

A Szerződés 13. cikkelye jogalapot teremtett arra, hogy a nemi diszkrimináció mellett egyéb diszkriminációs okokat is az Unió közösségi jogi szinten szabályozzon.

Láthattuk az egyenlő bánásmód közösségi jogi jelentésének változását az 1957-es kezdet óta. A valóságban azonban sajnos a kívánt szemlélet még nem alakult ki teljes egészében, így például még nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülése is nehézségekbe ütközik a tagállamokban, annak ellenére, hogy ez volt az első szabályozási terület. Ez megmutatkozik elsősorban a bérkülönbségekben, diszkriminatív álláshirdetésekből.

Az Unió kiemelkedő jogalkotási és intézményi feladatokat vállalt fel, hogy a tagállamokban és az európai intézményekben érvényre juttassa az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség közösségi elvét. Ennek eredményeképpen kialakult az fogalom-, és intézményrendszer mely az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését hivatott biztosítani a tagállamokban. Az uniós irányelvek (szemben az uniós rendeletekkel, amelyek hatályba lépésüket követően minden további cselekvés nélkül érvényesülnek a tagállamok nemzeti jogában) csupán az elérendő célt határozzák meg a tagállamok számára, így az, hogy az adott tagállam milyen eszközök igénybevétele mellett kívánja a célt teljesíteni, már a tagállamra van bízva. Ebből fakadóan az egyenlő bánásmód követelményének az egyes nemzeti jogban való megjelenése tagállamonként eltérő lehet, azonban annak alapelvei megegyeznek. A következőkben e fogalmi és intézményi elemek, illetve alapelvek áttekintése következik.

### **A tiltott magatartások köre**

Jellemzően az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartások öt csoportját különböztethetjük meg, nevezetesen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás tényállásait.

A *közvetlen hátrányos megkülönböztetés*nek minősül minden olyan magatartás, intézkedés, utasítás vagy gyakorlat illetve feltétel, amelynek eredményeképpen egy személy – vagy személyek csoportja, védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb elbánásban, mint más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport. E körben nincsen jelentősége annak, hogy a védett tulajdonság valós, vagy vélt tulajdonság.

A *közvetett hátrányos megkülönböztetés* fogalmi körébe azon magatartások tartoznak melyek során valamely látszólag semleges rendelkezés egyes személyeket vagy csoportokat aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz, más velük összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez vagy csoportokhoz képest. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának a gyakorlatban való alkalmazása/felismerése talán a legnehezebben megvalósítható, így evvel összefüggésben érdemes megjegyezni, hogy annak során elegendő a kifogásolt intézkedés hatását vizsgálni, így nem szükséges annak vizsgálata, hogy a kifogásolt intézkedést meghozó személy szándéka hátrányos megkülönböztetésre irányult-e.

*Zaklatás*nak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, mely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása e személlyel szemben egy ellenséges, megfélemlítő, vagy megalázó környezet kialakítása. A zaklatás fogalmi köre tehát messze meghaladja a szexuális tartalmú tényállások körét annak ellenére, hogy az e tényállási körbe tartozó esetek többségükben valamilyen szexuális zaklatást valósítanak meg. A szexuális zaklatás fogalmát a 2002/73/EK Irányelv a következőképpen határozza meg: „szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, mely szóbeli, nem szavakkal történő, vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy sértő környezetet teremt.

Mind a zaklatás, mind a szexuális zaklatás megvalósulhat egyszeri magatartással és folyamatosan is. Úgyszintén mindkét tényállás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással. Ez azt jelenti, hogy mivel a mulasztás passzív magatartásként értelmezendő, és mint ilyen jogellenesnek tekinthető, megállapítható a munkáltatói magatartás egyenlő bánásmód követelményébe ütközése például abban az esetben, hogy ha az alkalmazottak közötti zaklatás tényéről ugyan tudomást szerez, azonban nem tesz semmilyen intézkedést annak megakadályozása érdekében.

Ez a szemlélet meglehetősen kitágítja a foglalkoztató felelősségi körét, mivel nem csupán a saját magatartásáért tartozik felelni, hanem a vele munkaviszonyban álló többi munkavállaló esetleges jogsértő – az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartásáért is. E kockázat elkerülése, illetve minimalizálása érdekében a munkáltatónak érdemes néhány intézkedést foganatosítani, melyekkel a jövőre nézve a zaklatási tényállások megvalósulását. Ilyen intézkedés lehet különösen: belső szabályzat kialakítása, melynek célja a zaklatások megelőzése, és természetesen mely tartalmazza a szükséges tájékoztatásokat is a zaklatás fogalmával kapcsolatosan. Egy ilyen szabályzatban célszerű a sérelem kivizsgálásának módját, az ahhoz kapcsolódó eljárás rendjét, illetve az alkalmazandó szankciók körét is meghatározni.

Ilyen esetekben azonban nem beszélhetünk automatikus jogellenesség megállapításról, ugyanis a munkáltatói felelősség megállapítása során nem csak azt kell figyelembe venni, hogy milyen lépéseket tett meg a munkáltató a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e más további lépéseket is a megelőzés kapcsán, feltéve, hogy az ilyen elmaradt lépések megtétele ésszerű és elvárható lett volna az adott körülmények között.

*Jogellenes elkülönítés* – más néven szegregáció azt jelenti, hogy valaki valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy csoportokat másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít. A jogellenes elkülönítés fogalma tehát nem feltételezi automatikusan a kedvezőtlenebb bánásmód egyidejű megjelenését ebben az esetben ugyanis a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállása is megvalósul, és így ebben az esetben nem

lenne szükség e fogalmi elem kialakítására. Lényeges tehát, hogy önmagában az elkülönítésnek jogellenesnek lennie, és így abban az esetben, még ha a bánásmód legalább megközelítőleg azonos, az egyenlő bánásmód elve sérül az emberi méltóságot csorbító elkülönítés következtében. Mindezekből következik az is, hogy nem önmagában az elkülönítés fogja a jogellenesség alapját jelenti, hanem annak az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző jellege, és ebből következőleg létezhet jogos elkülönítés is.

*Megtorlásnak* (viktimizációnak) minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő – például abban tanúskodó – személlyel szemben a kifogással vagy eljárással összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget. A jogsérelem fogalmát tehát tágan kell értelmezni, és ide kell érteni minden olyan magatartást intézkedést vagy feltételt, utasítást, mulasztást, vagy akár gyakorlatot is, mely sérti az emberi méltóságot, önkényes vagy rosszhiszemű. Abban az esetben is jogellenes lesz a magatartás, ha maga sérelem nem következik be. Ebből az következik, hogy már akkor is az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik az adott magatartás, ha az ilyen személlyel szemben a sérelem okozása csupán, mint fenyegetés jelenik meg. A jogsérelem hiánya tehát önmagában nem zárja ki a megtorlás megállapításának a lehetőségét.

A megtorlás ebből következően egy kapcsolódó tényállás, hiszen annak megállapításához mindig szükség van egy alap diszkriminációs tényállásra, ami minden esetben csak hátrányos megkülönböztetés miatti panasz, vagy annak megállapítására irányuló eljárás lehet. A megtorlás megítélése szempontjából ebből következően teljesen irreleváns, hogy az úgynevezett alap diszkriminációs panasz, illetve eljárás jogos, vagy eredményes volt-e, ugyanis amennyiben megállapítható az ok-okozati összefüggés az alap diszkrimináció miatti panasz, vagy eljárás és a megtorlás között az alapügy megítélésétől függetlenül megállapítható a megtorlás.

E jogintézmény jelentősége abban áll, hogy a hátrányos megkülönböztetés sértettjei sok esetben azért nem lépnek fel jogaik érvényesítése érdekében, mert félnek a jogsérelem okozójának esetleges megtorló intézkedéseitől. A munka világában különösen jellemező ez a fajta magatartás, hiszen ebben a kapcsolatban a munkavállaló függő, önállótlan helyzete miatt eleve kiszolgáltatott a munkáltatónak. A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem azonban nem lehet teljes, illetve hatékony, ha a sérelmet szenvedett fél alappal tarthat a sérelem okozójának későbbi bosszújától. Természetesen mindez vonatkozik azokra a személyekre is, akik az adott ügyben bár nem szenvedtek el sérelmet, azonban az ügy megítélése szempontjából fontos információval bírnak.

Biztosítani kell tehát, hogy ezeknek a személyeknek nem kell hátránytól tartania akár panaszosként, akár tanúként vesznek részt az eljárásban. Ez a körülmény az alapja tehát az itt tárgyalt elvnek, nevezetesen annak az elvárásnak, hogy az ilyen személyekkel szembeni megtorlás is ugyanolyan tilalom és szankció alá essék, mint a többi egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartási forma. A megtorlással szembeni védelem olyan fontos eleme az antidiszkriminációs jognak, hogy egy Európai Bírósági ítélet szerint, hogy a megtorlással szembeni jogi védelmet a munkaviszony megszűnését követően is biztosítani kell a tagállamoknak.<sup>6</sup> Összességében itt tehát egyfajta jogorvoslati szabállyal állunk szemben, mely akár

<sup>6</sup> Érdemes kitérni az Európai Bíróságnak a Coote ügyben (C-185/97 Belinda Jane Coote v. Granada Hospitality Ltd. 1998. ECR I-5199) hozott döntésre e téma vizsgálata során. Az eljárás alapjául szolgáló ügy előzményeként



olyan személyeket is megillette, akik maguk védett tulajdonsággal nem rendelkeznek, és sérelem sem érte őket, de hátrányt szenvedhetnek azért, mert az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak, vagy abban közreműködtek. Szintén fontos megjegyezni, hogy a megtorlás nem csupán természetes személyekkel szemben valósulhat meg, hanem akár jogi személyekkel szemben is.

### A kimentési okok

A fentiekben meghatározott magatartási formák bármelyikének a megvalósulása tehát elméletileg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét jelenti. Ez az állítás azonban nem igaz, és nem is lehet igaz, hiszen a védett tulajdonságok körének relatív határtalansága, illetve a tilos magatartási formák szintén nagyon tág meghatározása az ilyen megközelítés gyakorlati alkalmazhatóságát ellehetetlenítené. Mindazonáltal magának a szabályozásnak sem célja minden esetet diszkriminatívnek ítélni, hiszen elképzelhetőek olyan esetek, mely bár formálisan megfelelnek valamely eddig tárgyalt tilos magatartási formának, azonban a jogalkotó szándéka szerint mégsem minősülnek jogellenesnek. Az ilyen esetek megfelelő kezelésére szolgálnak az úgynevezett kimentési okok, melyek fennállása esetén az annak hatálya alá eső személy anélkül alkalmazhat különbségtételt, hogy az jogellenesnek minősülne.

Nem minősül az irányelv<sup>7</sup> szerint jogellenesnek a különbségtétel, ha azt a munka természetéből fakadó valódi és döntő foglalkoztatási követelmény alapozza meg. Ezt az elvet lehet tehát úgynevezett általános kimentési okként elfogadni, azonban számos tagállam alkalmazza a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű ok kifejezést is mint általános kimentési okot. Fontos

---

a felperes munkavállaló pert kezdeményezett a munkáltatójával szemben azért, mert véleménye szerint a munkáltató a terhése miatt bocsátotta el az állásából. Az ügyben végül megállapodás született a felek között, és a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére került sor. Ezt követően a felperes munkaközvetítővel vette fel a kapcsolatot, azonban állítása szerint korábbi munkáltatója nem volt hajlandó a szükséges referenciákat megadni, amivel megnehezítette a felperes állásszerzését. A felperes ismét bírósághoz fordult egykori munkáltatójával szemben, azt állítva, hogy a referenciák megadásának megtagadása a munkáltató részéről egyfajta bosszú amiatt, hogy korábban diszkriminációra hivatkozva pert kezdeményezett ellene. A bíróság a felperes kártérítési igényét nem találta megalapozottnak, mivel a felperes által feltételezett viktimizációra (megtorlásra) az alperessel fennálló munkaviszonyának megszüntetését követően került sor. A bíróság értelmezése szerint a nemi diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezésében foglalt tilalom pedig csupán azokra a megtorló intézkedésekre terjed ki, melyek hátrányos hatása a munkaviszony fennállása alatt jut érvényre. Coote asszony fellebbezett a döntéssel szemben. A fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapította, hogy a nemi diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezései alapján megvalósul a diszkrimináció akkor is, ha valakit azért részesítenek hátrányban mert a törvény alapján eljárást kezdeményezett. A másodfokon eljáró fellebbviteli bíróság szerint nem lehet kétséget kizáróan megállapítani, hogy a nemi diszkriminációról szóló törvény rendelkezései akkor is alkalmazhatók-e, ha a megtorló magatartás megvalósítása vagy annak káros hatásai a munkaviszony megszűnését követően következnek be, ezért e kérdésben az Európai Bírósághoz fordult. Az Európai Bíróság az ítéletében kiemelte, hogy az irányelv céljának megvalósulását veszélyeztetné a munkáltató megtorló intézkedéseivel szembeni megfelelő jogi védelem biztosításának a hiánya. Mindezek alapján nem található elfogadhatónak az Egyesült Királyság kormányának azon védekezését, hogy az irányelv hatálya nem terjed ki a munkaviszony megszűnését követően megvalósuló jogsértésekre. Az Európai Bíróság tehát az ügyben arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv 6. cikkelyében biztosított bírói védelemhez való jog azokban az esetekben is megilleti a munkavállalót, amikor a munkaviszony megszűnését követően a volt munkáltató a kért referenciák kiadásának megtagadásával akadályozza a munkavállalót az álláskeresésben, megtorlásképpen amiért a munkavállaló ellene korábban eljárást indított az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt. Az ítélet alapján tehát egyértelmű, hogy az irányelv szerinti bírói védelem a munkaviszony megszűnését követően is fennáll.

<sup>7</sup> A Tanács 2000/43/EK Irányelve a személyek közötti faji és etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról

azonban megjegyezni, hogy maga az irányelv ezt a fogalmat csupán a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán engedi alkalmazni.

A kimentési okok egy másik nagy csoportját jelentik az úgynevezett előnyben részesítési szabályok, amit a köznyelv gyakran pozitív diszkriminációnak is nevez. Ezekben az esetekben a megkülönböztetés azért nem tekinthető hátrányosnak – azaz jogellenesnek, mert az egy hátrározottan megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének a felszámolására irányul. Természetesen az ilyen intézkedés jogszerűsége mindig jogszabályi felhatalmazáson kell, hogy alapuljon.

### **A jogorvoslati rendszerrel szembeni általános követelmények az Európai Unióban**

A diszkriminációval szembeni védelem biztosítása alapvető jelentőségű. Ebből következőleg nem elég egyszerűen meghatározni a védett tulajdonságok körét, illetve azokat a magatartási formákat, melyeket jogellenesnek kell tekinteni, de legalább ilyen fontos a megfelelő jogorvoslati rendszer kiépítése a sérelmet szenvedettek igényérvényesítésének biztosítására. A jogorvoslati rendszer jelent tehát egyrészt egy intézményrendszert, de jelenti azon szabályok körét is, amelyek konkrétan meghatározzák a jogérvényesítés menetét. Ez utóbbi természetesen tagállamonként eltérő eljárási rendet jelent, azonban feltétlenül hangsúlyozni kell a bizonyítási teher megfordítására<sup>8</sup> vonatkozó szabály jelentőségét. Mint ahogy arra a fentiekben már utaltunk a bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban nem a sérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania a hátrányos megkülönböztetés tényét, hanem annak, aki a sértett fél állítása szerint diszkriminált kell kimentenie magát – vagyis bizonyítania, hogy a magatartása nem ütközött a hátrányos megkülönböztetés tilalmába. A bírósági eljárásokban ugyanis főszabály, hogy aki az eljárás megnyerése érdekében valamit állít az köteles bizonyítani az erre vonatkozó tényeket. A megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben azonban gyakorta rendkívül nehéz megszerezni az ügy bizonyításához szükséges bizonyítékokat. Ezt a problémát felismerve született meg a 97/80/EK Irányelv bizonyítási teher megfordítását kimondó szabálya.

A jogorvoslati rendszerrel szembeni közösségi jogi követelmények mai formában való létezése alapvetően a 2000/43/EK Irányelv megszületéséhez köthetőek, ugyanis ez az Irányelv mondta ki,<sup>9</sup> hogy a tagállamok kötelesek létrehozni egy vagy több olyan testületet, amelynek feladata a faji vagy etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód elvének megvalósítása. Ennek a testületnek a hatásköre kiterjed arra, hogy:

- a sértettek, a civil szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül, függetlenül támogassa a hátrányos megkülönböztetés áldozatát, hogy az panaszát érvényesíthesse,
- a diszkriminációval foglalkozó, független vizsgálatokat végezzen,
- független jelentéseket hozzon nyilvánosságra, és ajánlásokat tegyen a diszkriminációs eseteket érintő kérdésekkel kapcsolatban.

Az itt meghatározott céllal létrejövő intézmények hatékony működésének biztosítása érdekében az Európai Bizottság néhány ajánlást tett a rendszer kialakítására vonatkozóan.

<sup>8</sup> 97/80/EK Irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben.

<sup>9</sup> A 2000/43/EK Irányelve a személyek közötti faji és etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról 13. cikkely.

Ezeket az ajánlásokat figyelembe véve alakult ki, az a mára már kiforrott elveken nyugvó jogorvoslati rendszer, amelynek alapelvei, és működési elvei tagállamokon belül egységesnek mondhatóak. A Bizottság főbb ajánlásai következők:

- Az egyes tagállamokban kialakítandó jogorvoslati rendszer lehetőleg a legmagasabb szintű jogszabályi alapokon nyugodjék, azaz annak alapja lehetőleg törvény legyen, mely pontosan meghatározza az intézmény feladat,- és hatáskörét. Szintén lényeges követelmény, hogy a tagállamok biztosítani kötelesek az ilyen célú intézmények anyagi függetlenségét, ebből kifolyólag a szervezet működéséhez szükséges forrásokat a tagállami éves költségvetésben tételesen kell biztosítani.
- Lényeges követelményként fogalmazza meg a Bizottság ajánlásában, hogy biztosítani kell a testület jogkörének kialakítása során, hogy az be tudjon kapcsolódni a jogalkotási folyamatba is, és ezáltal a testület munkája során kialakult tapasztalat és tudás beépülhessen a jogrendszerbe.
- A jogorvoslati lehetőség biztosítása olyan alapvető jelentőségű, hogy azt a lehető legszélesebb körben elérhetővé kell tenni, vagyis annak hatásköre valamennyi jogaiban sértett társadalmi csoportra kiterjedjen, mivel ez garantálja leginkább a jogrendszer koherenciáját és valamennyi jog érvényesülését.
- Szintén fontos és alapvető követelmény a bárki általi hozzáférést biztosító ingyenesség követelménye.
- Figyelemmel arra, hogy a diszkriminációs ügyekben a jogérvényesítésre sokszor a sértettek félelme, vagy szégyenérzete miatt nem kerül sor, e testület feladatai közé tartozik a társadalomban uralkodó állapotok lehető legszélesebbkörű feltárása rendszeres felmérések és kutatások által.

### **A közösségi jog érvényesülése a tagállamok nemzeti szabályozásában**

Végezetül szükséges röviden tárgyalni annak a kérdését is, hogy az egyes tagállamok jogába hogyan épülnek be az itt tárgyalt alapelvek. Az irányelvek jogi természetüknél fogva sajátos jogforrási csoportokat alkotnak. Az Európai Közösséget létrehozó Szerződés (EKSZ) 249. cikkelye azokra vonatkozóan a következőképpen rendelkezik: „az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”. Az irányelv tehát a Közösség hatáskörébe tartozó területeken úgy szolgálja a tagállamok jogrendszerének közelítését, és így a közösségi célok megvalósítását, hogy meghatároz egy szabályozási keretcélt, de azt nem írja elő, hogy e célt a tagállamok milyen jogalkotási eszközökkel és pontosan milyen tartalommal valósítsák meg. Az irányelvek tekintetében tehát a tagállamokat átültetési kötelezettség terheli, melyek határidejéről többnyire ma-  
guk az irányelvek rendelkeznek záró rendelkezéseikben.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> A tagállamok az irányelvek átültetése céljából alkotott jogszabályaikban kötelesek feltüntetni, hogy az adott norma mely irányelv átültetését szolgálja. Az átültetés olyan, a közösségi jogból, közelebbről az alapszerződésből fakadó kötelezettség, amelynek megszegése esetére az alapszerződés különböző szankciókat irányoz elő. Az irányelvek átültetésének ellenőrzése az Európai Bizottság feladata. Amennyiben valamely tagállam a határidőre nem, vagy nem megfelelően ültet át egy irányelvet, úgynevezett szerződésesszegési eljárás indítható ellene. Az alapszerződés 226. cikke értelmében, ha a Bizottság megítélése szerint egy tagállam a szerződésből eredő valamely kötelezettségét nem teljesítette, az ügyről indokolással ellátott véleményt ad, miután az érintett államnak lehetőséget biztosított észrevételei megtételére.

Szintén az alapszerződés a 228. cikkelyében kimondja, hogy abban az esetben, ha az Európai Bíróság megállapítja, hogy ha valamely tagállam nem tesz eleget a Szerződésből fakadó kötelezettségének, úgy az köteles megtenni azon intézkedéseket, melyeket a Bíróság az ítéletében meghatároz. Ennek elmulasztása pedig szigorúbb szankciók<sup>11</sup> alkalmazását is lehetővé teszi.

A közösségi jog elsőbbségének elve,<sup>12</sup> illetve az irányelvek közvetlen hatálya<sup>13</sup> – mely elv tulajdonképpen előfeltétele az előbb említett elsőbbségi elvnek – alapozza meg annak a lehetőségét, hogy az irányelv tagállami átültetésének esetleges hiánya, vagy éppenséggel nem megfelelő volta ne hozza hátrányos helyzetbe a tagállam polgárait, és az irányelvben meghatározott célok ilyen esetekben is megvalósulhassanak az adott tagállamban akár az egyéni jogérvényesítés által. Nehezíti azonban a közvetlen hatály érvényesülésének lehetőségét, hogy az irányelvek nem konkrét intézkedést, csupán elvi meghatározású célokat tartalmaznak, és ezáltal meglehetősen nagy szabadságot biztosítanak a nemzeti jogalkotásnak azok beépítése kapcsán. Ez a problémakör felveti a vertikális és a horizontális közvetlen hatály elhatárolásának igényét, vagyis annak a kérdését, hogy a nemzeti bíróságok előtti közvetlen jogérvényesítés csak az állami, illetve állami szervekkel szemben, vagy magánszemélyek egymás közti jogvitáiban is lehetséges-e. Az irányelvek közvetlen hatályosulásának kérdéskörében a kialakult, és egységes álláspont sokáig az volt, miszerint azok nem teljes egészükben, hanem csak annyiban hatályosulnak amennyiben az egyének jogait azok kellő pontossággal és egyértelműséggel határozzák meg. A későbbiekben az Európai Bíróság kiegészítette ezt a felfogását azzal az elvvel, hogy az irányelvek közvetlen hatálya csak akkor valósul meg, ha az átültetésükre megszabott határidő már eredménytelenül eltelt, vagy arra egyáltalán nem, vagy nem megfelelően került sor. A közvetlen hatályosulás kérdése azonban hosszú időn keresztül csupán az állammal, vagy az állami szervekkel szemben valósult meg.<sup>14</sup>

Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tekintetében azonban a Mangold-ügyben<sup>15</sup> hozott ítélet számos tekintetben változást hozott a kialakult szemléletben. A Bíróság kimondta

<sup>11</sup> Ha az érintett tagállam a Bizottság által meghatározott határidőn belül nem teszi meg a Bíróság ítéletében foglaltak teljesítéséhez szükséges intézkedéseket, a Bizottság a Bírósághoz fordulhat. Egyúttal meghatározza az érintett tagállam által fizetendő átalányösszeg vagy kényszerítő bírság összegét, amelyet az adott körülmények között megfelelőnek ítél. Ha a Bíróság megállapítja, hogy az érintett tagállam nem tett eleget az ítéletében foglaltaknak, a tagállamot átalányösszeg vagy kényszerítő bírság fizetésére kötelezheti.

<sup>12</sup> A közösségi jog elsőbbségének elve szerint, ha a közösségi jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga ellentétes, a bíróságok a közösségi jogba ütköző hazai jogszabály helyett a közösségi normát kötelesek alkalmazni.

<sup>13</sup> A közvetlen hatály elve, azt jelenti, hogy a magánszemélyek a közösségi jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését a közösségi jogra alapozza.

<sup>14</sup> Ennek a felfogásnak az alapja az volt, hogy amennyiben az állam nem gondoskodik kellőképpen annak átültetéséről, és ezáltal a nemzeti jog nem harmonizált, akkor a magánszemélyek nem tehetők felelőssé az állam beültetési kötelezettségének megsértése miatt.

<sup>15</sup> Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés jogszerű eseteinek megítélése kapcsán több ítélet is született, azonban mindezekig a Mangold-ügy keltette a legnagyobb visszhangot. Az ügy tényállása röviden a következő: Mangold úr 56 éves korában határozott időre szóló munkaszerződést kötött munkáltatójával Rüdiger Helm ügyvéddel. Az akkor hatályos nemzeti jog a határozott időre szóló munkaszerződések megkötését objektív igazoló feltételhez kötötte. Ennek megfelelően az ilyen szerződések legfeljebb két év időtartamra szólhatnak és ezen időszakon belül is legfeljebb háromszor hosszabbíthatóak meg. Nincsen szükség azonban az objektív igazoló körülmény meglétére, ha a munkaszerződés megkötésének időpontjában a munkavállaló 52. életévét betöltötte.<sup>15</sup> Mangold úr álláspontja szerint ez a szabály, és e képpen az ő munkaszerződése ellentétes az irányelvvel. Rüdiger Helm álláspontja szerint az életkor szerinti megkülönböztetés célja az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése.

ugyanis ebben az ügyben, hogy: „Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével – amely a közösségi jog általános elve – kapcsolatos eljárásban eljáró bíróságnak a feladata – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyet a közösségi jog a magánszemélyek számára biztosít, eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek azzal, továbbá abban az esetben is, ha a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78 tanácsi irányelvhez hasonlóan az ebből az általános elvből eredő irányelv átültetésének határideje még nem járt le.”<sup>16</sup>

A Mangold-ügy – bár az egyik legvitatottabb Európai Bírósági döntés – kapcsán a Bíróság tehát kimondta a diszkrimináció alapvető jelentőségét a közösségi jogban, és ezen túlmenően deklarálta annak közvetlen vertikális hatályosulását is, még abban az esetben is, ha a tagállamra irányadó beültetési határidő még nem telt el. A Bíróság tehát nem az irányelv közvetlen hatályát mondta ki ezzel, hanem az alapelv (vagyis a diszkrimináció tilalma) konkretizálását és közvetlen hatályosulását.

---

Ebben az ügyben a Bíróságnak a következő kérdésekre kellett választ adnia:

Az 1999/70/EK Irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyokról megengedi-e bizonyos munkavállalói csoport tekintetében olyan korhatár megállapítását, mely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni. További kérdés, hogy amennyiben ez nem ellentétes a hivatkozott Irányelvvel, jogszerű volt-e, és nem ütközik-e a 2000/78/EK Irányelv életkor szerinti hátrányos megkülönböztetést tiltó cikkelyébe, az eredetileg 60. évben meghatározott korhatár 58., majd 52. évre csökkentése.

A határozott idejű munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 8.§ 3. pontja viszont úgy rendelkezik, hogy a megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére. A német kormány ezzel összefüggésben előadta, hogy az életkori határ leszállítása bár valóban az általános védelmi szint csökkenését eredményezte, azonban az érintett munkavállalókat kárpótolták a bevezetett szociális biztonsági intézkedések.<sup>15</sup> A Bíróság azonban ezt az érvelést nem fogadta el, és arra a következtetésre jutott, hogy bár önmagában a korhatár csökkentése mely felett korlátozás nélkül lehet határozott idejű munkaszerződést kötni önmagában nem ellentétes a keretmegállapodás 8.§ 3. pontjával, azonban azt is vizsgálni kell, hogy a cél eléréséhez alkalmazott eszközök szükségesek és megfelelőek voltak-e.<sup>15</sup> Az eszközök megfelelőségének vizsgálata után a Bíróság viszont arra az álláspontra jutott miszerint azok meghaladják azt a szintet, mely szükséges és megfelelő a kitűzött cél eléréshez. Kifejtette miszerint

„...az alapeljárásban érintetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása ahhoz vezet, hogy minden 52. életévét betöltött munkavállalónak – arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e, és ha igen, mennyi ideig – azon életkorig, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságát érvényesítheti, korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott ideig tartó munkaszerződés kínálható fel. A munkavállalók e nagy, kizárólag életkor alapján meghatározott csoportja azzal a kockázattal szembesül, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, amint az a keretszerződésből is következik...”

<sup>16</sup> C-144/04 Wener Mangold kontra Rüdiger Helm 4.) pont