

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban

dr. Zaccaria Márton Leó

Témavezető: Dr. Nadas György, PhD egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2014.08.30.

I. Az értekezés háttere, tárgya és célkitűzései

I.1. Problémafelvetés

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajog egyik legfontosabb alapelveként tekinthető, egyúttal olyan jogelvnek, amely nem kizárólag a foglalkoztatási viszonyok körében értelmezendő. Témaválasztásomat éppen az ebből adódó szerteágazóság, sokszínűség indokolja, ugyanis az elv sajátos természete számos értelmezési, illetve olyan gyakorlati problémához is vezet, amelyek jelentős mértékben megnehezítik annak helyes interpretálását, illetőleg ellentmondásos helyzeteket eredményez a mindennapi életben. Ezen elv alapvetően a jog – és egyúttal a munkajog – talán legérzékenyebb területét fejezi ki ezen elv, hiszen fókuszában annak tilalma áll, hogy valamely személyt olyan módon érjen bárminemű jogsérelem, hogy azt jellemzően az ő másokkal szembeni megkülönböztetése okozza, a megkülönböztetés pedig valamely védett tulajdonságára vezethető vissza.

Munkajogi szempontból¹ ugyanakkor azért is nevezhető kifejezetten érzékenynek ez a terület, mert az egyenlőség biztosítása szükségszerűen kógens jogszabályokon, vagy kollektív szerződéses előírásokon alapszik, ami jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szerződéses szabadság elvébe.² Mindezt betetőzi az a sajátos jelenség is, miszerint a diszkrimináció – vagyis az egyenlő bánásmód elvének megsértése – nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik, hiszen a felek a munkaszerződésbe természetesen nem foglalhatnak bele olyan rendelkezéseket, amelyek diszkriminatívak.³ Ebből következően a hátrányos megkülönböztetés bármely formája nem valamilyen szerződéses „hiba” formájában érhető tetten, hanem az egyik fél – a munkáltató – egyoldalú aktusában, illetőleg annak eredményében.⁴ Vagyis elképzelhető, hogy a munkáltató például belső szabályzattal rendelkezik az egyenlő bánásmód biztosításáról,⁵ de a törvényi kógenciáktól – végeredményben mindenfajta diszkrimináció tilalmától – természetesen nem térhetnek el jogszerűen a felek. Ezért van álláspontom szerint különös jelentősége annak, hogy a munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) alapelvi szinten tárgyalja ezt a kérdést.

Más szempontból azonban a munkajogi szabályozás sajátos módon mintegy „sikertelenségre” van ítélve az egyenlőség biztosítása kapcsán, ugyanis bár a jogszabály előírása szerint az egyenlő bánásmód elvét meg kell tartani, és annak sérelme esetén orvosolni

¹ Előzetesen megjegyzendő, hogy munkaviszony és munkaviszony között is különbségek mutatkozhatnak a diszkrimináció problematikája kapcsán, hiszen a klasszikus értelemben vett („tipikus”) munkajogviszonyok vonatkozásában a legnagyobb veszélyt a diszkrimináció eredeti formája, vagyis a nemi alapú megkülönböztetés jelenti, hiszen erre lényegében valamennyi diszkriminációs probléma visszavezethető. A diszkrimináció más – például életkori – formái sokkal markánsabban jelennek meg az úgynevezett atipikus munkaviszonyok körében, ezek között is kiemelve a munkaerő-kölcsönzést és a határozott időtartamú munkaviszonyokat. Lásd: Christa TOBLER, *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersntia, Antwerpen – Oxford, 2005, 326-330.

² Harold C. HAVIGHURST, *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981, 107., 113. és 122-124.

³ Más kérdés, hogy megfogalmazástól függően vezethetnek persze indirekt módon diszkriminációhoz a gyakorlatban.

⁴ TOBLER, *i.m.*, 41-43.

⁵ Jó példája lehet ennek az Mt. 17. §-ában szabályozott munkáltatói szabályzat, amelyben tipikusan lehetséges ilyen tartalmú intézkedések megfogalmazása. Ugyanakkor az ilyen egyoldalú rendelkezések egyúttal sérelmesek is lehetnek a munkavállalókra nézve. Ezzel összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban*, Magyar Jog, 2012/3, 157-170.

kell a jogsérelmet, az Mt. – lényegében egy kivételtől eltekintve⁶ - nem tartalmaz olyan jogkövetkezményeket, amelyek alkalmasak lennének ezen előírásnak megfelelően orvosolni a munkavállalói jogsérelmeket.⁷ Az említett kivétel mellett persze külön megítélés alá esik álláspontom szerint az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv, hiszen ennek megsértése esetén természetesen bíróság előtt követelhető a felmerülő bérkülönbözlet. Ugyanakkor gondoljunk bele abba a gyakori esetben, amikor a jelentkezőt diszkriminatív módon utasítja el a potenciális munkáltató akár az álláspályázat tartalma, akár az állásinterjú diszkriminatív lebonyolítása miatt. Ilyen esetben tényleges munkajogi jogorvoslással nem tud élni az egyenlőségében megsértett személy. Így – visszautalva – a bekezdés elején említett „sikertelenségre” – azzal a veszéllyel is számolni kell az egyenlő bánásmód elvének szabályozása kapcsán, hogy a többnyire preventív jellegű garanciális szabályok⁸ lex imperfectává válnak azok kikényszeríthetatlensége miatt, és ezáltal csökken a jogvédelem szintje.

Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy ezen a helyzeten érdemben változtatni kívánt a jogalkotó akkor, amikor megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (a továbbiakban: Ebktv.),⁹ ugyanis e jogszabály – bár általánosan és keretjelleggel, de – tartalmazza azon fogalmakat, előírásokat, elveket, amelyek mentén az egyenlőség elve valóban érvényre juttatható lenne a jogrendszerben. Így – szem előtt tartva az Ebktv. generális jellegét – a munkaviszonyokban is könnyebben, hatékonyabban megvalósítható a munkavállalók egyenlősége, hiszen az Mt. alapvető szabályán túl az Ebktv. gyakorlatilag teljes körűen megkísérli védeni a személyeket egyenlőségükben, ráadásul speciális szabályokat is megfogalmaz a munkavállalókra nézve. Vagyis az Ebktv. leginkább az Európai Unió szerteágazó előírásai mentén juttatja érvényre a munkajogi egyenlőséget, és fontos, hogy az Mt. és az Ebktv. alkalmazása során a gyakorlatban ezeknek összhangban kell lenniük.¹⁰ Természetesen a már többször említett „sikertelenségen” nem biztos, hogy az Ebktv. szabályai és az azokat követő joggyakorlat segíteni tud, de a munkajogi egyenlőség előmozdításában és fejlesztésében mindenképpen kulcsszerepet játszik, és jelen disszertáció tárgyát éppen az a kérdés képezi, hogy az Ebktv. – kiegészítve az Mt. alapvető szabályával – mennyiben tudja garantálni a gyakorlatban a munkavállalók egyenlőségét.

Mindezek alapján megállapítható, hogy a diszkrimináció bekövetkezése koránt sem szükségszerű vagy természetes, azt mindenképpen valamilyen – negatív tartalmú – előfeltevésnek, cselekménynek kell megelőznie.¹¹ A dolgozat tárgyát képező foglalkozási kérdések kapcsán ez kétség kívül a munkáltató oldalán jelentkezik, ugyanis ő van olyan helyzetben, neki vannak olyan jogai és lehetőségei, amelyekkel – akár szándékosan, akár nem szándékosan – hátrányosan megkülönböztetheti munkavállalóit. Látszik az is, hogy a

⁶ Az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát, a bíróság a munkavállaló kérelmére helyreállítja azt, ha a jogviszony az egyenlő bánásmód megsértésével szűnt meg.

⁷ Szem előtt tartva persze azt, hogy az Ebktv. generálisan, keretjelleggel ugyan, de tartalmaz szankciókat, bár ezek az esetek többségében aligha orvosolják a munkavállalók jogsérelmét azok közigazgatási természete miatt.

⁸ Lásd a törvényjavaslat általános indokolásának 4., 5. és 7. pontjait.

⁹ A törvényjavaslat általános indokolásának 1. pontjában foglaltak szerint az akkori jogi környezet nélkülözötte az egységes fogalomhasználatot, illetőleg nem biztosított hatékony eszközöket a jogsértésekkel szemben, így az Ebktv. megalkotásakor a két legfontosabb vezérelv a koherencia és a szabályozás hatékonysága volt.

¹⁰ Ebktv. 2. §.

¹¹ Helen MEENAN, *Introduction*, in: Helen MEENAN (ed.), *Equality Law in an Enlarged European Union – Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, 18-21.

megkülönböztetett személy szükségképpen valamilyen hátrányt szenved el, ez pedig egyúttal az emberi méltósághoz való alapjogban bekövetkező sérelmet is jelent.¹²

I.2. A disszertáció tárgya, hipotézis

Jelen disszertáció tárgyát az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati kivételése képezi, méghozzá azon a jogterületen vizsgálva, ahol talán a legevidensebbnek tekinthető a diszkrimináció jelenléte, ráadásul ezen jelenségek előfordulása kifejezetten gyakori. A foglalkoztatással összefüggésben ugyanis fokozott veszélynek vannak kitéve azon személyek – a munkavállalók –, akiket a jogviszonyuk struktúráját tekintve fölöttük álló személy – a munkáltató – valamilyen módon és mértékben megkülönböztethet. És bár a megkülönböztetésnek létezik természetesen jogszerű formája is, a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy szinte bármilyen típusú munkaviszonyban és bármilyen típusú munkáltatónál gyakran találkozhatunk ilyen jellegű jogsérelemmel.

Célom többek között az, hogy az egyenlő bánásmód elvét tárgyaló hatósági és bírósági döntéseket rendszerezem, hiszen ezen rendszerezés képezi az alapját a későbbi következtetéseknek. A rendszerezés alapjául az az előfeltevés szolgál, miszerint a magyar jogi megoldások alapvetően megfelelnek az Európai Unió alapvető elvárásainak, de kérdés lehet, hogy a szabályozás vajon tényleg kellően biztos hátteret, alapot szolgáltat-e a jogalkalmazók számára, ugyanis a disszertációban igyekszem feltárni azon főbb ellentmondásokat, esetleg hiányosságokat, melyek az Ebktv. és az Mt. szabályozása és a joggyakorlat között megfigyelhetők. Maga a kategorizálás és az ehhez kapcsolt feldolgozás az Ebktv. struktúráját és logikáját követi, mely megoldás akár meglepőnek, rendhagyónak is hathat, de a részletes kidolgozás során igyekszem igazolni e rendszerezés helytállóságát.

Követve a dolgozat gondolati ívét, a következő főbb csomópontok tartoznak a disszertáció hipotézisébe.

Megválaszolandó kérdésként merül fel álláspontom szerint a jelenleg hatályos szabályozás helytállósága és célszerűsége is, értve ez alatt az Ebktv-t, az Mt-t, illetve a közszféra munkajogát szabályozó törvényeket egyaránt. Nézetem szerint ugyanis az Ebktv. kellően friss még ahhoz,¹³ hogy kérdésként merüljön fel a törvény egészének, de akár egyes részeinek szabályozási koncepciója, szigorúan a releváns joggyakorlat mentén haladva. E mellett a munkajogi szabályozás – tekintettel arra is, hogy az 1992-es Mt. szabályai folyamatosan és többnyire jelentős mértékben változtak az egyenlő bánásmód kérdését tekintve¹⁴ - is felvet bizonyos problémákat.

Az Ebktv. a védett tulajdonságok körében nevesíti az egyéb helyzetet, mely lényegében azt a célt szolgálja, hogy a 8. § taxatív felsorolásán kívül eső további tulajdonság is minősülhessen védett tulajdonságnak, vagyis ne mentesülhessen a diszkriminációt előidéző fél kizárólag azon az alapon, hogy a másik fél védett tulajdonsága nem kategorizálható az Ebktv. felsorolása alapján. Ugyanakkor a joggyakorlatban két eltérő nézőpont áll egymással szemben, ugyanis egyik oldalról nem zárható ki a széleskörű, kiterjesztő értelmezés sem, másik oldalról a túlzottan kiterjesztő értelmezés ahhoz vezetne, hogy a bizonyítás szabályai üresednének ki,¹⁵ illetve az Ebktv. védett tulajdonságokról szóló felsorolása is értelmét

¹² ÁDÁM Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 55-70.

¹³ A törvény 2004. január 28-án lépett hatályba.

¹⁴ Az Mt. többször is módosításra került az elv vonatkozásában, és e változások a részletes szabályozás és a jelenlegi normaszöveggel szinte megegyező, kizárólag az elv kimondására szorító megoldás között mozogtak.

¹⁵ Hiszen ebben az esetben a védett tulajdonságra vonatkozó valószínűsítés mindenképpen sikeres lenne. A GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros szerint szükséges korlátok közé szorítani az egyéb helyzet fogalmát, ugyanis

veszteni, hiszen nem is lenne szükség védett tulajdonságot valószínűsíteni, hanem lényegében elegendő lenne ezt egy bármilyen tulajdonságra korlátozni. Ezen eltérő álláspontok kapcsán a dolgozat további kérdése az is, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság hogyan értelmezhető a munkaviszonnyal összefüggésben.

Önálló, ugyanakkor nem is kizárólag az egyenlő bánásmód követelményéhez kapcsolódó jogi problémákat vet fel az egyenlő vagy egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bér elv gyakorlati megjelenése is, ugyanis a szabályozás oldaláról szemlélve e gyakran felmerülő problémát akár rendezettnek is tekinthetnénk a magyar jogban.¹⁶ Ugyanakkor hipotézisem részét képezi az is, hogy a magyar bírói gyakorlat nem mutat kellő következetességet e területen, hiszen a munkabér fogalma, az egyenlőségi szempontok, az összehasonlítás alanyai, de akár az igazolt eltérő bánásmód kérdésében is kimutathatók bizonyos ellentmondások, ezekre pedig megkísérlek rávilágítani a későbbiekben. A következtetések levonása szempontjából pedig fontos vizsgálni azt is, hogy bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata többnyire következetesnek tűnik, vajon hogyan és milyen mértékben integrálhatók az abban kifejtettek a bírósági gyakorlatba. Összességében arra a kérdésre keresem a választ az egyenlő díjazással összefüggésben, hogy valóban az egyenlő vagy egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bér elv kerül-e alkalmazásra a magyar joggyakorlatban, vagy annak eredeti, szűkebb formája, vagyis az egyenlő munkáért egyenlő bér elv.

A dolgozat tárgyát képezi továbbá az Ebktv. fogalmi rendszerének átfogó vizsgálata, mely során következtetések levonása szükséges a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés éles elhatárolása kapcsán, illetve utóbbi kapcsán a vonatkozásban is, hogy arra a gyakorlatban csak nagyon kevés példát találunk, aminek elsősorban az Ebktv. megfogalmazása az oka. A közvetett hátrányos megkülönböztetés a vonatkozó irányelvek szerint¹⁷ gyakorlatilag kiegészíteni hivatott a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmát azokban az esetekben, amikor az nem állapítható meg, de a hátrányt szenvedett felet mégis diszkrimináció éri a munkáltatói intézkedés eredményeképpen.¹⁸ Vagyis kérdésként tehető fel, hogy a joggyakorlatban hogyan kerülnek értelmezésre az Ebktv.-ben tárgyalt konjunktív feltételek, illetve, hogy mi valójában a két törvényileg egymástól elhatárolt tényállás egymáshoz való viszonya a gyakorlatban.

Hipotézisem utolsó nagyobb gondolati csomópontja az Ebktv. bizonyítási, illetve ehhez köthető kimentési szabályaival kapcsolatos. A jogszabály talán legbonyolultabb, a gyakorlatban legnehezebben alkalmazható és legtöbb vitára okot adó része ugyanis ez, hiszen az Ebktv. a sérelmet szenvedett fél szemszögéből nézve kedvezményesen osztja meg a bizonyítási terhet, gyakorlatilag megfordítva azt, ezzel hozva jóval előnyösebb helyzetbe a munkavállalót. A bizonyítás egyúttal több lehetőséget kínál arra, hogy a sérelmet okozó fél kimentse magát, de ezek a kimentési esetek a gyakorlatban nem feltétlenül különülnek el egymástól, miközben ezek jogi megítélésről az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület már részletesen állást foglalt korábban.¹⁹ Ugyanígy érdemes feltárni azt is, hogy a Hatóság által követett – és az Ebktv.-n nyugvó – merev, szigorú megközelítésnek kell-e a bizonyítás kapcsán érvényesülnie a gyakorlatban, vagy a bírói gyakorlatban gyakran megjelenő, éppen a panaszt – felperest – nehezebb helyzetbe hozó kevésbé szigorú jogértelmezésnek. Kritikai élel szükséges arról is szólni, hogy az Ebktv. nem építette be saját rendszerébe a 2000/78/EK keretirányelv szerinti életkori diszkriminációhoz kötődő speciális kimentési szabályokat,

ellenkező esetben e fogalom, illetőleg a jogvédelem képlékeny, bizonytalanná válna. Lásd: GYULAVÁRI *Tamás* – KÁDÁR *András Kristóf*, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 57-58.

¹⁶ Ezzel kapcsolatosan lásd részletesen a disszertáció III.2. és IV.3. alfejezeteit.

¹⁷ MEENAN, *Introduction*, 18-21.

¹⁸ TOBLER, *i.m.*, 57.

¹⁹ 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

amelyek e miatt a gyakorlatban nem is jelennek meg. E mellett a munkajogi kérdésekben alkalmazandó speciális kimentési szabály helytállóságát is vizsgálom a joggyakorlat alapján, ugyanis a jogszabály szövege alapján nem látszik egyértelműen, hogy miért indokolt azt fenntartani az általános kimentési szabályok mellett.

Tekintettel arra, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataival szemben bírósági felülvizsgálatnak lehet helye,²⁰ ezért indokolt röviden áttekinteni a Kúria ilyen tárgykörben meghozott ítéleteit is, ugyanis kérdésként tehető fel, hogy a Kúria a felülvizsgálat során mennyiben ítéli meg az egyes, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdéseket azonos vagy eltérő módon a Hatóság joggyakorlatához képest. Előzetesen feltételezhető, hogy leginkább az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok interpretálásában mutatkoznak különbségek a döntések között, de ebből természetesen más eltérések is következnek. A vizsgálat abból a szempontból mindenképpen indokolt, hogy a bírói felülvizsgálat gyakorlatilag az egyetlen olyan metszéspont, melynek kapcsán a bírósági és hatósági gyakorlat közvetlen kapcsolatba kerül egymással, ilyen módon a hatósági gyakorlat könnyebben befolyásolhatja a bírói jogértelmezést.

I.3. A kutatás módszertana

Disszertációm egyik meghatározó jellemzője módszertani szempontból a problémaközpontú megközelítés, ami kifejezetten a joggyakorlatra fókuszáló nézőponttal egészül ki. Ezek alapjaiban határozzák meg a téma feldolgozásának arculatát és metodikáját, ugyanis dolgozatomban nem általában véve az egyenlő bánásmód elvét, vagy nem annak struktúráját, fejlődéstörténetét dolgozom fel, hanem a foglalkoztatással összefüggésben azokat a tipikus elemeket, amelyeknek a gyakorlatban is kiemelkedő jelentőségük van, és megítélésük jellemzően nem egységes a magyar joggyakorlatban.

Így a leíró módszer segítségével hívásával áttekintem a hatályos magyar szabályozást, vagyis az Ebktv. védelmi rendszerére és az Mt-ben foglaltakra is. Mindegyik szabályozási szinthez hozzárendelem a vonatkozó joggyakorlat legfontosabb szegmenseit, így ezek szintézise és kritikai tárgyalása adja a dolgozat mondanivalójának lényegét, ezzel mintegy „működés közben” vizsgálva az egyenlő bánásmód elvének legfontosabb törvényi szabályait. A szabályok ismertetésén túl azonban az egyes normák gyakorlati értelmezése jelenik meg központi helyen a dolgozatban, így a jelenleg hatályos szabályozás nem csupán statikájában, hanem dinamikájában jelenik meg a dolgozat központi fejezetében.

A joggyakorlat feldolgozása nem a részletes elemzés – leírás – talaján áll, hiszen az egyes esetek tényállásai csak a szükséges mértékben kerülnek ismertetésre. Ezen túlmenően egyes hatósági és bírósági döntések feldolgozása során csak azon tényállási elemeket fejtem ki részletesebben, amelyek ismertetése nélkülözhetetlen az adott döntéssel érintett kérdéskör – így például egyenlő munkáért egyenlő bér elv – feldolgozásához. A feldolgozás fókuszában a rendszerező elemzés szerepel, ugyanis disszertációm előfeltevése szerint az alapvetően megfelelő törvényi szabályok egy része elvész a gyakorlatban, vagy legalábbis nem úgy jelenik meg, mint ahogyan az európai standardok alapján ez elvárható lenne. Így – a szükséges következtetések levonásán keresztül – igyekszem feltárni a joggyakorlat legfontosabb pontjait.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság, illetve a Kúria joggyakorlatát elemző fejezetben logikailag az egyes döntéseket csoportokba rendezve tárgyalom és hasonlítom össze, a csoportokat pedig az egyenlő bánásmód elvének értelmezésével összefüggő neuralgikus

²⁰ A 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól (a továbbiakban: Ket.) 109. §-a szerint.

kérdések – egyéb helyzet értelmezése, egyenlő díjazás elve, az Ebktv. fogalmi rendszere, sajátos bizonyítási szabályok és a munkáltató kimentési lehetőségei – alapján alakítottam ki. A feldolgozásbeli eltérések alapvetően az eltérő eljárásokból, illetve az ügyek számának és jellegének különbségeiből adódnak, azonban a kettős elemzés mindenképpen adekvát, hiszen mind a Hatóság, mind pedig a munkaügyekben eljáró bíróságok feladata az, hogy a diszkrimináció valamennyi formájával szemben tényleges és hatékony jogvédelmet nyújtsanak a munkavállalóknak. A hatósági gyakorlat alapos feldolgozása céljából személyesen is végeztem kutatást az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál,²¹ illetőleg a bírói gyakorlat, az „élő jog” elemzéséhez szintén igénybe vettem személyes segítséget, méghozzá munkaügyekben ítélező bírakkal történő személyes konzultáció formájában.

A gyakorlati szempontú feldolgozás következménye az is, hogy mivel a bírósági és hatósági joggyakorlat elemzését párhuzamosan végzem, ezért az egyes fejezeteken belül a kettő összefüggéseinek feltárására, részleges összehasonlítására is sor kerül. A dolgozat zárásaképpen szereplő összegzésben pedig a két, gyakran eltérő joggyakorlati megközelítés szintézisét kívánom adni, ugyanis álláspontom szerint a magyar jogban a foglalkozási egyenlőséggel kapcsolatos kérdések, illetve annak érvényesülése csak együttes vizsgálattal érthető meg, és gondolható tovább.

Ebben a témában ilyen feldolgozási módszerrel ezidáig nem született átfogó munka a magyar jogtudományban,²² ugyanakkor mindenképpen indokoltnak tűnik ennek elkészítése. Az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati megjelenése, illetőleg a magyar egyenlőségi jog már több szempontból is feldolgozásra került, és bár ezek a feldolgozások érintették a munkaviszonnyal összefüggésben megvalósítandó egyenlőség kérdéseit, mégis úgy gondolom, hogy szükséges kifejezetten a kérdés munkajogi oldalára koncentrálni, ugyanakkor megtartva az általános elv struktúráját vizsgálat tárgyává tenni ezt a kérdést.

Ennek megfelelően a gyakorlati szempontú vizsgálat során szükségszerűen találkozok elmélet és gyakorlat, hiszen az egyes döntések elemzése során végig tekintettel vagyok az egyenlő bánásmód területén használatos fogalmakra, európai standardokra és konkrét uniós követelményekre. Ezáltal megkísérlem feltárni a főbb hiányosságokat, ugyanakkor mivel a dolgozat kizárólag joggyakorlatra fókuszáló fejezetei rendszerező jellegűek is egyben, ezért ez teljes körű vizsgálatot tesz lehetővé.

Ezek alapján a dolgozat legfőbb újdonsága az, hogy arra a kérdésre keresi a választ, hogy az Ebktv. hatályba lépése óta eltelt tíz éves időszakban milyen főbb fejlemények mutathatók ki az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatosan a foglalkozás területén, ugyanis kellő idő telt már el ahhoz az Ebktv. hatályba lépése óta, hogy egy ilyen típusú, átfogó vizsgálat indokolt legyen. Az Ebktv. hatályba lépése természetesen a munkajogi joggyakorlatra is nagy hatással volt és van, ezek a hatások pedig lépten-nyomon tetten érhetők mind az Egyenlő Bánásmód

²¹ A dolgozat mondanivalója és következtetései szempontjából lényeges valamennyi határozatot fel tudtam ilyen módon dolgozni, hiszen a dolgozatban érintett határozatok jelentős része vagy nem tartalmaz érdemi következtetéseket, álláspontokat a tárgyalta kérdések kapcsán, vagy szimplán megerősíti a korábban kimondottakat. Ilyen módon nem került valamennyi – közel háromszáz – ügy személyesen feldolgozásra, de a csomópontokat képező hatósági döntések közül valamennyinél lehetőségem nyílt a részletes vizsgálatra. Így a IV. fejezet keretei között az általam leglényegesebbnek tartott határozatok kerülnek alaposan elemzésre, a többi pedig – gyakran csak említés szintjén – mintegy megerősíti, alátámasztja az adott kérdés szempontjából releváns mondanivaló lényegét.

²² A GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros már idézett műve tematikusan, az Ebktv. rendszerét követve tárgyalja a Hatóság egyes határozatait, de a feldolgozás természetesen nem kizárólag a foglalkoztatással összefüggő diszkriminációt veszi alapul. Meg kell említeni továbbá a következő munkát is: GYULAVÁRI Tamás, *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*, Esély, 2007/3, 3-35. Ez utóbbi írás szintén komplex módon, koncepcionálisan tekinti át az Ebktv-t közvetlenül követő időszak antidiszkriminációs jogi fejleményeit, érintve természetesen a foglalkozási kérdéseket is.

Hatóság gyakorlatában, mind pedig a bírói gyakorlatban. Megjegyzendő persze, hogy a vizsgálat során szükségképpen megjelennek 2003-2004 előtti bírósági döntések és joganyagok is, ennek pedig az az oka, hogy a bírói gyakorlatban számos olyan elv, megoldás is kikristályosodott már 1992-től kezdődően, amelyek valamilyen formában tovább élnek napjaink joggyakorlatában is. Természetesen azokon a helyeken, ahol a jogszabályi háttérből adódó különbségek jelentősek, külön megemlítem ezeket. További, praktikus szempontokat szem előtt tartó oka az átfogó vizsgálatnak, hogy a 2003-2004 után e tárgykörben megszületett ítéletek száma viszonylag alacsony, így a feldolgozás nem adna valós képet abban az esetben, ha a disszertáció kifejezetten ezekre koncentrálna.

További módszertani sajátossága a dolgozatnak, hogy mivel az előző bekezdésben felvázolt központi kérdés nehezen válaszolható meg komplex módon, ezért a IV. fejezetben belüli alfejezetek felosztása alapján további alkérdések kerülnek tárgyalásra, melyek az I.2. alfejezetben már ismertetésre kerültek. Így az egyes alfejezetek részösszegzései mintegy a fő kérdésre, illetve az alkérdésekre adható válaszelemeket rejtik, ezekből a részválaszokból pedig az V. fejezet keretei között kerülnek megfogalmazásra a végkövetkeztetések és a de lege ferenda javaslatok.

A dolgozatban több helyen is utalás található az európai bírósági gyakorlat akár tipikus, akár újabb elemeire, azonban ezek azt a célt szolgálják, hogy a magyar jogi helyzet könnyebben, mintegy külső szemmel is átláthatóvá váljon, illetve kritikai észrevételekre is alapot adhat egyúttal. A feldolgozás során számos európai bírósági ítélet megjelenik akár csak említés szintjén a dolgozatban, de mivel a foglalkozási egyenlőség más aspektusból kerül vizsgálatra – nevezetesen a magyar szabályozás és joggyakorlat által meghatározható legfontosabb szempontok alapján –, ezért a dolgozat keretei között nem lenne helye egy komplex, az európai bírósági gyakorlatot elemző résznek, már csak azért sem, mert az gyakorlatilag önálló értekezés tárgyát képezhetné.

Mivel a vizsgálati módszerek összetettek, ezért a várható eredmények is többértékűek; egyszerre próbálnak a jogalkotásra, illetőleg a jogalkalmazásra nézve is megalapozott következtetéseket levonni, illetőleg kritikát gyakorolni. Az eseti döntések és határozatok elemzésén keresztül ugyanis valóban az élő, mindennapi munkajogi problémákat állítom középpontba, amelyeket azonban – elméleti segítséggel, illetőleg a jogszabályok értelmezésével – absztrakt módon tárgyalok, így egyszerre eleget téve valamennyi kitzűzött célnak.

I.4. A disszertáció struktúrája

Jelen disszertáció öt fejezetből áll, a fejezetek alfejezetekre, pontokra, alpontokra tagolódnak tovább. Az egyes fejezetek és alfejezetek az érdemi kifejtésen túl tartalmaznak részösszegzéseket, részkövetkeztetéseket is, ezek célja az, hogy megkönnyítse az ötödik fejezetben tárgyalt következtetések levonását, illetőleg segítse az áttekinthetőséget is, így ezek csak ott szerepelnek, ahol a dolgozat szerkezet szempontjából ez indokolt.

A II. fejezet általában a foglalkozási egyenlőséggel foglalkozik, vagyis a dolgozat főbb irányvonalától eltérően nem kizárólag a magyar jogi helyzetet tárgyalja. Ennek keretei között röviden kifejtésre kerül az, hogy mit is kell egyenlőség alatt érteni a munka világában, illetőleg ezt alátámasztandó az egyenlő bánásmód elvének tartalmát, hatókörét és főbb változásait tárgyalom az uniós jog alapján. Ennek az az egyik oka, hogy bár maga az elv a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeiben jelent meg elsőként, de annak arculatát és ma ismert tartalmát az EU-s jogban kell keresni, méghozzá egy több évtizedes fejlődési folyamat eredményeképpen. A másik oka ennek a megoldásnak pedig az, hogy a magyar jog természetesen az uniós előírásokat követi, és bár gyakran éppen az képezheti

kritika tárgyát, hogy mennyire megfelelőek a magyar normák az EU-s előírások viszonylatában, az mégis tisztán látszik, hogy a jelenlegi szabályozás – és részben gyakorlat – az uniós jogon alapszik.

A III. fejezet túllép a globális kontextuson, és immáron kizárólag a magyar jogra fókuszál, bemutatva röviden az Ebktv. és az Mt. vonatkozó legfontosabb szabályait, egyben olyan módon elemezve ezeket, hogy azok mennyiben szolgálják az egyenlő bánásmód elvének megfelelő szabályozását. E fejezet keretei között nagyobb hangsúlyt kap az Mt., hiszen annak 12. §-a alapelvi szinten foglalkozik az egyenlő bánásmód elvével, míg az Ebktv. szabályai a IV. fejezetben, a joggyakorlat elemzése során kapnak nagyobb hangsúlyt. Ennek oka elsődlegesen az, hogy a IV. fejezet struktúrája az Ebktv-hez igazodik, hiszen annak részletszabályait hivatott tárgyalni a joggyakorlat alapján.

A IV. fejezet öt alfejezetre bontva tárgyalja az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati megjelenését a munkajog területén, ezek pedig a következők: egyéb helyzet fogalma, egyenlő díjazás elve, a hátrányos megkülönböztetés formái, a bizonyítás speciális szabályai és a kimentési lehetőségek. Az alfejezetek gyakorlatilag párhuzamos kidolgozásúak, ugyanis rendre előbb a hatósági, majd a bírósági gyakorlat kerül feldolgozásra, de nem elszeparáltan, hanem egymásra vonatkoztatva, utalásokkal együtt tematikus következtetéseket levonva. E struktúra összhangban van azzal az elgondolással, mely szerint a dolgozat gerincét adó joggyakorlat elemzése a gyakorlatban leggyakrabban felmerülő kérdések mentén történik, függetlenül attól, hogy az egyes alfejezetek terjedelme az esetek számára tekintettel nincs feltétlenül egyensúlyban a többivel.

Az összegzés keretei között pedig megkísérlem megválaszolni az I.2. alfejezet keretei között megfogalmazott kérdéseket, illetve konkrét, de lege ferenda javaslatok tételére is vállalkozom.

II. Az értekezés új tudományos eredményeinek összefoglalása

Célszerű a következőkben röviden összegezni a leírtakat, illetőleg a legfontosabb eredményeket, következtetéseket rendszerbe foglalni. Ilyen módon megállapítható, hogy az alkalmazott vizsgálati módszerek mennyiben bizonyultak megfelelőnek, mennyiben volt indokolt és megfelelő a dolgozat kiindulási pontja, hipotézise, és végül, hogy milyen válaszok adhatók a kutatás során felmerült kérdésekre, a válaszok alapján pedig milyen de lege ferenda javaslatok tehetők.

II.1. Megfelelő szinten garantálja-e az Ebktv. és az Mt. az egyenlő bánásmódot?

Visszatérő kérdés a magyar jogban, hogy az uniós és nemzetközi munkajogi kötelezettségeknek nem tudna-e esetleg jobban megfelelni egy olyan munkajogi szabályozás, amely – hasonlóan az Ebktv. hatályba lépése előtti 1992. évi Mt. akkori időállapotához – részletszabályokat, de legalábbis munkajog-specifikus előírásokat tartalmaz a diszkrimináció tilalmára nézve. Egyik oldalról látni kell, hogy az Ebktv. hatályba lépésével ezek a további részletszabályok gyakorlatilag feleslegessé váltak, másik oldalról pedig megjegyzendő, hogy – bár vitatható módon, de – maga az Ebktv. is tartalmaz munkaviszony-specifikus előírásokat. Ezek helytállóságáról a kimentés körében szólok részletesen, így itt csak azt említem meg, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv azáltal, hogy az Mt-ben is nevesítésre került, lényegében kétszer szerepel a szabályanyagban, ami indokolatlannak tűnik. Összességében úgy gondolom, hogy az Mt-nek az Ebktv. generális keretjellege miatt szükségtelen további általános szabályokat tartalmaznia.

Mindezzel együtt az Mt. 12. §-a is kritizálható a továbbiakban, hiszen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv közbeékelése indokolatlan, célszerűbb volna az alapelvet változatlan, valóban általános formában meghagyni, míg az egyenlő díjazás szabályát – annak az előző Mt. 142/A. §-ában foglalt kiegészítőszabályaival együtt – a munka díjazásáról szóló fejezeten belül szerepeltetni. Ugyanezt gondolom a munkabér fogalmáról is, hiszen egyik oldalról dogmatikailag indokolatlan azt az általános magatartási követelmények között tárgyalni, másik oldalról pedig célszerű volna egy olyan fogalmat szerepeltetni az Mt. megfelelő részében, amely nem kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér vonatkozásában minősül definíciónak.

II.2. Az egyéb helyzet lehetséges értelmezése a munkaviszonyban

Arra a kérdésre, hogy az egyéb helyzet fogalmát általában véve megszorítóan, avagy kiterjesztően kell-e értelmezni, álláspontom szerint az a válasz adható, hogy megszorítóan. Ennek oka pedig az a praktikus szempont lehet, hogy ha jogalkotó és jogalkalmazó nem köti valamilyen jól körülhatárolható, további kritériumhoz egy tulajdonság védetté minősítését, akkor a szó legszorosabb értelmében bármilyen tulajdonság, jellemző azzá válhat. Ilyen megkötés lehet az, hogy a tulajdonság beépül-e a munkavállaló személyiségébe integránsan, alkalmas-e csoporthoz tartozást megalapozni, illetve, hogy az ne legyen besorolható más védett tulajdonsághoz. Egy példával élve: szimplán a munkáltatóéval ellentétes vélemény vagy meggyőződés önmagában még nem lesz védett tulajdonság, mert véleménynek mint védett tulajdonságnak „gyenge” – nem elég például, ha az csak alkalmi, egyszeri – egyéb helyzet pedig éppen azért nem lehet, mert egy másik emberétől eltérő vélemény nem biztos, hogy alkalmas arra, hogy az alapján valamilyen csoporthoz tartozzon a vélemény gazdája. Ráadásul az egyéb helyzet mint védett tulajdonság funkciója nem az, hogy „ha nincs más lehetőség”, akkor ide bármi besorolható legyen, hanem az, hogy olyan esetekben is jogi védelmet nyújtson az Ebktv., amikor a 8. § szerinti felsoroláson kívüli, de azokhoz hasonló tulajdonság alapján ér valakit diszkrimináció. Tehát tovább gondolva a példát: az egyszeri vélemény nem lehet azért sem egyéb helyzet, mert az egyéb helyzet nem kiegészítője a 8. §-ban felsorolt tulajdonságoknak, hanem önálló, saját kritériumrendszerrel bíró tulajdonság vagy helyzet.

Ugyanakkor álláspontom szerint árnyalja a képet a munkaviszony kontextusa, ugyanis bár nyilvánvaló, hogy az egyéb helyzetet a foglalkoztatással összefüggésben is a fentebb kifejtettek szerint kell interpretálni, azonban a munkavállalók jogsérelmei kapcsán gyakran olyan speciális helyzeteket látunk, amelyek mégis indokolják, hogy kis mértékben ugyan, de máshogy ítéljük meg ezeket. Ez azért lehet megalapozott, mert a bírói gyakorlat kifejezetten szigorú az egyéb helyzet megítélésével kapcsolatban, és bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság is szűkítően értelmezi azt, mégsem egységes a két megközelítés. Indokoltnak tűnik, hogy olyan tulajdonságokat – vezetői vagy korábbi vezetői beosztás, magasabb szintű munkakör betöltése, munkavégzés helye, lakóhely, stb. –, amelyek alapesetben nem minősülnének feltétlenül egyéb helyzetnek, az eset összes körülményei alapján mégis annak tekintsünk. Vagyis az egyéb helyzet mint védett tulajdonság eredeti funkciójának²³ való megfelelés miatt a munkaviszonyban elképzelhető egy rugalmasabb értelmezés.

II.3. Egyenlő munkáért egyenlő bér – elmélet vagy gyakorlat?

²³ Vagyis védelmet nyújtani abban az esetben is, ha valakit az Ebktv. 8. §-ában felsorolt tulajdonságnak nem minősülő tulajdonsága alapján diszkriminálnak abban az esetben, ha az az illető személy személyiségének lényegi vonása. Lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 3.

Álláspontom szerint egyelőre csupán elmélet. Túl nagy ugyanis az a kontraszt, ami az elv törvényi (túl)szabályozottsága és a joggyakorlati tapasztalatok között figyelhető meg, ugyanis a bírói gyakorlat az elvet még mindig gyakran egyenlő munkáért egyenlő bér elvként kezeli, figyelmen kívül hagyva az egyenlő értékű munka fogalmát. Utóbbi azért is különösen problémás, mert az Mt. 12. § (3) bekezdése ebben segítséget is nyújt a jogalkalmazónak. Bár a hatósági jogértelmezés más képet mutat, annak nincs ráhatása a bírói gyakorlatra, így annak fejlesztése egyelőre várat magára.

A magyar bírósági gyakorlatban az egyenlő munkáért egyenlő bér elv jellemzően kellően széles körben kerül értelmezésre, azonban mindenképpen hiányosságok mutatkoznak a munkabér fogalmának egységes használatát illetően, mint ahogyan nem teljesen egyértelmű az sem, hogy a polgári jog tárgykörébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok keretei között²⁴ hogyan lehet érvényre juttatni ezt az elvet, tekintettel elsődlegesen a felek tisztán magánjogi autonómiájára.²⁵

A munkabér egyenlőségének szempontjai nem egységesek a magyar joggyakorlatban, ugyanis míg a Tanácsadó Testület állásfoglalásából kitűnik, hogy mely bérelemeket kell a vizsgálat során alapul venni, és mik a munkabér egyenlőségének tényleges szempontjai, addig a bírósági gyakorlat ezekre az elemekre többnyire nincs tekintettel, és gyakran következtelenül, túlságosan általánosan tekint a munkabér egyenlőségének elvére.²⁶ Megítélésem szerint ezen a tendencián némileg javított az Ebktv. hatályba lépését követő időszak jogértelmezése,²⁷ de az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában kifejtettektől távol van egyelőre a hazai jogalkalmazás.

Az összehasonlíthatósági kritérium alkalmazása a magyar joggyakorlatban zavaróan és olykor megtévesztően kettős. Értem ez alatt azt, hogy az esetek körülbelül felében a bíróságok – a Kúria is – szinte teljes mértékben figyelmen kívül hagyja az összehasonlíthatósági szempontokat oly módon, hogy előbb vizsgálja a védett tulajdonság fennállását és a különbségtétel okát, így jóformán szükségtelenné téve az összehasonlítható helyzet elemzését.²⁸ Ez a gyakorlat ellentétes az európai bírósági gyakorlattal.²⁹ Jóval pozitívabb és előremutatóbb a helyzet az esetek kisebbik felében, ugyanis a Kúria újabb ítéleteiben³⁰ kifejezetten széles spektrumon interpretálja az összehasonlíthatósági követelményt, olyannyira, hogy akár a munkakör azonosságát – legyen az csak elnevezésbeli is³¹ - elegendőnek tekinti az egyenlő helyzet megállapításához. A magam részéről helyesebbnek tartom ezt a megoldást, habár az uniós jogi tendenciák szerint jobban kellene árnyalni ennek a vizsgálatnak a szempontrendszerét, és így nem kizárólag az összehasonlíthatóság „klasszikus” szempontjaira tekintettel lenni.

A kúriai ítélkezési gyakorlat jellemzően jogszerűnek ítéli a különbségtételt a munkabér vonatkozásában akkor, ha a különbség nem az alapbérre³² vonatkozik,³³ ha annak a

²⁴ VÉKÁS Lajos, *Egyenlő bánásmód a polgári jogi viszonyokban?* Jogtudományi Közlöny, 2006/10, 355-364.

²⁵ KISS György, *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2, 70-81.

²⁶ Lásd: EBH 1899/2008, BH 210/1997, de a KGD 5/2013-ban ennél előremutatóbb, összetettebb meghatározás szerepel, kiemelve, hogy nem a juttatás jogcíme, hanem a munkaviszonnyal összefüggés, illetve az esetlegesen felmerülő eltérések a fontosak.

²⁷ EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 250/2008, BH 423/2007, KGD 5/2013.

²⁸ EBH 1980/2009.

²⁹ Kristina KOLDINSKÁ, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, Common Market Law Review, 2011/5, 1599-1638.

³⁰ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 52/2008 és KGD 5/2013.

³¹ EBH 2343/2011, BH 74/2012.

³² 2012. július 1-je előtt személyi alapbérre.

³³ EBH 2175/2010, EBH 1899/2008, BH 103/2013 és BH 610/1998.

munkáltató olyan módon indokát tudja adni, hogy legalább saját diszkrecionális jogkörére hivatkozik,³⁴ és akkor is, ha a megkülönböztetést látszólag több szempont is indokolja,³⁵ illetve ha a munkavállaló nem tudja minden kétséget kizáróan megjelölni azt a tulajdonságát, amelyen a diszkrimináció alapszik.³⁶ Az így kialakított elvek sokszor következtelenül kerülnek alkalmazásra, hiszen a bíróságoknak éppen az lenne a feladatuk, hogy a jogszabályban foglaltakat megfelelően alkalmazzák, és mivel mind az Ebktv., mind pedig az Mt. releváns szabályai egyaránt uniós kötelezettségeknek való megfelelést szolgálnak, ezért a jövőben mindenképpen célszerű lenne e tekintetben is mind az európai bírósági esetjogot, mind az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogfejlesztő gyakorlatát a munkaügyben ítélező bíróságoknak figyelembe venniük, ugyanis a foglalkozási egyenlőség kapcsán általában igaz, hogy a jogszerű megkülönböztetést nem lehet kiterjesztően értelmezni, és az annak alapjául szolgáló szempontoknak valóságoknak és lényegeseknek, de legfőképpen arányosoknak kell lenniük.³⁷ Így ezen a területen mindenképpen szükségesnek tartom az irányadó joggyakorlat egységesítését, fejlesztését a korábban megjelölt szempontok alapul vételével.

II.4. Hogyan értelmezendők az Ebktv. kulcsfogalmai a joggyakorlatban?

A gyakorlati tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma nagyrészt megfelelően kerül alkalmazásra, általában az összehasonlítható helyzet megítélése – kik helyzete, milyen szempontok alapján, mely időpontban, stb. – okozza a legtöbb nehézséget, azonban a védett tulajdonságok listája is megemlíthető e körben. Jelen disszertációban már többször is esett szó az egyes tulajdonságok nehezen bekegyszerítettségéről, de nyilvánvalóan az egyéb helyzet nem egységes megközelítése okozza a legtöbb gondot. Megfigyelhető továbbá az is, hogy a megfelelő törvényi definíció konjunktív elemeinek egymáshoz való viszony marad esetleg figyelmen kívül, így a bírói gyakorlat nem teljesen következetes a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolat megítélésében, azonban ehhez hozzá kell tenni, hogy ez inkább bizonyítási kérdés. E vonatkozásban a hatósági gyakorlat tűnik megfelelőbbnek, ugyanis – a szó pozitív értelmében – az esetek többségében mintegy sablon-, vagy inkább képletszerűen kerül alkalmazásra a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma, ami valóban azt eredményezi, hogy a konjunktív fogalmi elemek kellőképpen értékelésre kerülnek. Ezzel szemben a bírói gyakorlat olykor nagyobb jelentőséget tulajdonít más tényállási elemeknek, így például a hátrány kompenzálhatóságának, vagy a hátrány mértékének.

Szignifikánsan nehezebb a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosan megállapításokat tenni, ugyanis annak határozatokban vagy ítéletekben való megjelenése kimondottan ritka. Így annak ellenére, hogy ezt a kategóriát kifejezetten gyakorlati szempontok hívták életre,³⁸ egyelőre sokkal inkább tűnik elméleti kategóriának, ami persze a joggyakorlat fejleményeitől függően nem tekinthető végleges állapotnak. Ennek háttérében a disszertáció IV. fejezetében említett jogi megoldás áll, miszerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma és a védett tulajdonságok bő, egyben nyílt taxációjú katalógusa, mintegy elveszik a teret az indirekt diszkriminációtól, így az – ellentétben az irányelvi szabályokkal – az éles fogalmi elhatárolás ellenére pusztán kiegészítője lehet az ekképpen

³⁴ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010.

³⁵ EBH 2343/2011, EBH 2155/2010, EBH 1980/2009.

³⁶ EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, BH 103/2013, KGD 10/2011.

³⁷ Aaron BAKER, *Proportionality and Employment Discrimination in the UK*, *Industrial Law Journal*, 2008/4, 305-328.

³⁸ TOBLER, *i.m.*, 57-58.

alapesetként értelmezett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Ez persze nem feltétlenül hibája a szabályozásnak vagy a joggyakorlatnak, hiszen a végcél – vagyis az egyenlőség elvének garantálása – lehetséges ilyen módon is, de hosszú távon könnyen céltalanná válhat ilyen módon ez az egyébként kulcsfontosságú fogalom.³⁹ Az egyik ilyen esetben⁴⁰ a Kúria visszavezette ugyan a felperes védett tulajdonságára a diszkriminációt, de álláspontja szerint az nem játszott abban kizárólagos szerepet, hanem sokkal inkább a munkavállaló azonos munkáltatónál betöltött korábbi pozíciója. Ez alapján akár egyéb helyzetre alapított közvetlen hátrányos megkülönböztetésről is beszélhetnénk, azonban a fogalmak említett elhatárolása ez esetben szembeűnő volt: a Kúria meg sem kísérelte ugyanis ilyen módon megállapítani a diszkriminációt, hanem „érezte” azt, hogy ebben az esetben a kulcs annak feltárása volt, hogy összességében burkoltan, és csak az intézkedés eredményét tekintve érte a felperest hátrány. Ezzel a megközelítéssel mindenképpen egyet kell érteni a közvetett hátrányos megkülönböztetés funkciójából adódóan,⁴¹ azonban ez ritka a bírói gyakorlatban.

A zaklatás fogalma kapcsán a gyakorlatban a leggyakrabban visszatérő probléma a vélt vagy valós zaklatást megvalósító magatartás minőségének vizsgálata, vagyis annak megállapítása, hogy az adott munkáltatói magatartás alkalmas volt-e a panaszos emberi méltóságának megsértésére, vagy szimplán csak utóbbi számára negatív tartalommal bírt. Mivel zaklatás is csak valamely védett tulajdonság alapján valósulhat meg, ezért a korábban már említett oksági kapcsolat vizsgálata ez esetben is szükségszerű. A bírói gyakorlatban esetenként sokkal általánosabban közelíti meg a jogalkalmazó a zaklatás fogalmát, míg a hatósági gyakorlatban annak megállapítása nem túl gyakori. Természetesen visszatérő jelenség a munkahelyi zaklatás, de a munkaviszonnal összefüggésben annak álláspontom szerint jelentős specialitásai nincsenek.

Némileg más a helyzet a megtorlással, amelynél viszont pont fordított a helyzet: gyakran úgy esnek munkavállalók munkáltatói megtorlás áldozatául, hogy annak nincsenek is tudatában. Megtorlásra sem találunk sok példát a joggyakorlatban, a leggyakoribb értelmezési probléma pedig abból adódik, hogy ténylegesen mi szolgálhat megtorlás alapjául. Így például valamilyen hátrány és a védett tulajdonság fennállta nem elegendő, sőt utóbbi nem is szükséges ahhoz feltétlenül. Álláspontom szerinti az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület erről szóló állásfoglalása kellene, hogy utat mutasson a bírói gyakorlatnak is, ugyanis abban egyértelműen levezetésre kerül, hogy valójában két jogsérelemre van szükség megtorlás megállapításához, de ezek közül relevanciával csak az időben későbbi bír. Ezen összefüggések feltárására nagyobb figyelmet kellene fordítani, ugyanis a bírói gyakorlatban a megtorlás alapjául szolgáló eredeti jogsértés jogi megítélése nem teljesen egységes.

II.5. Bizonyítás – kinek a terhe a valójában?

Az elsődlegesen a sérelmet szenvedett fél szempontjait szem előtt tartó, speciális, kedvezményes bizonyítási szabályok az Ebktv-ben – összhangban az irányelvi előírásokkal⁴² – egyértelműen megjelennek. A kedvezményes szabályok azonban nem azt jelentik, hogy a panaszosnak elég szimplán hivatkoznia a sérelemre, hanem valószínűsítési kötelezettsége van, ami ezt követően szemben áll az eljárás alá vont bizonyítási kötelezettségével. Helyesebb

³⁹ Fontosságát annak életre hívása és irányelvekben – 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont, 2000/43/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont és 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pont – történő definiálása is jelzi.

⁴⁰ BH 311/2008.

⁴¹ Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 14.

⁴² 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés, a 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés és a 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés.

talán úgy fogalmazni, hogy legalább valószínűsíteni kell tudnia a panaszosnak, ugyanis saját helyzetét könnyíti meg az által, ha a valószínűsítés keretei között akár bizonyítani is tud. De erre természetesen nem köteles, és nem is kötelezhető erre az eljárás során.

Ugyanakkor ezeknek a szabályoknak is van egy másik oldala, amire szükséges röviden felhívni a figyelmet. Analógiával élve az egyéb helyzet fogalmánál kifejtettekkel itt is elmondható, hogy parttalanná, értelmetlenné válnának az Ebktv. érintett szabályai túlzottan szigorú értelmezés esetén, ugyanis a szabályok célja nem az, hogy a panaszosnak „biztosan igaza legyen” akár a hatósági eljárásban, akár a bíróság előtt. Vagyis a bírói gyakorlatban jelen lévő jóval kevésbé szigorú megközelítés alapja nem az, hogy szándékoltan nehezebb helyzetbe hozza a munkavállalót, hanem az, hogy méltányosabban, jobban egyensúlyba hozva a felek közötti megosztott bizonyítási terhet kelljen lefolytatni a bizonyítást. Ez alapján elmondható, hogy a bírói gyakorlat összességében a munkavállalótól is bizonyítást vár el, még ha kevésbé szigorúan is, mint a munkáltatótól. Indokai között többnyire az szerepel, hogy a valószínűsítésnek is olyannak kell lennie, ami alátámasztott, ami alapján alappal dönthető el a jogvita, más esetben a munkavállaló keresete alaptalan. A bíróságok tehát megtartják az Ebktv. speciális bizonyítási struktúráját, de azt részben eltérő tartalommal töltik meg akkor, amikor „magasabb szintű” valószínűsítést, álláspontom szerint lényegét tekintve bizonyítást várnak el a panaszostól is.

Ezzel az értelmezéssel ellentétes a tanácsadó testületi állásfoglalásban kimondottak lényege, az ugyanis követi az Ebktv. szellemiségét és az európai bírósági gyakorlatot. Az állásfoglalás nem mozdul el a bírói gyakorlat által követett irányba, azonban – mivel igyekszik kifejteni, pontosítani az Ebktv-ben foglaltakat – részletesen kitér arra, hogy mit is jelent valószínűsítés és bizonyítás. A valószínűsítést egy átlagos, objektív mércéhez képest definiálja, ami valóban alacsonyabb szintű, mint a bizonyítás. E mellett azonban a másik oldal kapcsán nem feledkezik meg arról, hogy bár formálisan nehezebb a munkáltató helyzete, mégis, mivel a kimentés körében többféle bizonyítási lehetőség is van, ezért – szem előtt tartva a szabályok speciális jellegét – azok nem okoznak aránytalanul nagy hátrányt a munkáltató oldalán, így a bizonyítási teher megosztása mindenképpen indokolt. A hatósági határozatokban kétség kívül ez a megközelítés érvényesül. Álláspontom szerint utóbbi megoldás áll közelebb a szabályok eredetei rendeltetéséhez.

II.6. Az Ebktv. szerinti kimentési szabályok ellentmondásai

A kimentés kapcsán az Ebktv. rendelkezéseit tekintve két momentumra is fel kell hívni a figyelmet. Egyik oldalról a 2000/78/EK irányelvben megfogalmazott, az életkor alapján megvalósuló diszkrimináció alól kimentést biztosító speciális szabályok az Ebktv-ben nem jelennek meg, azok – részlegesen – a foglalkoztatási jogviszonyokat tárgyaló részben kerültek megfogalmazásra. E mellett ezen speciális szabályok sem teljesen egyértelműek, ugyanis a fő szabályt mintegy kiegészítik ugyan, de nem teljesen világos, hogy azok hogyan alkalmazandók.

A gyakorlatban ez utóbbi szabályok megjelenése lényegében kizárja a főszabály alkalmazását, így a munkaviszonyt érintő esetekben a bírói gyakorlatban ezek gyakran megjelennek. Ugyanakkor általában véve igaz a kimentési szabályokra, hogy a hatósági gyakorlatban az Ebktv. szerinti esetek jól elkülönítetten jelennek meg, azonban a bírói gyakorlatban kimentés alatt általában az Ebktv. szerinti fogalmak feltételeinek hiányát kell érteni, így a kimentési szabályok sok esetben nem is kerülnek részletesen elemzésre.

II.7. A joggyakorlat metszéspontja – az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatainak bírósági felülvizsgálata

Az egyenlő díjazás elvét elemző határozatok felülvizsgálata körében többnyire osztja a Kúria a Hatóság álláspontját,⁴³ ez pedig álláspontom szerint azt mutatja, hogy a bírói gyakorlat is egyre inkább elfogadja az egyenlő vagy egyenlő munkáért egyenlő bér elvet annak valódi formájában. Sőt, a KGD 5/2013. számú ítéletében a Kúria álláspontom szerint olyan összefoglalását adta az egyenlő díjazás elvének, ami kifejezetten előremutató, és az addigi bírói gyakorlat alapján szinte előzmény nélküli.⁴⁴

A KGD 79/2013. számú ítélet szintén elfogadja a hatósági határozatban foglaltakat, hangsúlyozva, hogy a felperes zaklatásra történő hivatkozása esetén is az általános bizonyítási szabályokat kell alkalmazni, vagyis a munkáltató csak az Ebktv. szerinti kimentési bizonyítás sikeressége esetén tudja azt igazolni, hogy nem zaklatta munkavállalóját. Hasonló logika mentén kívánkozik ide a KGD 111/2011. számú ítélet, ugyanis a Kúria a megtorlás fogalmát a hatósági gyakorlattal és az Ebktv-vel összhangban rendeli alkalmazni.

Kfv.37.379/2012/4. számú ítéletében a Kúria osztotta az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontját, és megállapította, hogy azzal, hogy a munkáltató kizárólag a munkavállaló egészségi állapotára tekintettel vonta vissza annak vezetői megbízását, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

Ugyanakkor Kfv.IV.37.477/2009/6. számú ítéletében némileg ellentmondásba kerül a hatósági gyakorlattal és saját korábbi ítéletével is a Kúria, ugyanis a döntés értelmében a szexuális zaklatás bíróság előtti igazolása a felperes kötelezettsége, ugyanis álláspontja szerint addig, amíg ez nem történik meg, addig az Ebktv. kimentési szabályai nem alkalmazhatók. Nézetem szerint azért kell az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntésével egyetértenünk, mert az Ebktv. nem határoz meg a 19. §-tól eltérő bizonyítási szabályokat a zaklatásra nézve, ilyen módon e vonatkozásban is a jogában megsértett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a munkáltató bizonyítási kötelezettségével, márpedig a „bíróság előtt igazolni köteles” kitételből inkább az következik, hogy a munkavállalónak az oksági kapcsolatot is bizonyítania kel, ez pedig álláspontom szerint helytelen értelmezése az Ebktv-nek.

KGD 38/2011. számú ítéletében azonban arra a következtetésre jut a Kúria, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság tévesen állapított meg egyéb helyzetben (lakóhely) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést azzal a munkáltatóval szemben, aki az álláspályázatban a helyben lakást előnyben részesítési feltételként határozta meg. Álláspontja szerint egy olyan előírás, ami csak lehetőséget foglal magában – ugyanis a pályázási lehetőségéből nem zárja ki a nem helyi lakosokat – csak az Ebktv. túlzottan általános és kiterjesztő értelmezése esetén lehet diszkriminatív. Álláspontom szerint nem kellett volna helyt adni a felülvizsgálati kérelemnek, ugyanis a lakóhely az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint minősülhet védett tulajdonságnak egyéb helyzetként,⁴⁵ és mivel a pályázati előnyben részesítés miatt könnyen eleshetett az álláshelytől a nem helyben lakó pályázó, ezért alaptalan nézetem szerint arra utalni, hogy ez mindössze egy lehetőség volt a munkáltató oldalán.

A leginkább ellentmondásos kúriai döntés azonban véleményem szerint a KGD 10/2011. szám alatt közzétett ítélet, ebben ugyanis kifejti a Kúria, hogy az Ebktv. 19. §-át akként kell értelmezni, hogy a diszkrimináció bármely formájának megállapításához a felperesnek – kérelmezőnek – a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány mellett az ezek között fennálló kauzalitást is valószínűsíteni kell, ennek hiányában pedig keresete, panasza nem lehet alapos.

⁴³ KGD 5/2013, Kfv.37.984/2010/4., Kfv.III.39.169/2011/7., Kfv.III.39.148/2011/7., Kfv.II.39.091/2011/10.

⁴⁴ Ide értve az EBH 2155/2010. számú kúriai ítéletet.

⁴⁵ 819/2008. és 1/2007. számú EBH határozat.

Utóbbi döntéshez köthető tartalmilag a Kfv.VI.39.124/2011/4. számon közzétett döntés is, ebben ugyanis a Kúria megállapította, hogy bár a munkavállaló rendelkezett a megjelölt védett tulajdonsággal, és őt hátrány érte a munkáltató intézkedése nyomán, de a hátrány nem összehasonlítható helyzetben lévő kollégákkal szemben érte, ebből adódóan pedig nem állhatott fenn oksági kapcsolat a védett tulajdonság és a megjelölt hátrány között. A munkáltató ugyanis bizonyítani tudta, hogy a munkakörök elosztása objektív szempontokon nyugodott, abban nem játszott szerepet a munkavállaló szakszervezeti tagsága.

II.8. Következtetések és javaslatok

1. A szabályozás megfelelőségének szem előtt tartása mellett az Mt-ben célszerű lenne az egyenlő díjazás elvét és a munkabér fogalmát az 1992-es szabályok szerinti struktúrában elhelyezni, kiegészítve egy általános munkabérfogalommal. Az Ebktv. kapcsán pedig mindenképpen célszerű lenne a 2000/78/EK irányelv speciális, életkori diszkriminációra vonatkozó kimentési szabályait beemelni.
2. Az Ebktv. 8. §-ában szükséges lenne egyértelművé tenni a hipotetikus alannal történő összehasonlítás lehetőségét, hiszen az jelenleg nem szabályozott a magyar jogban, ebből adódóan pedig gyakorlata lényegében nincs. Bár a 8. § „részesülne” fordulatába bele lehet ezt érteni, álláspontom szerint konkrétan utalni kellene arra az Ebktv. 8. §-ában, hogy összehasonlítható helyzetben lévő valódi alany hiányában az összehasonlítás elvégezhető hipotetikus alannal szemben is. Ennek az egyenlő munkáért egyenlő bér alkalmazása kapcsán kulcsszerepe lehet, de egy esetleges szabályozással véleményem szerint a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájára alkalmazható lenne ez a szabály, és nagyban hozzájárulna a joggyakorlat fejlesztéséhez.
3. Az egyéb helyzet szűkítő megközelítése mellett nem kellene kizárni annak rugalmas, akár a főszabálytól eltérő értelmezését sem a munkaviszonnal kapcsolatosan, tekintettel azok specialitásaira, illetve arra is, hogy ez a terület, ahol a legkönnyebben és leggyakrabban előfordul diszkrimináció. A munkavállaló bizonyos, kizárólag a munkaviszonnal kapcsolatos körülményei tipikusan tartozhatnának ebbe az esetkörbe.
4. Az egyenlő vagy egyenlő munkáért egyenlő bér elv kapcsán a bírói gyakorlatnak határozottabban kellene építenie egyik oldalról a csak 2010-ben lefektetett alapokra,⁴⁶ másik oldalról pedig az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatára, de a legfontosabb az lenne, hogy az összemért munkák egyenértékűségénél jóval szélesebb körű mérlegelést alkalmazzon, és ne csak egy vagy két szempontot vegyen figyelembe. Fontos lenne továbbá az is, hogy a munkabér alapbéren felüli elemeire is azonos mércét alkalmazzon.
5. A gyakorlatban ajánlatos lenne a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát a BH 311/2008-ban foglaltak szerint alkalmazni, vagyis nem a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kvázi pótlékeként, hanem ténylegesen szükséges volna elvégezni az Ebktv-ben a fogalom elemei kapcsán szükségesnek ítélt vizsgálatot. Ezen túlmenően a

⁴⁶ Értve ez alatt azt, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv kapcsán megszületett EBH 2155/2010. számú kúriai ítélet tekinthető álláspontom szerint az első olyan kúriai – vagy legfelsőbb bírósági döntésnek –, melyben a vizsgálati szempontok között kiemelt helyen jelenik meg a munka egyenértékűségének Mt. és Ebktv. szerinti vizsgálata ellentétben a korábbi, nagyobb részt a munka azonosságára, egyenlőségére koncentrált nézőponttal. Nézetem szerint hasonlóan fontos ítélet a KGD 5/2013. szám alatt közzétett határozat, ugyanis a Kúria ebben a döntésben tovább viszi, és – az érveket tekintve – rendszerezi a korábbi ítéletben kifejtett szempontokat.

bírói gyakorlatban az összehasonlíthatósági kritérium vizsgálatát – főként a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében – a hatósági gyakorlati összhangban kellene elvégezni, megteremtve a kellően széleskörű jogértelmezést. A zaklatás és megtorlás fogalmi elemeit pedig sokkal inkább az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásai alapján kellene alkalmazni.

6. A bizonyítással összefüggésben célszerű volna az Ebktv. és a Hatóság szigorú megközelítéséhez ragaszkodni, azonban a kimentési szabályok alkalmazását összhangba kellene hozni a bizonyítás szabályaival. A foglalkoztatás kapcsán fontos, hogy a kimentés – a főszabály mellett – valóban csak olyan objektív szempontokra épüljön, melyek a munka természetéből szükségszerűen következnek és lényegesek.
7. Az összehasonlítható helyzetre vonatkozó bizonyítás természetesen elengedhetetlen, de mivel az összehasonlítható helyzet fennállta magában hordozza álláspontom szerint az ok-okozati összefüggés fennálltát is, ezért utóbbi felperes vagy panaszos általi bizonyítása, de akár valószínűsítése is indokolatlannak tűnik az Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdése alapján. Azért is lenne ez indokolatlan, mert az (1) bekezdés a) pontja egyidejűséget feltételez hátrány és védett tulajdonság között, márpedig ez gyakorlatilag az összehasonlítható helyzetet jelenti. Épp ellenkezőleg: az alperesnek kell tudnia igazolnia azt, hogy a felperes helyzete nem összehasonlítható, vagy azt, hogy nem áll fenn kauzalitás a valószínűsített védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány között. Ugyanakkor mivel az összehasonlítható helyzet fogalmát, elemeit célszerűtlen lenne az Ebktv-ben szabályozni – mivel az jogalkalmazási kérdés –, ezért indokolt lehetne az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében utalni a kauzalitásra a következőképpen. Az a) pontba beilleszthető lenne az a kitétel, hogy „vagy a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiányát”, ugyanis álláspontom szerint mivel az a) pont jelenleg csak utóbbi kettőre vonatkozik, ezért a jogalkalmazó helyzetét jelentős mértékben meg lehetne ezzel könnyíteni, és ezáltal egységesebbé tenni a joggyakorlatot.
8. Az Ebktv. kimentési rendszerét érdemes lenne egyszerűsíteni és átláthatóbbá tenni olyan módon, hogy a speciális kimentési szabályok kikerüljenek a törvényből, ugyanis nem tűnik indokoltnak, hogy azok a 7. § szerinti főszabály helyébe lépjenek a jogalkalmazás során. Álláspontom szerint alátámasztja ezt a 19. § szerinti bizonyítási szabályok egysége, illetőleg a 7. § megfelelő alkalmazása esetén a foglalkoztatásra jellemző specialitások teret nyerhetnének a generális szabályok körében is. Vagyis a kimentés általános szabályát célszerű lenne az irányelvi előírásoknak megfelelően csak a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban alkalmazni, míg egyértelművé kellene tenni, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén erre gyakorlatilag csak szűk körben van lehetőség. Tisztázandó lenne a 2000/78/EK irányelv szerinti speciális életkori kimentési szabályok Ebktv-beli elhelyezése is, ugyanis álláspontom szerint – kiindulva a joggyakorlatból – azokat mindenképpen szerepeltetni kellene a törvényben hangsúlyozva azok különös jellegét.
9. További javaslatként fogalmazható meg az alkalmazott jogkövetkezmények kapcsán, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság kezében lévő szankciók közül a bírságolás, illetőleg a közzététel az, melyek a leghatékonyabbak. Bár a disszertáció keretei között – terjedelmi okokból – a hatósági és bírósági jogkövetkezmények nem kerültek bemutatásra, annyit érdemes megemlíteni, hogy a Hatóság szerepe a szankciók alkalmazása szempontjából kiemelkedően fontos. A hatósági szankciók persze más jellegűek, mint a bíróság által alkalmazható jogkövetkezmények, de mivel a hatósági út kétség kívül hatékony, gyors és költséghatékony útja a munkavállalói jogorvoslatnak, ezért, és az ügyek nagy száma miatt, a Hatóság felelőssége fokozott e

téren. Ennek ellenére a statisztikák szerint a bírságolás gyakorisága és mértéke csökken, mely tendencia nem biztos, hogy elősegíti a hatékony jogérvényesítést. A jogsértés közzétételének pedig ténylegesnek, kötelezőnek és tartósnak kellene lennie, illetőleg felvethető az is, hogy a minél nagyobb összegű bírságok – középtávon – mindenképpen jogkövető magatartásra sarkallhatná a munkáltatókat. Természetesen hosszú távon nem lehet kizárólagos megoldás a minél gyakoribb és súlyosabb szankcionálás, de a jelenlegi tipikus munkáltatói magatartásformákat szemlélve jó első lépés lehetne a Hatóság részéről, egyben jelzésértékű arra nézve, hogy az egyenlő bánásmód követelményét komolyan kell venni. E körben megjegyzendő még, hogy amennyiben a Hatóság éppen a leghatékonyabb szankciókkal nem élő kellő határozottsággal, a Hatóság létjogosultsága is megkérdőjeleződhet, ugyanis ebben az abszurd esetben nem tud semmilyen érdemi segítséget nyújtani a panaszosnak.

10. A bíróság által alkalmazott jogkövetkezmények kapcsán leginkább az egyenlőségében megsértett munkavállalók személyiségi jogi sérelmét orvosolandó érdemes megemlíteni a sérelemdíjat, melynek alkalmazása az új Ptk. hatályba lépése okán is ajánlatos volna, hiszen az egyenlő bánásmód megsértése személyiségi jogi sérelmet eredményez, melynek szankciója pedig a Ptk. szerinti sérelemdíj.⁴⁷ Álláspontom szerint hosszú távon a sérelemdíj ilyen típusú ügyekben történő bátor alkalmazásának is pozitív hatásai lehetnének.
11. Korábban már említettem, hogy a Hatóság által alkalmazható jogkövetkezmények azok közigazgatási jellege miatt érdemben különböznek a bírósági eljárásban alkalmazottaktól, és bár lehetnek hatékonyak, de más módon. Ennek megfelelően a Hatóság – a Ket. szerinti közigazgatási szolgáltatási tevékenység keretei között akár azzal is elősegíthetné az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, hogy honlapján, illetve a megfelelő más fórumokon még több közérdekű információt, adatot, akár nagyobb munkáltatók által alkalmazott jó gyakorlatot publikál, ezzel mintegy segítséget nyújtva az erre fogékony munkáltatóknak. Nézetem szerint hosszú távon egy ilyen törekvés is javíthatna a diszkriminációs esetek arányán.

⁴⁷ Ami tehát a személyiségi jogokban bekövetkezett jogsértés szankciója a Ptk. 2:52. § szerint, ilyen módon hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén is megítélhető.

III. Az értekezés témájában megjelent és a további publikációk listája



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



Iktatószám: DEENKÉTK/213/2014.
Tételszám:
Tárgy: Ph.D. Publikációs Lista

Jelölt: Zaccaria Márton Leó
Neptun kód: IZJG1Q
Doktori Iskola: Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
Mtm azonosító: 10034422

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (26)

1. **Zaccaria, M.L.:** The Basic Questions of Equal Treatment in EU Labour Law.
J. legal Econ. Issues Central Eu. 5 (1), 45-50, 2014. ISSN: 2043-085X.
2. **Zaccaria, M.L.:** The current tendencies of the employment of older people in the European Union.
Procedia - Social and Behavioral Sciences. 109, 1251-1255, 2014. ISSN: 1877-0428.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.621>
3. **Zaccaria M.L.:** Az Európai Bíróság ítélete a részmunkaidős foglalkoztatás során érvényesítendő diszkriminációtílalomról: A részmunkaidőben dolgozó fogalma és jogállása.
Jogesetek Magyz. 3, 62-79, 2014. ISSN: 2061-4837.
4. **Zaccaria M.L.:** Az Európai Bíróság újabb ítélete az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmáról: A munkavégzéssel összefüggő, életkor alapján történő megkülönböztetés jogszerűségének egyes kérdései.
Jogesetek Magyz. 2, 56-64, 2013. ISSN: 2061-4837.
5. **Zaccaria, M.L.:** Is there a place for anti-discrimination in "modern" labour law?
In: *Social and Environmental Dimension of Sustainable Development, Alternative Models in Central and Eastern Europa: MyPhD 2012.* Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava, 351-364, 2013. ISBN: 9788089149308
6. **Zaccaria M.L.:** A munkajogi egyenlőség egyes szempontjainak megítélése az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában.
Közjogi szle. 1, 42-48, 2013. ISSN: 1789-6991.



Cím: 4032 Debrecen, Egyetem tér 1. ☐ Postacím: 4010 Debrecen, Pf. 45. ☐ Tel.: (52) 518-600
E-mail publikaclok@lib.unideb.hu ☐ Honlap: lib.unideb.hu



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



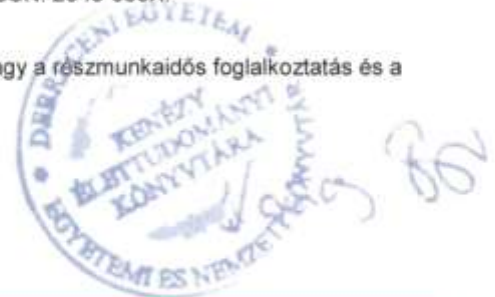
7. **Zaccaria, M.L.:** The Interpretation of the Principle of Equal Pay for Equal Work in the Practice of the Equal Treatment Authority in Hungary.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 2, 24-28, 2013, ISSN: 2043-085X.
8. **Zaccaria M.L.:** Jogértelmezési kérdések az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában a foglalkoztatás területén.
In: Zborník medzinárodnej vedeckej konferencie Univerzity J. Selyeho - 2013 "Nové vyzvy vo vede a vo vzdelávaní" Sekcia ekonomických vied: A Selye János Egyetem 2013-as "Új kihívások a tudományban és az oktatásban" Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete. Szerk.: György Juhász, Kinga Horváth, Zuzana Árki, József Keserű, Tamás Török, Attila Lévai, Seben Zoltán, Selye János Egyetem, Komárom, 423-437, 2013. ISBN: 9788081220746
9. **Zaccaria, M.L.:** Some thoughts about the legal practice of the Curia of Hungary in the field of equal employment.
Profectus in Litteris. 5, 371-378, 2013. ISSN: 2062-1469.
10. **Zaccaria, M.L.:** The changing concept of labour equality regarding to the cases Wolf and Prigge and Others.
Profectus in Litteris. 4, 265-272, 2013. ISSN: 2062-1469.
11. **Zaccaria M.L.:** Gondolatok az egyenlő bánásmód követelményének újraszabályozásához az új Munka Törvénykönyve kapcsán.
Munkügyi szle. 57 (4), 70-79, 2013. ISSN: 0541-3559.
12. **Zaccaria M.L.:** A munkajogi esélyegyenlőség alkotmányos alapjairól.
In: Az új Alaptörvény és a jogélet reformja. Szerk.: Varga Norbert, SZTE Állam- és Jogtud. Doktori Isk., Szeged, 353-362, 2013. ISBN: 9789633061428
13. **Zaccaria M.L.:** Változás vagy fejlődés?: Avagy a munkajogi egyenlőség fogalmának értelmezése az Európai Unió bíróságának gyakorlatában.
In: Opuscula Szegediensia 5 : a Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók ötödik konferenciája, Szeged. Szerk.: Lajkó Dóra, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 123-140, 2013. ISBN: 9786155300035
14. **Zaccaria, M.L.:** Constitutional interpretation: The place of anti-discrimination in the Hungarian legal system.
In: PhD hallgatók VIII. Nemzetközi Konferenciája = 8th International Conference of PhD Students. Szerk.: Bikfalvi Péter, Miskolci Egyetem, Miskolc, Paper 9, 2012. ISBN: 9789636619947



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



15. **Zaccaria, M.L.:** Explanation of the Principle of Equal Treatment in the Practice of the Hungarian Constitutional Court With Special Respect to the World of Labour.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 1, 49-53, 2012. ISSN: 2043-085X.
16. **Zaccaria, M.L.:** New Developments in the Practice of the Court of Justice of the European Union in the field of Labour Equality.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 31-36, 2012. ISSN: 2043-085X.
17. **Zaccaria M.L.:** Hogyan tovább?: Esélyegyenlőség és munkajogi reform.
In: Állam és jog - kodifikációs kihívások napjainkban. Szerk.: Fantoly Zsanett, Gácsai Anett Erzsébet, SZTE Állam- és Jogtud. Doktori Isk., Szeged, 263-272, 2012. ISBN: 9789633061428
18. **Zaccaria M.L.:** A nemek közti esélyegyenlőség alapvető sajátosságai a japán munkajogban, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatási formákra.
Profectus in Litteris. 3, 335-343, 2012. ISSN: 2062-1469.
19. **Zaccaria, M.L.:** The new challenges of equal employment in the European Union.
Procedia - Social and Behavioral Sciences. 62, 1355-1359, 2011. ISSN: 1877-0428.
20. **Zaccaria M.L.:** Munkajogi esélyegyenlőség és foglalkoztatási szegregáció.
In: A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában: A Selye János Egyetem III. Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete. Szerk.: Nagy Melinda, Selye János Egyetem, Komárom, 1-25, 2011. ISBN: 9788081220173
21. **Zaccaria M.L.:** Munkajogi esélyegyenlőség a magyar Alkotmányban.
In: Doktoranduszok fóruma : Miskolc, 2007. november 13. : Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa. Szerk.: Stipta István, [Miskolci Egyetem], Miskolc, 197-202, 2011.
22. **Zaccaria, M.L.:** The labour law regulations and the constitutional basis of the gender equal opportunities in Hungarian law.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 6-10, 2011. ISSN: 2043-085X.
23. **Zaccaria M.L.:** Diszkrimináció a diszkriminációban?: Avagy a részmunkaidős foglalkoztatás és a nemi esélyegyenlőség összefüggései.
Jogtud. közlöny. 1, 62-68, 2011. ISSN: 0021-7166.





DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



24. **Zaccaria M.L.:** A nemek közti foglalkoztatási szegregáció összefüggései a munkajogi normákkal.
In: Jogász doktoranduszok I. pécsi találkozója : tanulmánykötet. Szerk.: Bencsik András, Fülöp Péter, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskola, Pécs, 453-458, 2011. ISBN: 9789636424053
25. **Zaccaria M.L.:** Egyenlőség vagy különbözőség?: Avagy néhány gondolat az esélyegyenlőség problematikájáról a munkajog területén.
In: Doktoranduszok Fóruma, Miskolc, 2009. november 5. Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa. Szerk.: Stipta István, Miskolci Egyetem Innovációs és Technológia Transzfer Centruma, Miskolc, 201-206, 2010.
26. **Zaccaria M.L.:** Néhány gondolat a női munkavállalók közösségi szintű védelméről.
Debreceni jogi műhely. 7 (1), 9 p., 2010. ISSN: 1786-5158.

Konferencia Előadások (1)

27. **Zaccaria M.L.:** Egyenlőség a tengeren túl avagy a nemek közti egyenlőség története és alapjai az amerikai és japán munkajogban, európai kitekintéssel.
In: Az állam és jog alapvető értékei : Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola konferenciája. Szerk.: Smuk Péter, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 397-407, 2011. ISBN: 9789637175619

További Közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (21)

28. Rab H., **Zaccaria M.L.:** Személyügyi gazdálkodás:(e-tananyag). Nemzeti Közszolgálati Egyetem (e-tananyag), Budapest, 50 p., 2014.
29. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** The possible effects of the appearance of the grievance fee in the Hungarian labour law.
Studies In Law. 1 (1), 71-88, 2014. ISSN: 1689-8052.
30. **Zaccaria M.L.:** A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme.
Gazd. jog. 2, 18-23, 2014. ISSN: 1217-2464.



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



31. **Zaccaria M.L.:** Veszély a munkaerőpiacon Néhány gondolat a foglalkozási szegregációról.
Metszetek. 1, 49-63, 2013. EISSN: 2063-6415.
32. **Zaccaria, M.L.:** New Dogmatical Approach to the Labour Law Principles in the Hungarian Law.
J. Legal Econ. Issues Central Eu. 1, 26-31, 2013. ISSN: 2043-085X.
33. **Zaccaria M.L.:** A vétkes kötelezettségszegés ára - a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most.
Magyar jog. 1, 37-45, 2013. ISSN: 0025-0147.
34. **Zaccaria M.L.:** A munkáltató személyében bekövetkező változás a munka törvénykönyvében; A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás közös szabályai, esetei, alkalmazási köre az új Mt-ben ; A feleket megillető jogok és az őket terhelő kötelezettségek rendszere a munkaviszonyban, a munkavállaló "fegyelmi" felelőssége.
In: Magyar munka- és közszolgálati reform nyugat-európai kitekintéssel. Írta: Prugberger Tamás, Novotni Kiadó, Miskolc, 87-98, 113-125, 2013. ISBN: 9789639360839
35. **Zaccaria M.L.:** Néhány gondolat az új munka törvénykönyve céljáról és megváltozott alapelvei strukturájáról.
Gazd. élet társad. 1-2., 221-232, 2013. ISSN: 2060-7466.
36. **Zaccaria M.L.:** Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében.
Miskolci jogi szle. 8 (1), 130-142, 2013. ISSN: 1788-0386.
37. Prugberger T., **Zaccaria M.L.:** Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel.
Novotni, Miskolc, 422 p., 2013. ISBN: 9789639360839
38. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** The Role of Telework in Modern Labour Law with Special Regard to Hungarian Law.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 21-25, 2012. ISSN: 2043-085X.
39. **Zaccaria M.L.:** Bevezető rendelkezések ; Az érvénytelenség ; A munkáltató személyében bekövetkező változás ; A munkaszerződés teljesítése ; A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások ; A munkaügyi kapcsolatok - Általános rendelkezések.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata. Írták: Bíró Noémi, Nádás György, Nádásné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 108 p., 2012.



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



40. **Zaccaria M.L.**: A 2012. évi I. törvény változásainak rövid magyarázata: A munka- és pihenődő ; A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Nádasné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 1-31, 2012.
41. Sipka P., **Zaccaria M.L.**: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban.
In: SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia. Szerk.: Bíró Károly Ágoston, Sebestyén-Pál György, Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, Gyulafehérvár, 345-350, 2012.
42. **Zaccaria M.L.**: A munkáltató személyében bekövetkező változás ; A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Nádasné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 16 p., 2012.
43. **Zaccaria M.L.**: Néhány gondolat a magyar munkajogi reform jogelméleti alapjairól.
In: A Selye János Egyetem 2012-es "Művelődés - Identitás- Egészség" Nemzetközi Tudományos Konferenciájának Tanulmánykötete. Szerk.: Nagy Melinda, Selye János Egyetem, Komárom (Szlovákia), 247-271, 2012.
44. Prugberger T., Kenderes G., Nádas G., **Zaccaria M.L.**: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 311 p., 2012. ISBN: 9789639360839
45. Sipka P., **Zaccaria M.L.**: A távmunkavégzés alapvető sajátosságai = The basic characteristics of telework.
In: ENELKO 2011 SZÁMOKT2011 : XII Nemzetközi Energetika-Elektrotechnika Konferencia; XXI Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia, Kolozsvár, 2011. október 6-9. : konferenciakiadvány. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, Kolozsvár, 258-262, 2011.
46. **Zaccaria M.L.**: Az Európai Szociális Karta.
In: Európai és magyar szociális jog. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Prugberger Tamás, Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, [1-47], 2011. ISBN: 9789633181751
47. **Zaccaria M.L.**: Egy "keresztülfekvő" jogág jellemzői Értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól.
Glossa iuridica. 2 (1), 118-122, 2011. ISSN: 2061-0556.

University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

The emergence of equal treatment in the field of employment in Hungarian legal practice

dr. Márton Leó Zaccaria

Supervisor: Dr. György Nádas, PhD associate professor



University of Debrecen

Marton Géza Doctoral School of Legal Studies

Debrecen, 2014.08.30.

I. The background and subject of the dissertation, aims of the research

I.1. Raising the problem

The requirement of equal treatment can be regarded as one of the most important fundamental principles of labour law, such a legal principle, which cannot be interpreted only within the scope of employment exclusively. My choice of subject is justified by divergence and variety derived from this, namely, the special feature of the principle causes several interpretational and practical problems, which make the correct interpretation rather difficult and result contradictory situations in everyday life. Basically, this principle expresses perhaps the most sensible field of law and labour law at the same time, since in its centre there is the prohibition of any person's any legal damage caused typically by discrimination against others and discrimination can be traced back to some of her/his protected characteristics.

From the viewpoint of labour law⁴⁸ this field can be regarded definitely sensible because insurance of equality is necessarily based on cogent legal regulations or on regulation based on collective agreements what means significant intervention into the principle of freedom of contract the parties are entitled to.⁴⁹ What is more, discrimination – namely, the injury of the principle of equal treatment – is not such a legal infringement, which comes from the contract between the parties, since they cannot lay down in the employment contract such regulations, which are discriminative.⁵⁰ Consequently, any kind of discrimination cannot be traced back as a contractual „mistake”, but in one of the parties – employer's – one-sided act, namely in its result.⁵¹ It is possible that the employer has own regulation to ensure equal treatment,⁵² but of course, the parties cannot diverse legally from the legal cogencies, ultimately from the prohibition of any kind of discrimination. So in my opinion it is of high importance that the Labour Code (in the following: Mt.) deals with this question on basic principle level. However, from another point of view labour law regulation is „doomed” to fail regarding the success of ensuring equality, since according to the legal regulation the requirement of equal treatment must be fulfilled and in case of its violation it must be remedied, but the Mt. - apart from one exception⁵³ – does not contain such legal consequences which should be applicable to remedy the employees' legal injuries.⁵⁴ Besides, the above mentioned exception in my

⁴⁸ First of all, I would like to say that regarding the problem of discrimination there are differences between different labour relationships, since referring to the labour relationships in the classical (typical) sense the greatest danger is the original form of discrimination, namely, gender discrimination, since all discrimination problem can be traced back to it. The other types of discrimination, e.g. age discrimination more appears in the circle of the so called atypical labour relationships highlighting from among them agency work and fixed-term employment. See: Christa TOBLER, *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersntia, Antwerpen – Oxford, 2005, 326-330.

⁴⁹ Harold C. HAVIGHURST, *The Nature of Private Contract*, Fred B. Rothman & Co., Littleton, 1981, 107., 113. and 122-124.

⁵⁰ It is also true that in practice depending on wording they can result discrimination.

⁵¹ TOBLER, *cited*, 41-43.

⁵² A good example of it is the employer rules regulated in 17 § of Mt. since in it measures with this content are interpreted to be possible. At the same time these one-sided measure could be injurious/prejudicial to the employees. See: GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban*, Magyar Jog, 2012/3, 157-170.

⁵³ According to article 83. § paragraph (1) point a) of the Mt. in case of unfair dismissal the court restores the employment relationship if the employee claims it; but only if the employer infringed the principle of equal treatment.

⁵⁴ Keeping in mind that even with its general, framework-type it contains sanctions, but they can hardly remedy the employees' legal injury because of their administrative type.

opinion the principle of equal pay for equal or work regarded as equal is subject to a separate assessment, since in case of its infringement the emerged wage difference can be demanded before the court. On the other hand, it often happens that the applicant is refused discriminatively by the potential employer because of the content of the job application or because of the discriminative conduct of the job interview. In such cases the person suffered discrimination cannot pursue real labour law remedy. Referring to the „fail” in the beginning of this paragraph it should be taken into consideration that the rather preventive warranty regulation⁵⁵ becomes *lex imperfecta* because they cannot be enforced, so the level of legal protection becomes lower.

At the same time it must be added that the legislator intended to change this situation in merit when created act CXXV of 2003 on equal treatment and promoting equal opportunities (in the following: Ebktv.),⁵⁶ since even if in general and in framework but this regulation contains the principles, definitions, provisions, which could help the principle of equality to be enforced in the legal system. However, taking into consideration that Ebktv. is of general type, the employees’ equality in employment relationships can be fulfilled easier and more effectively, since the Ebktv. beyond the basic regulation of the Mt. practically intends to protect persons’ equality totally, what is more, it expresses special rules regarding the employees. Namely, the Ebktv. in accordance with the European Union’s divergent regulations enforces employment equality, and it is also important that on applying Mt. and Ebktv. they must be consistent with them.⁵⁷ Naturally, it is not sure that the above mentioned „fail” could be corrected by the rules of the Ebktv. and the consistent legal practice, but it is sure that it plays a key role in developing employment equality, and this is the main subject of this dissertation: how can the Ebktv. be completed by basic rules of the Mt. guaranteeing the employees’ equality in practice?

It can be stated that discrimination is not necessary or natural at all, it is always preceded by some negative condition or act.⁵⁸ In connection with the employment questions which are the subject of this dissertation it undoubtedly emerges on the employer’s side, since the employer is in such situation that she/he has right and possibility – intentionally or not intentionally – to discriminate the employees. It is clear that the discriminated person necessarily suffers some kind of disadvantage and it also means infringement in the fundamental right to human dignity.⁵⁹

I.2. Subject of the dissertation, hypothesis

The subject of this dissertation is the practical aspect of the principle of equal treatment examining the legal field where the presence of discrimination seems to be the most evident and what is more, its occurrence is definitely frequent. In connection with employment the persons – employees – who can be discriminated by a person standing over them regarding their legal relationship are in increased danger. Although, there is legal and justified form of discrimination as well, according to the practical experiences such kind of legal injury may occur in any kind of employment relationship or at any kind of employer.

⁵⁵ See points 4., 5. and 7. of the general ministerial reasoning of the bill.

⁵⁶ According to point 1. of the general ministerial reasoning of the bill the previous legal solutions were lack of unified system of concept and they couldn’t guarantee efficient legal remedy against the infringement of the principle. So this way the main reasons behind the creation of the Ebktv. were the following: coherence and efficient regulation.

⁵⁷ Ebktv. article 2. §.

⁵⁸ Helen MEENAN, *Introduction*, in: Helen MEENAN (ed.), *Equality Law in an Enlarged European Union – Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, 18-21.

⁵⁹ ÁDÁM Antal, *Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében*, Acta Humana, 1994/15-16, 55-70.

One of my aims is to organize resolutions and judicial decisions interpreting the principle of equal treatment, since this organization is the base of the later conclusions. The base of organization is the presumption according to which basically the Hungarian legal solutions meet the basic requirements of the European Union, but it may be another question whether the regulation provides firm background and base for the judicature, since in my dissertation I intend to explore the contradictions and oppositions or accidental deficiencies, which can be observed between the Ebktv. and Mt. regulation and the legal practice. Categorization and adaptation follow the structure and logic of Ebktv. This method may be surprising and unexpected, but during the detailed processing I intend to justify the relevance of this classification.

Regarding the train of thought of the dissertation it is clear that its hypothesis consists of the following main points.

In my opinion the relevance and expediency of the present enforced regulation can be questioned referring the Ebktv., Mt. and also the laws regulating the labour law in public sphere. I think the Ebktv. is relatively new⁶⁰ to be questioned as a whole or regulating concept of some parts of it referring the relevant legal practice. Besides, the employment regulation – referring to the fact that the rules of Mt. of 1992 are continuously changing to a great extent regarding the problem of equal treatment⁶¹ – raises some problems.

The practical appearance of the principle of equal pay for equal or work or work regarded as equal raises independent legal problems, which are not necessarily related to the requirement of equal treatment, namely, this often emerging problem from the side of regulation can be regarded solved in Hungarian law.⁶² At the same time one point of my hypothesis is that in this field the Hungarian judicial practice is consequent enough, since some contradictions can be observed in the concept of wage, aspects of equality, subjects of comparison or justified differentiation, which will be examined later. In order to draw conclusions it is important to examine that though the practice of the Equal Treatment Authority seems to be consequent, how their explanations could be integrated into the judicial practice. Altogether in connection with equal pay I try to answer the question whether in Hungarian legal practice the principle of equal pay for equal work or work regarded as equal or its original narrower form, the principle of equal pay for equal work is applied.

The Ebktv. in the circle of protected characteristics names the other situation with the aim that further characteristic(s) beyond the itemized listing could be regarded as protected characteristic, namely, the party who committed discrimination would not exempt only on the basis that the other party's protected characteristic cannot be classified according to the Ebktv.'s list. Meanwhile in the legal practice differing views confront, since extensive interpretation cannot be excluded either. On the one hand, the exaggeratedly broadening interpretation would result that rules of justification would be nullified,⁶³ and on the other hand, the Ebktv.'s listing about the protected characteristics would be meaningless, since to render protected characteristic likely would not be necessary, it would be enough to restrict it to any characteristic. In connection with this differing views another question of the study is

⁶⁰ The Ebktv. came into force on the 28th January 2004.

⁶¹ The previous Mt. was modified several times in connection with equal treatment. These solutions were positioned between the detailed, labour law specialized rules and the present rule, which only declares the principle of equal treatment in general.

⁶² See: sub-chapters III.2. and IV.3. of the dissertation.

⁶³ Because this way the presumption of the protected characteristic would be successful anyway. According to GYULAVÁRI – KÁDÁR it is necessary to restrict the boundaries of this concept, because otherwise other situation and the level of legal protection would become malleable and uncertain. See: GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 57-58

how different situation as protected characteristic can be interpreted in connection with employment relationship.

Furthermore, the object of the dissertation is the comprehensive examination of Ebktv.'s conceptual system. In doing so to draw conclusions in connection with distinguishing the direct and indirect discrimination is necessary and referring the latter it is also necessary to draw conclusion because there are only few examples of it in practice, which main reason is the Ebktv.'s drafting. According to the relevant directives⁶⁴ practically indirect discrimination is aimed to support the concept of direct discrimination in those cases where it cannot be stated, but the party who suffered disadvantage is discriminated by the result of the employer's action.⁶⁵ Namely, it can be asked how the conjunctive conditions stated in the Ebktv. are interpreted in legal practice, what the real connection is between the two matters of fact which are statutory separated.

The last greater pillar of my hypothesis is in connection with the Ebktv.'s system of employer's justification and in connection with it its exemption rules. It is the most complicated part of the law, applicable with most difficulty in practice and it is the ground for most disputes, since from the person's point of view who suffered legal infringement the burden of proof is divided preferably, practically the other way round, so this way the employee gets into a much advantageous situation. During justification the violating party has several possibilities to excuse himself, but these excusing cases are not necessarily separated from one another while the Equal Treatment Consulting Body stated about it in details earlier.⁶⁶ It is worth to examine whether the Authority's strict approach (based on Ebktv.) should be enforced in practice during justification or the less strict legal interpretation, which often appears in judicial practice and puts the complainant (plaintiff) into a difficult situation. Critically, it is important to mention that the Ebktv. did not construct into its own system the special justification rules referring to age discrimination of Directive 2000/78/EC, so they do not appear in practice. Besides, I examine the relevance of the special justification rules applied in employment questions on the basis of legal practice, because on the base of the text of the law it is not unambiguous why it is justified to keep it beside the general justification rules.

Regarding that the resolutions of Equal Treatment Authority may be open to judicial review, it is necessary to overview the Curia's judgments such subject in short, since it is an important question whether the Curia during the overview judges the specific problems in connection with equal treatment the same or different way than the Authority. Presumably, there are differences in resolutions mainly in the interpretations of justification rules according to the Ebktv., and naturally, further differences come from it. Examination is justified in any case from the point of view that practically judicial overview is the only point of intersection where the practice of courts and Authority get into direct contact and this way the practice of the Authority may have influence on judicial practice more easily.

I.3. Methods of the research

From methodological aspect one of the defining characteristics of my dissertation is the problem-oriented approach, which is completed by the aspect definitely focusing on legal practice. They basically define the image and method of adaptation the theme, namely, in my study I do not examine the principle of equal treatment in general or its structure, but those

⁶⁴ MEENAN, *cited*, 18-21.

⁶⁵ TOBLER, *cited*, 57.

⁶⁶ Commitment no. 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. on the division of burden of proof.

typical elements in connection with employment, which are of high importance in practice, too, and typically, this legal practice is not unified in Hungary.

This way with the help of descriptive method I overview the Hungarian regulation in force referring to the Ebktv.'s protective system as well as the content of the Mt. I assign the most important segments of the relevant legal practice to every level of regulation, so their synthesis and critical examination give the essence of the dissertation, this way I examine the most important rules of equal treatment „in function”. Beyond describing the rules the practical interpretation of single norms appear in the focus of my dissertation, consequently, the present operative legislation appears not only statically but also dynamically in the central chapter of the study.

Examination of the legal practice is not made on the base of detailed analysis (description), since the statement of facts of several cases is interpreted to only the necessary extent. Furthermore, during interpretation of the resolutions of the Equal Treatment Authority and the judgments of the Curia of Hungary I interpret in details only those elements of statement of facts, which interpretation is essential on examining the issue in connection with the decision, e.g. the principle of equal pay for equal work. Classifying analysis is the focus of my adaptation, since I stated in the presumption of my dissertation that some basically adequate rules are lost in practice or even if they appear, they are not in the forms that would be expectable on the basis of the European standards. So by drawing the necessary conclusions I intend to discover the most important points of legal practice.

In Chapter IV, where I analyse the legal practice of the Equal Treatment Authority and of the Curia of Hungary I logically classify into groups and compare the decisions and I make the groups on the basis of neuralgic problems in connection with the interpretation of the principle of equal treatment: interpretation of other situation as a protected characteristic, principle of equal pay, the conceptual system of Ebktv., burden of proof, the employer's justification. Discrepancies of adaptation come from different procedures and from the number and different features of the cases, but the double analysis is adequate, since both the Authority's and the courts' proceeding employment cases task is to ensure real and effective legal protection for the employees against all kinds of discrimination. In order to study intensively the Authority's practice I did research personally at the Equal Treatment Authority,⁶⁷ and to analyse judicial practice as „living law”, I used personal help and consulted with judges of labour courts.

Since I analysed judicial practice and practice of the Equal Treatment Authority parallel, it is the consequence of practical aspectual elaboration that their connection and comparison are examined within single chapters. In the summary I would like to synthesize two – often different – approaches of legal practice, because in my opinion in Hungarian law the examination of questions of employment equality can be fulfilled and improved only by joint examination.

Regarding this theme in Hungarian legal science any comprehensive work has not been published yet,⁶⁸ but this kind of work seems to be justified in any case. The practical

⁶⁷ Regarding the essence and consequences of the study it is important that I managed to interpret/examine all these solutions this way, since significant part of the resolutions referred to in the study does not contain consequences, standpoints in merit in connection with the discussed questions or simply strengthens the earlier positions. This way all (nearly three hundred) cases were not interpreted personally, but I had the possibility of examining close all the keys of administrative resolutions. So within the frames of chapter IV there solutions which I think more important are examined in details, and the others often only on the level of mentioning strengthen, support the relevant essence of the given problem/question.

⁶⁸ The already cited study of GYULAVÁRI – KÁDÁR analyses the resolutions of the Equal Treatment Authority following the system of the Ebktv. thematically but this work takes into consideration not only questions of employment discrimination, of course. We must mention the following paper as well: GYULAVÁRI Tamás,

appearance of the principle of equal treatment has been elaborated from several aspects, and even if these studies touched the questions of equal employment, I think that to examine this theme concentrating on the very employment side of the question besides keeping the structure of the general principle is necessary.

This way during the examination of practical aspect theory and practice meet since on analysing single decisions I always pay attention to the concepts used in the field of equal treatment, European standards and concrete EU requirements. I intend to explore the main deficiencies, since the chapters of my study, which focuses on legal practice exclusively are systematizing at the same time, so comprehensive examination is possible.

On this basis it can be stated that the greatest innovation of the dissertation is that it intends to answer the question what kind of new developments can be observed in the field of employment in connection with the principle of equal treatment during the period of ten years after the Ebktv. came into force, since enough time has already passed that this kind of comprehensive examination is justified. Naturally, after the Ebktv. came into force it had great effect on labour law practice and it has even today, and these effects can be observed at every step in the practice of both the Equal Treatment Authority and judicial practice. It must be added that during the examination court decisions and legal materials before 2003-2004 appear necessarily; its main reason is that in the courts' practice several principles and resolutions were crystallized from 1992 which live on in legal practice. Of course, where the differences coming from the statutory background are significant, I express them separately. Another reason of keeping practical aspects in mind of comprehensive examination is the fact that after 2003-2004 the number of decisions in this circle is rather low, so the dissertation could not give real picture if it had concentrated only on these.

Regarding that the central question described in the previous paragraph can be answered in a complex way only with difficulties, further methodological feature of the study is that on the basis of division of subchapters within Chapter IV further sub questions are discussed, which were already introduced in sub chapter I.2. This way partial summaries of single sub chapters contain the elements of answers given on the main question and sub questions, and from the partial answers in Chapter V. final conclusions and de lege ferenda proposals are drafted.

In the dissertation references can be found to the either typical or new elements of the practice of the Court of Justice of the European Union in order to make the Hungarian legal situation more transparent also for an external observer and at the same time it may be the base of criticism In the study several European judicial resolutions appear at least on the level of reference but since equal employment is examined from another aspect – especially on the basis of the most important aspects defined by the Hungarian regulation and legal practice – a complex part analyzing the European legal practice cannot be placed in this dissertation, not to speak about that practically this could be the subject of another independent study.

Since the examinational methods are complicated the expectable results are multiple: they try to draw well-based conclusions referring to both the legislation and judicature and to make criticism. By analysing the single decisions and resolutions I put in the centre the living everyday labour law problems, but with theoretical help and interpreting statutory instruments I examine them in an abstract way to reach all the set aims.

I.4. Structure of the dissertation

Három évvel az antidiskriminációs szabályozás reformja után, Esély, 2007/3, 3-35. This latter paper analyses the Ebktv. in a complex way, too focusing on the period following directly the creation of the Ebktv. and analyses problems of employment discrimination as well.

This dissertation consists of five chapters and the chapters are divided into sub-chapters, points, and sub-points. Besides the substantial explanation the chapters contain partial summary, partial conclusion in order to make easier to draw conclusions discussed in Chapter V and to make easier overview, they can only be found where it is justified from the point of the structure of the study.

Chapter II deals with employment equality in general, so – differently from the mainstream line – it examines not only the Hungarian legal situation exclusively. It is discussed in short what is called equality in the world of labour, and supporting this I examine the essence and competence of the principle of equal treatment, and its main changes on the basis of EU law. One of its reasons is that though the principle itself first appeared in the conventions of International Labour Organization (ILO), but its image and essence known today can be found in EU as a result of development of several decades. The other reason of this solution is that naturally, the Hungarian law follows the EU directives although it often can be criticized how the Hungarian norms are adequate with the EU directives, but it is clear that present regulation – and partly the practice – is based on EU law.

Chapter III is beyond the global context and focuses on Hungarian law exclusively, introducing the relevant rules of Ebktv. and Mt. in short, analysing to what extent they serve the adequate regulation of the principle of equal treatment. Within the frames of this chapter the Mt. gets greater emphasis, since its article 12.§ deals with the principle of equal treatment on basic principal level, while the Ebktv.'s rules get greater emphasis in Chapter IV analysing the legal practice. Its main reason is that the structure of Chapter IV aligns with Ebktv. since it is destined for the discussion of its partly rules on the basis of the legal practice.

Chapter IV – divided into five sub-chapters – examines the practical appearance of the principle of equal treatment in the field of labour law, which are the following: concept of other situation as protected characteristic, principle of equal pay, forms of discrimination, special rules of burden of proof, and possibilities of justification. Practically, the sub-chapters are worked out parallel, firstly the practice of the Equal Treatment Authority is analysed and then comes judicial practice are examined, but not separately, but referring to each other drawing thematic conclusions together with references. This structure is in accordance with the idea according to which the analysis of the legal practice what is the main point of my study is in relevance with the questions that most often emerge in practice, independently from the fact that single sub-chapters – regarding the number of cases – are not balanced in length.

Within the frames of Summary – Chapter V – I intend to answer the questions expressed in I.2. sub-chapter, and I undertake to make concrete, *de lege ferenda* propositions.

II. Summary of the new scientific results of the dissertation

It is worth summarizing the described thoughts in short and to organize the most important results and conclusions. This way it can be stated whether the applied examination methods were appropriate, the starting point, hypothesis of the dissertation was justified and adequate and finally, what kind of answers can be given to the questions that emerged during the research, and on the basis of the answers what *de lege ferenda* proposals can be made.

II.1. Do the Ebktv. and the Mt. guarantee equal treatment on appropriate level?

In Hungarian law it is a recurring issue whether such an employment regulation, which would contain detailed rules or at least specific directives about labour law in connection with prohibition of discrimination would comply better with the EU and international labour law

obligations (similarly to state of the Mt. of 1992 before the Ebktv. entered into force.) On the one hand, it is clear that by the entry into force of Ebktv. practically these further detailed rules became superfluous and on the other hand, the Ebktv. also contains special regulations referring to employment even if they can be argued. I will discuss in details later if they are adequate in connection with employer's justification, here I only state that the principle of equal pay for equal work, since it is named in the Mt., can be found twice in the regulation what does not seem to be justified. Altogether I think that the Mt. should not contain further general rules because of the general framework of the Ebktv.

Furthermore, article 12. § of the Mt. can be criticized since to insert the principle of equal pay for equal work is unjustified, and it would be better to leave the fundamental principle in the real general form and to put the rule of equal pay into the chapter about remuneration together with its complementary rules stated in article 142/A. § of the previous Mt. I think the same refers to the concept of wage, on the hand, it is unjustified dogmatically to discuss it among the general conduct rules and on the other hand, it would be useful to put such a concept into the appropriate part of the Mt. which, would be regarded a definition of not only concerning equal pay for equal work.

II.2. The possible interpretation of the other situation as protected characteristic in employment relationship

I think to the question whether the concept of other situation as protected attribution should be interpreted in general restricting or widening, the answer is restricting. Its reason may be the practical aspect that in case the legislature and judicature do not bind to further definite aspect the definition of protected characteristic, in the strict sense of the word any characteristic, feature may become protected. Such restriction may be whether the characteristic is integrated into the personality or it is applicable to base the belonging to a group and it would not be classified to any other protected characteristic. Let's see an example: simply an opinion or conviction opposite to the employer's cannot be a protected characteristic, because opinion as protected characteristic it is „weak” (it is not enough if it is e.g. casual, single), and neither can it be other situation because an opinion different from another person's is not sure that can be the base of belonging to a group. What is more, the function of other situation as protected characteristic is not the possibility of classifying here anything „if there are no other possibilities”, but the Ebktv. is supposed to give legal protection in such cases when someone suffers discrimination because of an characteristic beyond the list of article 8. § of the Ebktv. but similar to them. Furthermore, a casual or single opinion cannot be other situation, because other situation is not a completion of the characteristics listed in article 8. §, but an independent characteristic or situation with its own criteria.

Albeit with, the context of employment relationship modulates the picture, though it is obvious that other situation in connection with employment must be interpreted as above, but in connection with the employees' legal injury so special situations can often be seen, which justify that it is necessary to judge them a little other way. It can be regarded well-based, because the judicial practice is definitely strict in judging other situation. Even if the Equal Treatment Authority interprets it narrowing, the two approaches are not united. It seems to be justified that those characteristics (management or earlier management position, taking higher position, place of work, place of residence etc.), which are not regarded as other situation basically, on taking into consideration all the circumstances of the case would be declared to be other situation. So in employment relationship a more flexible interpretation can be

imagined because of the compliance with the original function of other situation as protected characteristic.⁶⁹

II.3. Equal pay for equal work – theory or practice?

In my opinion at present it is only a theory. Too great differences can be seen between the (over)regulation of the principle and practical legal experiences, since judicial practice still often applies it only as the principle of equal pay for equal work, disregarding the concept of work of equal value. The latter is rather problematic, because article 12. § paragraph (3) of the Mt. supports the judicature in doing so. Although the legal interpretation of the Equal Treatment Authority shows another picture, it cannot influence the judicial practice, so we have to wait for it to be improved.

In Hungarian judicial practice the principle of equal pay for equal work is typically interpreted in a necessary broad circle, but deficiencies can be observed regarding united use of the concept of wage. Neither it is quite unambiguous how can this principle be enforced within the frames of legal relations referring to working activity,⁷⁰ which belong to civil law concerning the parties' clear private autonomy.⁷¹

The aspects of equality of wage are not unified in Hungarian legal practice. It is clear from the resolution of the Equal Treatment Consulting Body, which elements of wage must be taken base during examination and what the real aspects of equal wage are, but the judicial practice mostly leaves these elements without attention and often regards the principle of equality of wage inconsequently, too generally.⁷² I think this tendency was corrected a little by the legal interpretation after the entry into force of the Ebktv., but the present judicial interpretation is far from the interpretation of the European legal practice.⁷³

The application of criterion of comparability in Hungarian law is double-faced what is disturbing and deceiving in some cases. That is, the courts –as well as the Curia – in about half of the cases totally leaves without attention the aspects of comparability, since they first examine the existence of the protected characteristic and the cause of differentiation, so this way making nearly unnecessary to analyse the comparable situation.⁷⁴ This practice is in contradiction with the European judicial practice.⁷⁵ In smaller part of the cases the situation is much more positive and progressive, since in new judgments the Curia⁷⁶ interprets the requirement of comparability in a rather broad circle, as far as the equality of the working position – even only in their names⁷⁷ – is regarded enough to state the situation equal. As for me I regard this solution to be more correct, though according to the EU legal tendencies the

⁶⁹ In other words: to guarantee legal protection even if the person's protected characteristic who suffered discrimination does not belong to the circle of article 8. § of the Ebktv. But this characteristic must be an important and relevant circumstance of the persons personality. See: Commitment no. 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz., 3.

⁷⁰ VÉKÁS Lajos, *Egyenlő bánásmód a polgári jogi viszonyokban?* Jogtudományi Közlöny, 2006/10, 355-364.

⁷¹ KISS György, *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2, 70-81.

⁷² See: in EBH 1899/2008, BH 210/1997, but in KGD 5/2013 more progressive and complicated definition can be found emphasizing that it is the connection with labour relationship and also the deviation that may emerge/appear what are important but not the legal title of allotment.

⁷³ EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 250/2008, BH 423/2007, KGD 5/2013.

⁷⁴ EBH 1980/2009.

⁷⁵ Kristina KOLDINSKÁ, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, Common Market Law Review, 2011/5, 1599-1638.

⁷⁶ M. 12 Principled labour resolution (EBH 2424/2011), EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 52/2008 and KGD 5/2013.

⁷⁷ EBH 2343/2011, BH 74/2012.

aspects of this examination should be tinged more precisely not only concerning the „classical” aspects of comparability.

Typically, the Curia’s sentencing policy declares differentiation between wages justified if it does not refer to the personal base wage^{78 79} and the employer can justify it referring to at least to her/his own discretionary authority,⁸⁰ and also if differentiation can be justified by several aspects seemingly,⁸¹ or the employee cannot name without doubt her/his characteristic on which base she/he was discriminated.⁸² The aspects formed this way sometimes are applied inconsequently, since the courts’ task would be to apply the statutory regulations properly, and since the relevant rules of both the Ebktv. and the Mt. serve to fulfil the EU requirements, in the future it would be appropriate if the labour courts would take into consideration the legal developing practice of the Equal Treatment Authority, since in connection with employment equality it is true in general that legal differentiation cannot be interpreted broadening and its basic aspects must be important and – what is more – apportioned.⁸³ I think it is necessary in this field to unite and develop the ruling legal practice on the basis of the above mentioned aspects.

II.4. How can the Ebktv.’s key concepts be interpreted in practice?

On the basis of practical experiences it can be stated that the concept of direct discrimination is applied mainly adequately, in most of the cases judging comparable situation (whose situation, on what basis, what time, etc.) causes most of the difficulties, but the list of protected characteristics is worth mentioning in this circle. I have already mentioned that several characteristics are difficult to be classified, but it is obvious that most of the problems are caused by the not united approach concerning other situation. Furthermore, it can be observed that the connection between the conjunctive elements of the adequate legal definition may be left without attention, so judicial practice is not quite consequent in judging the causal connection between the protected characteristic and the suffered disadvantage, but it must be also added that it is rather the question of burden of proof. In this regard the practice of the Equal Treatment Authority seems to be more adequate, since – in the positive meaning of the word – in most of the cases the concept of direct discrimination is applied like a stereotype or rather a formula, what really results that the conjunctive conceptual elements are interpreted properly. On the contrary, the judicial practice pays greater importance to other factual elements, e.g. compensation of disadvantage or the measure of disadvantage.

Significantly, it is more difficult to make interpretation in connection with indirect discrimination, since its appearance in resolutions or judgments is definitely rare. In spite of the fact that this category was created because of practical aspects,⁸⁴ at present it seems to be rather theoretical category what depending on changes in legal practice cannot be regarded as final state. In its background there is the legal resolution that I mention at the beginning of the dissertation according to which the concept of direct discrimination and broad and at the same time open taxative catalogue of protected characteristics – in contrary to the directives – would be only complement to the direct discrimination interpreted as basic case in spite of the

⁷⁸ Base wage before 1st July 2012.

⁷⁹ EBH 2175/2010, EBH 1899/2008, BH 103/2013 and BH 610/1998.

⁸⁰ M. 12 Principled labour resolution (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010.

⁸¹ EBH 2343/2011, EBH 2155/2010, EBH 1980/2009.

⁸² EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, BH 103/2013, KGD 10/2011.

⁸³ Aaron BAKER, *Proportionality and Employment Discrimination in the UK*, *Industrial Law Journal*, 2008/4, 305-328.

⁸⁴ TOBLER, *cited*, 57-58.

sharp conceptual demarcation. Of course, it is not necessarily the deficiency of the regulation or legal practice, since to reach the ultimate aim – guarantee equality – is also possible this way, but the otherwise important key concept may lose its aim in the long term.⁸⁵ In one of such cases⁸⁶ the Curia traced back discrimination to the plaintiff's protected characteristic, but it had not exclusive role, but rather the employee's earlier position at the same employer. On this base it can be regarded as indirect discrimination based on other situation, but distinguishing the principles was significant in this case: the Curia did not even try to state discrimination this way, but „felt” that in this case the key was the discovery that the plaintiff suffered disadvantage altogether hidden, only regarding the result of the measurement. This approach should be regarded correct as a consequence of the function of indirect discrimination,⁸⁷ but it is rare in judicial practice.

In connection with harassment in practice the most frequent problem is the examination of realization of conduct of real or alleged harassment, namely, to state whether the employer's attitude was suitable for violating the complainant's human dignity or simply it affected her/him negatively. Regarding that harassment can be committed also on some protected characteristic to make the above mentioned examination of causal relationship is necessary in this case as well. The judicial practice approaches the concept of harassment more generally, while stating it in the resolutions of the Equal Treatment Authority is not too frequent. Of course, workplace harassment is a recurring problem, but I think that in connection with employment relationships it has not got important specialities.

Partly, the case of victimization is different, to be exact, the situation is opposite: the employees often suffer victimization from the employer without being aware of it. There are not many examples of victimization in legal practice and the most frequent interpretational problem is what can be the base of victimization. E.g. some kind of disadvantage and protected characteristic is not enough; what is more, the latter is not necessary. I think the Equal Treatment Consulting Body's resolution should show the way to the judicature, since in it is interpreted clearly that for stating violation two legal injuries are needed, but only the later is relevant. More attention should be paid to explore these connections, because in judicial practice the legal interpretation of the original disadvantage, which is the base of victimization, is not unified.

II.5. Burden of proof – whose burden is it really?

In the Ebktv. the special, preferential evidentiary rules keeping in mind the violated party's aspects – in accordance with the directives⁸⁸ – definitely appear. The preferential rules do not mean that it is enough if the complainant simply refers to the disadvantage, but she/he has obligation of presuming what is later in opposition with the appealed person's burden of proof. To be more correct, the complainant has to simply presume at least, since she/he makes her/his situation easier if she/he can prove within the frames of presumption. Of course, she/he is not obliged to do so and cannot be forced to it during the procedure.

Albeit with, these rules also have another side to which attention should be paid in short. On the analogy of the details above in connection with other situation here it can also be

⁸⁵ Its relevance is shown by its creation and also the definitions in the following directives: 2000/78/EC article 2. paragraph (2) point b), 2000/43/EC article 2. paragraph (2) point b) and 2006/54/EC article 2. paragraph (1) point b).

⁸⁶ BH 311/2008.

⁸⁷ See: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények*, in: MAJTÉNYI Balázs (szerk.), *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L'Harmattan, Budapest, 2009, 14.

⁸⁸ Directive 2000/78/EC article 10. paragraph (1), Directive 2000/43/EC article 8. paragraph (1) and Directive 2006/54/EC article 19. paragraph (1).

stated that in case of extremely strict interpretation the relative rules of Ebktv. would be „shoreless” and meaningless, since the aim of the rules is not the situation that the „complainant must be right” either in administrative procedure or before the court. Namely, the base of judicial less strict approach is not the intention that the employee would get into a more difficult situation, but its aim is that during procedure the burden of proof would be equitably shared and better balanced between the parties. Altogether the judicial practice expects justification from the employee, even if less strictly than from the employer. Among its causes it often emerges that presumption also must be well supported on which base the legal dispute can be judged, otherwise the employee’s suit would remain without justification. So the courts keep the Ebktv.’s special structure of burden of proof, but add different content when they expect also from the complainant „higher level” of presumption – in my opinion – proving than presuming.

The essence of the Equal Treatment Consulting Body’s commitment is in contrast with this interpretation since that follows the spirit of the Ebktv. and the practice of the Court of Justice of the European Union. Although, the commitment does not move into the direction of judicial practice, but since intends to explicit and make the content of the Ebktv. as precise as possible, it goes into details what presumption and proving mean. Presumption is defined considering an objective standard, what is really at lower level than proving. On the other hand, it is also taken into consideration that though pro forma the other party’s (employer’s) situation is more difficult, but during justification he has several possibilities of proving, this way – keeping in mind the specialities of these rules – these do not cause disproportionately great disadvantage to the employer, so to share the burden of proof is justified in any case. This approach can be seen clearly in the administrative resolutions. In my opinion the latter solution is closer to the original function of the rules.

II.6. Contradictions of the Ebktv.’s rules of justification

Regarding the Equal Treatment Authority’s resolutions in connection with justification attention should be paid to two points. On the one hand, special rules ensuring justification concerning age discrimination stated in Directive of 2000/78/EC do not appear in the Ebktv., but partly they can be found in the chapter discussing employment. Besides, these special rules are not unambiguous either, since they complete the main rule, but it is not quite clear how they can be applied.

In practice the appearance of these latter rules discloses the application of the main rule, so in judicial practice they often appear in cases in connection with employment relationship. Concerning justification rules it is true in general that in the official practice the cases of Ebktv. appear well separately, but in judicial practice justification generally, rather means the lack of the conditions of concepts of the Ebktv., so in many cases the rules of justification are not analysed in details.

II.7. Intersection of legal practice – the judicial review of the resolutions of the Equal Treatment Authority

In most reviews of resolutions on equal pay the Curia of Hungary shares the standpoint of the Authority and in my opinion it shows that judicial practice also accepts more and more the principle of equal pay for equal or work of equal value in its actual form. What is more, the Curia in its judgment KGD 5/2013. summed up the principle of equal pay what is definitely progressive and nearly without precedent regarding the previous judicial practice.

Judgment KGD 79/2013. also accepts the Authority's resolution emphasising – in my opinion – it is an important step in the process of harmonizing the legal practice of the Authority and the Curia of Hungary. In this case the plaintiff's reference to harassment was judged by the general justification rules namely, the employer can justify that the employer did not harass the employee only in case of success of the justification according to the Ebktv. Logically, the resolution KGD 111/2011. also should be mentioned because the Curia orders to apply the concept of victimization in accordance with the practice of the Authority.

In judgment Kfv.37.379/2012/4. the Curia – in accordance with the Authority's resolution – stated that if the employer remands the employee's mandate for a higher management position based only on her/his state of health the employer commits direct discrimination.

At the same time in judgment Kfv.IV.37.477/2009/6. the Curia partly conflicts with both the practice of the Authority and the Curia's own earlier judgments, since according to the decision justification of sexual harassment before the court is the plaintiff's obligation, since until it is reasoned the justification rules of Ebktv. cannot be applied. In my opinion we should agree the resolution of Equal Treatment Authority because regarding harassment Ebktv. does not define any special justification rules departing from article 19. §, this way the infringed party's obligation of persuasibility is against the employer's obligation of evidence, and the real meaning of „be obliged to justify before the court” rather suggests that the employee has to justify the causal relationship as well. But in my opinion it is wrong interpretation of the Ebktv.

However, in judgment KGD 38/2011. the Curia comes to the conclusion that Equal Treatment Authority stated indirect discrimination on the basis of other circumstances (place of residence) incorrectly against the employer who declared that place of residence at site is an advantage in a job application. According to its standpoint such a requirement, which contains only possibilities – since applicants from other places of residence are not excluded from application – can be discriminative only in the case of too general and broadening interpretation of the Ebktv. In my opinion the application for review should have been refused because according to the Equal Treatment Authority residence as other situation can be regarded as protected characteristic, and taking into consideration that the applicant from another place of residence easily could be refused because of taking disadvantage in the application, so referring to the fact that this would be only a possibility on the employer's side was baseless.

Albeit with, the most contradictory resolution of the Curia is judgment KGD 10/2011. in which it is interpreted that article 19. § of the Ebktv. should be interpreted in order to state any kind of discrimination that the plaintiff – applicant – besides protected characteristic and suffered injuries has to make probable causality between them, because in lack of them the plaintiff's claim cannot be regarded substantiated. In connection with sharing the burden of proof it would be the most important that the Curia would accept the strict approach of the Authority. On the one hand, it is supported by the legal interpretation of the Court of Justice of the European Union, and on the other hand, the central element of all procedures concerning discrimination is the problem of burden of proof, after all this interpretation determines whether the complaint or claim is substantiated or not.

Judgment Kfv.VI.39.124/2011/4. is in connection with the latter decision since the Curia stated that though the employee had the cited protected characteristic and the employee suffered disadvantage as a consequence of the employer's measurement, but she/he suffered disadvantage against colleagues being in not comparable situation, consequently there was not causal connection between the protected characteristic and the marked disadvantage. Namely, the employer could justify that the working scopes were shared on objective aspects, but the employer's membership in the trade union did not play role in it.

II.8. Conclusions and proposals

1. Keeping in mind the adequacy of regulation it would be appropriate to state in the Mt. the principle of equal pay and the concept of wage in the structure of rules of the Mt. 1992 and to complete it with the general concept of wage. Concerning the Ebktv. it would be appropriate that the special justification rules of age discrimination of Directive 2000/78/EC should be incorporated in it.
2. It would be necessary in article 8. § of the Ebktv. to make unambiguous the possibility of comparison with a hypothetical comparator, since at present it is not regulated in Hungarian law, consequently any practice of it cannot be found. Though the wording „would receive” of article 8. § may mean this, but in my opinion it would be necessary to refer to the situation when in lack of any real subjects in comparable situation comparison can be made with hypothetical comparators as well. It may have key role in connection with the principle of equal pay, but in my opinion with possible regulation this rule could be applied to all forms of discrimination and this way it would make important contribution to develop the legal practice.
3. Beside the narrowing interpretation of other situation, its flexible interpretation departing from the main rule in connection with employment relationships should not be disclosed, mainly because of their specialities and the fact that this is the field where discrimination emerges most frequently and most easily. Typically, the employee’s certain circumstances in connection with employment relationship may belong to this circle of cases.
4. Regarding the principle of equal pay or equal pay for equal work and work of equal value the judicial practice should rely on the basis laid down in 2010⁸⁹ and on the practice of the Equal Treatment Authority more definitely, and the most important would be to apply much broader consideration on comparing the equality of works and to take into consideration more aspects than one or two. Furthermore, to apply the same standard concerning the elements of wage over base wage would also be important.
5. In practice it would be advisable to apply the concept of indirect discrimination according to the statement of BH 311/2008., that is, it would be appropriate to make the examination, which is declared necessary in the Ebktv. in connection with the elements of the concept instead of regarding it as quasi substitution of direct discrimination. Besides, in judicial practice the examination of criteria of comparability – mainly in case of direct discrimination – should be made in accordance with the administrative practice establishing the necessary broad legal interpretation. The conceptual elements of harassment and victimization should be rather applied on the basis of the commitments of the Equal Treatment Consulting Body.
6. In connection with the burden of proof it would be appropriate to insist on the strict approach of the Ebktv. and the Equal Treatment Authority, but the application of justification rules should be brought into harmony with the rules of burden of proof.

⁸⁹ This means the following: in connection with the principle of equal work or work regarded as equal the judgment EBH 2155/2010. of the Curia of Hungary is the decision in which the aspects of work of equal value are taken into consideration seriously based on both the Mt. and Ebktv. This approach is contrary to the previous direction that is focusing only on the equality on the work. I think judgment KGD 5/2013. is very important as well because the Curia continues using these methods and creates a logical system of the legal arguments of the previous judgment.

In connection with employment it is important that justification besides the main rule should be based on really objective aspects, which are consequences of the nature of work and are important.

7. Naturally justification of comparable situation is indispensable, but in my opinion the existence of comparable situation also contains the existence of cause and effect relationship, so justification or even referring probable the latter by the plaintiff or complainant seems to be unjustified according to the article 19 § paragraph (1) and (2). of the Ebktv. It would be undue also because paragraph a) point in paragraph (1) presumes concurrence between disadvantage and the protected characteristic, so practically this means comparable situation. On the contrary, the defendant has to justify either that the plaintiff's situation is not comparable or that there is no causal connection between the protected characteristic and the disadvantage. At the same time it would be inappropriate to regulate the concept and elements of comparable situation in the Ebktv. and regarding that it is a question of legal application it would be justified in article 19. § paragraph (2) to refer to causality as follows. It would be inserted into point a) the term „or the lack of the relation of cause and effect between the protected characteristic and the disadvantage”, since according to my standpoint at present point a) refers only to the latter two, so this way the judicature's situation would be much easier and consequently legal practice would be more unified.
8. The justification system of the Ebktv. should be made simpler and more transparent the way that special justification rules would be taken out of the law, since it does not seem justified that they would step into the place of the main rule of article 7. § during application. In my opinion it is sustained by the unity of burden of proof, furthermore, in the case of correct application of article 7. § specialities of employment would gain scope within the general rules as well. Namely, the general rule of justification would be appropriate to be applied only in connection with direct discrimination according to the Directive, and it must be stated unambiguous that in case of indirect discrimination it is possible only in narrow circle. The special rules of age justification of Directive 2000/78/EC should be placed into the Ebktv., too. In my opinion – on the basis of legal practice – they should be placed in the law by all means emphasizing their special feature.
9. Furthermore, in connection with the applied legal consequences from among the sanctions of Equal Treatment Authority penalize and publication is the most effective ones. Although in my dissertation – because of its limits – I do not discuss the administrative and judicial legal consequences, it is worth mentioning that the role of the Authority from the point of applying sanctions is of high importance. Administrative sanctions are of different types than the legal consequences, which can be applied by labour courts, but regarding that the administrative way is rather effective, quick and cost saving way of employee's legal remedy, so partly because of this and partly because of the great number of cases the Authority's responsibility in this area is really great. In spite of this statistically the number of fine is decreasing, but it is not sure that this tendency supports the effective due process. The publication of infringement should be real, compulsory and persistent, and it is worth examining that as high sum of penalty as possible – in medium term – would urge the employers for behaviour, which is in compliance with the law. Naturally, in the long term the more frequent and serious sanctions cannot be an exclusive solution but regarding the present typical forms of employer's attitude it would be a satisfying and indicative step from the Authority's side to prove that the requirement of equal treatment must be taken seriously. It must be added if the Authority does not make

adequate determination, the reason for its existence may be questioned concerning that it cannot give any real legal support in merit to the complainant in this absurd situation.

10. It would be advisable to apply the general rules of justification in accordance with the directive rules only in connection with indirect discrimination, and it would be made unambiguous that practically it is possible only in a narrow circle in case of direct discrimination. Placing special age justification rules of Directive 2000/78/EC into the Ebktv. would be made clear. Taking into consideration the legal practice in my opinion they should be placed in the law in any case emphasizing their special type.
11. In connection with the legal consequences applied by the court mainly with the aim of remedy of employees' personality rights it is worth mentioning the grievance fee,⁹⁰ which application would be advisable after the new Civil Code (Ptk.) Ptk. came into force, since infringing equal treatment results infringement in personality rights as well, which sanction according to the Ptk. is grievance fee. In my opinion if grievance fee would be applied bravely in such type of cases it would have positive effect in long term.
12. As I mentioned above the legal consequences that can be applied by the Authority because of their administrative type are different in merit from the consequences used in judicial practice, even if they can be effective but in a different way. So the Authority within the frames of act CXL of 2004 on the general rules of administrative proceedings and services (Ket.) administrative service activity could help the principle of equal treatment to be enforced if on the Authority's homepage and other forums more information of public interest, data or even greater employers' best practice would be published, since it could be help the employers who are susceptible to it. In my opinion this kind of pursuit would improve the proportion of cases.

⁹⁰ Which is the sanction of the infringement of personality rights according to article 2:52 § of the Ptk. so this way in case of discrimination it can be judged as well.

III. Publications related to the dissertation's topic and other publications



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



Iktatószám: DEENKÉTK/213/2014
Tételszám:
Tárgy: Ph.D. Publikációs Lista

Jelölt: Zaccaria Márton Leó
Neptun kód: IZJG1Q
Doktori Iskola: Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
Mtmt azonosító: 10034422

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (26)

1. **Zaccaria, M.L.:** The Basic Questions of Equal Treatment in EU Labour Law.
J. legal Econ. Issues Central Eu, 5 (1), 45-50, 2014. ISSN: 2043-085X.
2. **Zaccaria, M.L.:** The current tendencies of the employment of older people in the European Union.
Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 1251-1255, 2014. ISSN: 1877-0428.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.621>
3. **Zaccaria M.L.:** Az Európai Bíróság ítélete a részmunkaidős foglalkoztatás során érvényesítendő diszkriminációtilalomról: A részmunkaidőben dolgozó fogalma és jogállása.
Jogesetek Magyarz. 3, 62-79, 2014. ISSN: 2061-4837.
4. **Zaccaria M.L.:** Az Európai Bíróság újabb ítélete az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmáról: A munkavégzéssel összefüggő, életkor alapján történő megkülönböztetés jogszerűségének egyes kérdései.
Jogesetek Magyarz. 2, 56-64, 2013. ISSN: 2061-4837.
5. **Zaccaria, M.L.:** Is there a place for anti-discrimination in "modern" labour law?
In: *Social and Environmental Dimension of Sustainable Development; Alternative Models in Central and Eastern Europa: MyPhD 2012.* Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava, 351-364, 2013. ISBN: 9788089149308
6. **Zaccaria M.L.:** A munkajogi egyenlőség egyes szempontjainak megítélése az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában.
Közjogi szle. 1, 42-48, 2013. ISSN: 1789-6991.



Cím: 4032 Debrecen, Egyetem tér 1. □ Postacím: 4010 Debrecen, Pf. 45. □ Tel.: (52) 518-600
E-mail publikaciok@lib.unideb.hu □ Honlap: lib.unideb.hu



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



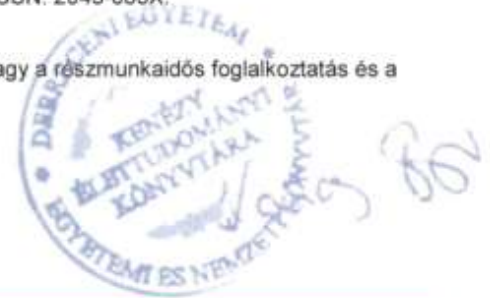
7. **Zaccaria, M.L.:** The Interpretation of the Principle of Equal Pay for Equal Work in the Practice of the Equal Treatment Authority in Hungary.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 2, 24-28, 2013, ISSN: 2043-085X.
8. **Zaccaria M.L.:** Jogértelmezési kérdések az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában a foglalkoztatás területén.
In: Zborník medzinárodnej vedeckej konferencie Univerzity J. Selyeho - 2013 "Nové vyzvy vo vede a vo vzdelávaní" Sekcia ekonomických vied: A Selye János Egyetem 2013-as "Új kihívások a tudományban és az oktatásban" Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete. Szerk.: György Juhász, Kinga Horváth, Zuzana Árki, József Keserű, Tamás Török, Attila Lévai, Seben Zoltán, Selye János Egyetem, Komárom, 423-437, 2013. ISBN: 9788081220746
9. **Zaccaria, M.L.:** Some thoughts about the legal practice of the Curia of Hungary in the field of equal employment.
Profectus in Litteris. 5, 371-378, 2013. ISSN: 2062-1469.
10. **Zaccaria, M.L.:** The changing concept of labour equality regarding to the cases Wolf and Prigge and Others.
Profectus in Litteris. 4, 265-272, 2013. ISSN: 2062-1469.
11. **Zaccaria M.L.:** Gondolatok az egyenlő bánásmód követelményének újraszabályozásához az új Munka Törvénykönyve kapcsán.
Munkaügyi szle. 57 (4), 70-79, 2013. ISSN: 0541-3559.
12. **Zaccaria M.L.:** A munkajogi esélyegyenlőség alkotmányos alapjairól.
In: Az új Alaptörvény és a jogélet reformja. Szerk.: Varga Norbert, SZTE Állam- és Jogtud. Doktori Isk., Szeged, 353-362, 2013. ISBN: 9789633061428
13. **Zaccaria M.L.:** Változás vagy fejlődés?: Avagy a munkajogi egyenlőség fogalmának értelmezése az Európai Unió bíróságának gyakorlatában.
In: Opuscula Szegediensia 5 : a Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók ötödik konferenciája, Szeged. Szerk.: Lajkó Dóra, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 123-140, 2013. ISBN: 9786155300035
14. **Zaccaria, M.L.:** Constitutional interpretation: The place of anti-discrimination in the Hungarian legal system.
In: PhD hallgatók VIII. Nemzetközi Konferenciája = 8th International Conference of PhD Students. Szerk.: Bikfalvi Péter, Miskolci Egyetem, Miskolc, Paper 9, 2012. ISBN: 9789636619947



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



15. **Zaccaria, M.L.:** Explanation of the Principle of Equal Treatment in the Practice of the Hungarian Constitutional Court With Special Respect to the World of Labour.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 1, 49-53, 2012. ISSN: 2043-085X.
16. **Zaccaria, M.L.:** New Developments in the Practice of the Court of Justice of the European Union in the field of Labour Equality.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 31-36, 2012. ISSN: 2043-085X.
17. **Zaccaria M.L.:** Hogyan tovább?: Esélyegyenlőség és munkajogi reform.
In: Állam és jog - kodifikációs kihívások napjainkban. Szerk.: Fantoly Zsanett, Gácsi Anett Erzsébet, SZTE Állam- és Jogtud. Doktori Isk., Szeged, 263-272, 2012. ISBN: 9789633061428
18. **Zaccaria M.L.:** A nemek közti esélyegyenlőség alapvető sajátosságai a japán munkajogban, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatási formákra.
Profectus in Litteris. 3, 335-343, 2012. ISSN: 2062-1469.
19. **Zaccaria, M.L.:** The new challenges of equal employment in the European Union.
Procedia - Social and Behavioral Sciences. 62, 1355-1359, 2011. ISSN: 1877-0428.
20. **Zaccaria M.L.:** Munkajogi esélyegyenlőség és foglalkoztatási szegregáció.
In: A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában: A Selye János Egyetem III. Nemzetközi Tudományos Konferenciájának tanulmánykötete, Szerk.: Nagy Melinda, Selye János Egyetem, Komárom, 1-25, 2011. ISBN: 9788081220173
21. **Zaccaria M.L.:** Munkajogi esélyegyenlőség a magyar Alkotmányban.
In: Doktoranduszok fóruma : Miskolc, 2007. november 13. : Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa. Szerk.: Stipta István, [Miskolci Egyetem], Miskolc, 197-202, 2011.
22. **Zaccaria, M.L.:** The labour law regulations and the constitutional basis of the gender equal opportunities in Hungarian law.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 6-10, 2011. ISSN: 2043-085X.
23. **Zaccaria M.L.:** Diszkrimináció a diszkriminációban?: Avagy a részmunkaidős foglalkoztatás és a nemi esélyegyenlőség összefüggései.
Jogtud. közlöny. 1, 62-68, 2011. ISSN: 0021-7166.





24. **Zaccaria M.L.:** A nemek közti foglalkoztatási szegregáció összefüggései a munkajogi normákkal.
In: Jogász doktoranduszok I. pécsi találkozója : tanulmánykötet. Szerk.: Bencsik András, Fülöp Péter, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskola, Pécs, 453-458, 2011. ISBN: 9789636424053
25. **Zaccaria M.L.:** Egyenlőség vagy különbözőség?: Avagy néhány gondolat az esélyegyenlőség problematikájáról a munkajog területén.
In: Doktoranduszok Fóruma, Miskolc, 2009. november 5. Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa. Szerk.: Stipta István, Miskolci Egyetem Innovációs és Technológia Transzfer Centruma, Miskolc, 201-206, 2010.
26. **Zaccaria M.L.:** Néhány gondolat a női munkavállalók közösségi szintű védelméről.
Debreceni jogi műhely, 7 (1), 9 p., 2010. ISSN: 1786-5158.

Konferencia Előadások (1)

27. **Zaccaria M.L.:** Egyenlőség a tengeren túl avagy a nemek közti egyenlőség története és alapjai az amerikai és japán munkajogban, európai kitekintéssel.
In: Az állam és jog alapvető értékei : Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola konferenciája. Szerk.: Smuk Péter, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 397-407, 2011. ISBN: 9789637175619

További Közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (21)

28. Rab H., **Zaccaria M.L.:** Személyügyi gazdálkodás.(e-tananyag). Nemzeti Közszerzői Egyetem (e-tananyag), Budapest, 50 p., 2014.
29. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** The possible effects of the appearance of the grievance fee in the Hungarian labour law.
Studies In Law. 1 (1), 71-88, 2014. ISSN: 1689-8052.
30. **Zaccaria M.L.:** A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme.
Gazd. jog, 2, 18-23, 2014. ISSN: 1217-2464.



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



31. **Zaccaria M.L.:** Veszély a munkaerőpiacon Néhány gondolat a foglalkozási szegregációról.
Metszetek. 1, 49-63, 2013. EISSN: 2063-6415.
32. **Zaccaria, M.L.:** New Dogmatical Approach to the Labour Law Principles in the Hungarian Law.
J. Legal Econ. Issues Central Eu. 1, 26-31, 2013. ISSN: 2043-085X.
33. **Zaccaria M.L.:** A vétkes kötelezettségszegés ára - a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most.
Magyar jog. 1, 37-45, 2013. ISSN: 0025-0147.
34. **Zaccaria M.L.:** A munkáltató személyében bekövetkező változás a munka törvénykönyvében; A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás közös szabályai, esetei, alkalmazási köre az új Mt-ben ; A feleket megillető jogok és az őket terhelő kötelezettségek rendszere a munkaviszonyban, a munkavállaló "fegyelmi" felelőssége.
In: Magyar munka- és közszolgálati reform nyugat-európai kitekintéssel. Írta: Prugberger Tamás, Novotni Kiadó, Miskolc, 87-98, 113-125, 2013. ISBN: 9789639360839
35. **Zaccaria M.L.:** Néhány gondolat az új munka törvénykönyve céljáról és megváltozott alapelvi strukturájáról.
Gazd. élet társad. 1-2., 221-232, 2013. ISSN: 2060-7466.
36. **Zaccaria M.L.:** Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében.
Miskolci jogi szle. 8 (1), 130-142, 2013. ISSN: 1788-0386.
37. Prugberger T., **Zaccaria M.L.:** Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel.
Novotni, Miskolc, 422 p., 2013. ISBN: 9789639360839
38. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** The Role of Telework in Modern Labour Law with Special Regard to Hungarian Law.
J. Legal Econ. Issues Cent. Europe. 3, 21-25, 2012. ISSN: 2043-085X.
39. **Zaccaria M.L.:** Bevezető rendelkezések ; Az érvénytelenség ; A munkáltató személyében bekövetkező változás ; A munkaszerződés teljesítése ; A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások ; A munkaügyi kapcsolatok - Általános rendelkezések.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata, Írták: Bíró Noémi, Nádás György, Nádásné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 108 p., 2012.



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



40. **Zaccaria M.L.:** A 2012. évi I. törvény változásainak rövid magyarázata: A munka- és pihenőidő ; A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Nádasné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 1-31, 2012.
41. Sipka P., **Zaccaria M.L.:** A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban.
In: SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia. Szerk.: Bíró Károly Ágoston, Sebestyén-Pál György, Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, Gyulafehérvár, 345-350, 2012.
42. **Zaccaria M.L.:** A munkáltató személyében bekövetkező változás ; A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.
In: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény magyarázata. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Nádasné Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, OptiJus, Opten Informatikai Kft., Budapest, 16 p., 2012.
43. **Zaccaria M.L.:** Néhány gondolat a magyar munkajogi reform jogelméleti alapjairól.
In: A Selye János Egyetem 2012-es "Művelődés - Identitás- Egészség" Nemzetközi Tudományos Konferenciájának Tanulmánykötete. Szerk.: Nagy Melinda, Selye János Egyetem, Komárom (Szlovákia), 247-271, 2012.
44. Prugberger T., Kenderes G., Nádas G., **Zaccaria M.L.:** Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 311 p., 2012. ISBN: 9789639360839
45. Sipka P., **Zaccaria M.L.:** A távmunkavégzés alapvető sajátosságai = The basic characteristics of telework.
In: ENELKO 2011 SZÁMOKT2011 : XII Nemzetközi Energetika-Elektrotechnika Konferencia; XXI Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia, Kolozsvár, 2011. október 6-9. : konferenciakiadvány. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, Kolozsvár, 258-262, 2011.
46. **Zaccaria M.L.:** Az Európai Szociális Karta.
In: Európai és magyar szociális jog. Írták: Bíró Noémi, Nádas György, Prugberger Tamás, Rab Henriett, Sipka Péter, Zaccaria Márton Leó, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, [1-47], 2011. ISBN: 9789633181751
47. **Zaccaria M.L.:** Egy "keresztülfekvő" jogág jellemzői Értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól.
Glossa iuridica. 2 (1), 118-122, 2011. ISSN: 2061-0556.



DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR
PUBLIKÁCIÓK



48. **Zaccaria M.L.:** Dogmatika és történelem.
Studia juvenum., 81-89, 2011. ISSN: 1789-9060.

Konferencia Előadások (3)

49. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** The appearance of the European Union's requirements in the field of occupational safety in Hungarian judicial practice.
7th Seminar for young researchers on European Labour Law and Social Law 1, 1-3, 2014.
50. Sipka, P., **Zaccaria, M.L.:** Evaluation of the reform on Hungarian labour law reflecting to European labour law.
6th Seminar for Young Researchers on European Labour Law and Social Law 1, 1-2, 2013.
51. **Zaccaria M.L.:** A nemek közti egyenlőség a munkajog területén az Európai Unióban és Magyarországon.
In: *ajk.elte.hu* [elektronikus dokumentum]. [ELTE-ÁJK]. [Budapest], 1 p., 2009.

A közlő folyóiratok összesített impakt faktora: 0

A közlő folyóiratok összesített impakt faktora (az értekezés alapjául szolgáló közleményekre): 0

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2014.08.28.

