

Gondolatok az egyenlő bánásmód követelményének újraszabályozáshoz az új munka törvénykönyve nyomán^{*}

Zaccaria Márton Leó

egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
+36 52 512-900/74803, 4026 Debrecen, Kassai út 26. ÁJK Inkubátorház II./214.,
zaccaria.marton@law.unideb.hu

I. Problémafelvetés

Az egyenlő bánásmód követelménye az egyik legfőbb alapelve, egyben alapvető követelménye az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának gyakorlatilag már 1957 óta, de legkésőbb az 1960-as évektől kezdődően mindenképpen; elég csak az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elvére, a szociális koordinációra, a foglalkoztatással összefüggő irányelvekre vagy akár az Unió foglalkoztatási irányvonalaira gondolni.¹ Ennélfogva az ezzel az elvvel összefüggő szabályozási, illetőleg gyakorlati kérdések meghatározóak a munkavállalói jogvédelem tekintetében úgy az Európai Unió munkaerőpiacán, mint az egyes tagállamok munka- és szociális jogában. Természetesen ez az elv nem kizárólag a foglalkoztatási kérdésekre vonatkozik, ugyanakkor az egyik olyan terület mindenképpen a foglalkoztatáspolitikai és szociális kérdések köre, ahol kiemelkedő jelentőséggel bír ez a követelmény.

Tekintettel arra, hogy Magyarország 2004. május 1-je óta az Európai Unió tagállama, hazánkban sem hagyható figyelmen kívül ez a követelmény, sőt napjaink foglalkoztatáspolitikai és gazdasági, valamint társadalmi helyzetére tekintettel kijelenthető, hogy nagyobb jelentőséggel bír, mint valaha. Hazánk többé-kevésbé eleget tesz az e területen megfogalmazódó jogharmonizációs kötelezettségeknek, ugyanakkor azt is látni kell, hogy egyik oldalról az elv szabályozása sem mutat kellő hatékonyságot sok tekintetben, másik oldalról pedig gyakorlati megvalósulása is hagy kívánnivalókat maga után annak ellenére, hogy hazánkban hátrányos megkülönböztetés megvalósulása esetén az érintett személy vagy személyek – esetünkben munkavállalók – nem kizárólag bírósági úton kereshetnek jogorvoslatot, hanem erre hatósági úton is lehetőségük van, igaz, jelentős mértékben eltérő eljárás során és más jogkövetkezménnyel.

Általában véve igaz, hogy a hazai jogalkotás és jogalkalmazás a foglalkozási antidiszkrimináció területén igyekszik követni az éppen aktuális uniós trendeket, azonban ez a követés nem mindig vezet sikerre. Egyik oldalról azért nem, mert az Európai Unió Bíróságának ítéletei sem mutatnak teljes mértékben egységes és konzekvens fejlődést – változást? – e kérdés tekintetében², másik oldalról pedig azért sem, mert ez a terület

^{*} A kutatás a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

¹ Gyulavári Tamás – Könczei György (2000): Európai szociális jog. Osiris Kiadó. Budapest. 23-80.

² Ennek a problémának pontos háttere nem ismert, ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy a Bíróság elé kerülő esetek sokszínűsége, illetve az irányelvek jellemzően keretjellegű szabályozási metodikája nem könnyíti meg a Bíróság dolgát e vonatkozásban.

hazánkban még nagyon fiatal és lassan fejlődő is egyben, vagyis nagyon nehéz tényleges eredményeket felmutatni. Kritikai élel jegyzem meg, hogy a szabályozás, de ugyanígy a joggyakorlat területén is látszik, hogy nem teljesen következetes a magyar út e vonatkozásában, ugyanis az esetek többségében az átvétel megtörténik az uniós joggyakorlatból, ugyanakkor ezek alkalmazása nehézkes, gyakran pedig nem célravezető.

II. Az újraszabályozás szükségességéről

Folytatva az előző pontban kifejtetteket, látni kell, hogy az egyik legnagyobb probléma e vonatkozásban éppen a szabályozás sajátos szerkezete és tartalma, hiszen a magyar jogban látszólag hatékonyan kerül szabályozásra az egyenlő bánásmód követelménye, mégis azt lehet mondani, hogy sok egyedi hiba éppen a rendszer ellentmondásos felépítéséből fakad.³ Ez önmagában véve még nem jelenti azt, hogy a teljes magyar antidiszkriminációs jog használhatatlan volna, annak a veszélye azonban igen nagy, hogy hatékony jogérvényesítés és jogalkalmazás hiányában a diszkriminációs esetek száma egyre inkább nőni fog, az esetek pedig egyre összetettebbek, bonyolultabbak lesznek. Ez pedig véleményem szerint nem kizárólag a foglalkoztatás területén jelent komoly veszélyt a magyar jogrendszeren belül.

Minderre tekintettel jelen cikk témájából adódóan kézenfekvő megállapítás lehetne az, mely szerint a 2012. július 1-jén – e sorok írásakor hét hónapja – hatályba lépett 2012. évi I. törvény, vagyis az új munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) olyan változást hozott erre a területre, amely megoldja, vagy legalábbis megkísérli megoldani a felmerülő jogi problémákat. Ez a megállapítás azonban semmiképpen sem helytálló, ugyanis az egyenlő bánásmód tekintetében csak minimális változtatásokat eszközölt a jogalkotó, és ezek a módosítások sem abba az irányba mutatnak, amelybe az uniós tendenciák alapján kellene, hogy mutassanak.

A szükséges reform jelen körülmények között két oknál fogva nem hajtható végre, ezek pedig a következők. Egyik oldalról a már meglévő szabályok gyakorlati alkalmazása nem mutat valamilyen egységes, a fejlődést ösztönző irányba, épp ellenkezőleg, számos ellentmondás és hiányosság fedezhető fel e területen. Mindez azért tűnik kimondottan aggályosnak, mert a jogfejlődés egyik legfontosabb mozgatórugója kellene, hogy legyen a joggyakorlat által kimunkált rendszer, elérve ezzel azt, hogy a jogalkotó a ténylegesen felhalmozott, a mindennapi élet által generált problémák megoldásai során megszerzett tapasztalatokat építhesse be a struktúrába. Mindez egyébként abból is levezethető, hogy bár látszik az uniós tendenciák lekövetésének szándéka, ez a szándék jellemezően mégis sikertelen, eredménytelen marad. Hozzá kell tenni, hogy az irányadó joggyakorlat szerteágazósága sem könnyíti meg az egységesítést, ugyanis az Mt-ben foglaltak bírósági gyakorlata mellett az esélyegyenlőség előmozdításáról és az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esély tv.) vonatkozó rendelkezéseinek értelmezése, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyre szélesedő gyakorlata egyszerre kellene, hogy a fejlődés irányában hasson, márpedig ezek egymástól érdemben differensek. Minderre tekintettel érdekes ellentmondásra hívom fel a figyelmet az említett értelmezési kohézió hiányával összefüggésben. A munkajogi egyenlőség egyik legalapvetőbb irányelvének számító 2000/78/EK irányelv szerint a tagállamok egyik legfőbb kötelezettsége az, hogy olyan jogvédelmi és jogérvényesítési struktúrát építsenek ki és tartsanak fenn, amely lehetővé teszi,

³ Bitskey Botond – Gyulavári Tamás (2003): Kell-e antidiszkriminációs törvény? Fundamentum. 58. évfolyam. 1. szám. 1-8.

hogy a hátrányos megkülönböztetés bármely formáját elszenvedett foglalkoztatottak gyorsan, hatékonyan és – ami meglátásom szerint a legfontosabb – ténylegesen vehessék igénybe a rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségeket.⁴ Még ha el is vonatkoztatunk az irányelv(ek) követelményeitől, akkor is azt mondhatjuk, hogy alapvető elvárása a diszkriminációval sújtott személyeknek, hogy igazukat – bírósági vagy hatósági úton – kellő effektivitással, jogaik maradéktalan tiszteletben tartásával kereshessék. Hozzá kell tenni, hogy mindez azért is kap nagy hangsúlyt, mert abban az esetben, ha valamely személyt megsértenek egyenlőségében, akkor azzal alapvető emberi jogi sérelmet is elszenved egyidejűleg, hiszen a hátrányos megkülönböztetéstől mentesség követelménye egészen az emberi méltósághoz való korlátozhatatlan emberi jogig vezethető vissza, ami természetesen indokolja a lehető leghatékonyabb jogvédelmet.⁵

Másik oldalról pedig – kapcsolódva a fentiekhez – a szabályozás struktúrája, sajátos tagoltsága sem teszi lehetővé azt, hogy a munka törvénykönyve jelentős mértékben új szemléletet meghonosító reformja⁶ új alapokra helyezze a foglalkozási esélyegyenlőség szabályrendszerét, még akkor sem, ha erre nézve megfigyelhető néhány bátortalan törekvés az Mt-ben. A magyar antidiszkriminációs jog rendszere egyfajta kétszintes rendszerként jellemezhető⁷, ami magában hordozza gyakorlatilag a rendszer összes pozitívumát és negatívumát is. Ugyanis az esély tv. egyfajta sajátos keretszabályozást ad a kérdéshez, így ez a törvény tekinthető az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan az általános szabályanyagnak, míg a munka törvénykönyve csak kiegészíti ezt a szabályozást annak ellenére, hogy a munkaügyi tárgyú jogvitákban értelemszerűen az Mt. alkalmazása élvez prioritást. Ezen túlmenően az esély tv. maga is foglalkozik a foglalkoztatási diszkrimináció egyes kérdéseivel⁸, azonban ez a sajátos kettősség nagymértékben megnehezíti a jogalkalmazást főként olyan esetekben, amelyek összetettségüknél fogva mindkét jogszabály együttes alkalmazását kívánják meg. Összegezve kijelenthető tehát, hogy a szabályozás felépítése és szellemisége alapjaiban véve igényelne valamilyen mértékű újragondolást, ami természetesen nem kizárólag az Mt. átdolgozását kellene, hogy jelentse. Ezek alapján a kívánalmaknak az új törvény nem is tud megfelelni.

A következőkben megkísérlem bemutatni az Mt. egyenlő bánásmódot érintő rendelkezései közül azokat, amelyek meghatározhatják a következő évekre – évtizedekre? – a magyar foglalkozási antidiszkriminációs jog alakulását. A terjedelmi korlátokra tekintettel nem kerül bemutatásra az összes ilyen jellegű rendelkezés, a kiindulópont pedig a törvény 12. §-a lesz, amelyre a többi hasonló tárgyú szabály is visszavezethető. Az elemzés során szükségesnek tartom bizonyos helyeken az új szabályokat összevetni a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel, tekintettel arra, hogy az irányadó joggyakorlat a régi törvény alapján megfogalmazottakra fog épülni.

⁴ Ez az elv gyakorlatilag már azon első irányelvekben is hangsúlyosan jelen volt, amelyek az 1970-es évek közepén születtek elsődlegesen azon indítatásból, hogy az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája átfogó reformra szorul, elsősorban az 1972-es Párizsi Csúcsra és az 1974-es Szociális Akcióprogramra (lásd például: 75/117/EGK és 76/207/EGK irányelvek).

⁵ Ebben a körben lásd: 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011.10.11.).

⁶ Ez nem más, mint a nyílt és direkt módon a magánjog – polgári jog – irányába történő orientálás, aminek következtében a munkajogi szabályozás szociális funkciója veszít jelentőségéből előtérbe helyezve a felek akaratszabadságát.

⁷ Bitskey – Gyulavári (2003): i.m. 1-8.

⁸ Lásd a törvény 21-23. §-ait, illetve érintőlegesen a 24-25. §-okat.

III. Az alapelv szerkezeti és tartalmi változásai

Strukturális újdonság az alapelvek rendszerében, hogy az egyenlő bánásmód követelménye önálló cím (6.) lett az általános magatartási követelményeken belül, mintegy jelezve azt, hogy ez elv szellemiségét és lényegét tekintve eltér a többitől. Magát az alapelvet a törvény 12. §-a tartalmazza. E szerint főszabály, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A követelmény sérelme esetén orvosolni kell a sérelmet, de ez nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. Az (1) bek. tehát máris deklarálja a legfontosabb újítást, nevezetesen azt, hogy a munka díjazásával kapcsolatos egyenlőség fenntartása az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé vált. Ez a megoldás mindenképpen meglepő, hiszen első olvasatban nem tűnik logikusnak, hogy a törvény gyakorlatilag az alapelvek körében szól a munkabér bizonyos kérdéseiről.

A törvényjavaslat részletes indokolása⁹ szerint azért szükséges a díjazás területét mint különös területet kiemelni, mert a jogszerűtlen különbségtétel leggyakrabban ezen a területen valósul meg, illetve azért, mert ez a kérdés az uniós jogban az egyik legnagyobb jelentőséggel bíró kérdéskör. Így már egyértelmű, hogy a megoldás háttérében álló megfontolás lényege az, hogy a jogalkotó már jó előre jelezze, hogy a bérezésbeli különbségek területén nő a munkajogi normaanyag szigora, legalábbis az elv ezt mutatja. Hozzáteszem, az uniós joggyakorlatból számos más területet is ki lehetne emelni, a jogalkotó pedig a hazai viszonyokhoz mérten a legkézenfekvőbbet választotta. Ilyen értelemben tehát mindenképpen kiszélesedett, bizonyos értelemben pontosabbá vált az alapelv.

Felvetem azonban, hogy bár érthető e rendelkezés motivációja, mégis alkalmazási nehézségekhez vezethet a gyakorlat során, mivel egy olyan kaput tárt ki a jogalkalmazók számára, amely munkavállalói szemszögből legalábbis aggályosnak tűnik. Egyfelől igaz ugyan, hogy a munka díjazása – vagyis az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elve – határozottabb védelmi szabályokat kap ily módon, másfelől azonban olyan félreértelmezésekhez is vezethet, amelyek rossz irányba mozdítanak el a magyar esélyegyenlőségi jogot. Ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét érintő szabályanyag önmagában véve sem mondható homogén normaanyag, sőt sok esetben konkrét szabályokat nem is találunk az egyes problémák vizsgálatakor. Ha ehhez társítjuk a több ponton is bizonytalan és határozatlan magyar joggyakorlatot, akkor azt látjuk, hogy az uniós jogfejlődés éppen tágítani próbálja az egyenlő bánásmód elvének értelmezését és alkalmazási körét, a hazai jogalkotó pedig – bizonyos megközelítésben – megpróbálja kizárólag a munka díjazásának egyenértékűségére redukálni az alkalmazási kört. Mindennek jogelméleti szempontból azért van realitása, mert a szabály logikája gyakorlatilag azonos a 12. § (3) bekezdésében foglaltakkal, ahol is a jogalkotó exemplifikatív jelleggel meghatározza a munka egyenértékűségének szempontjait. Vagyis vélelmezhető, hogy nem feltétlenül tudatosan, de a „különösen” kitétel használatával igyekeznek előtérbe helyezni a bérezési kérdéseket, márpedig az Mt. valóban nem nevesít több esetet ezen a ponton, mint ahogyan máshol sem a törvényben.¹⁰ Vagyis az alapelvek generális volta jelen követelmény esetében

⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.)

¹⁰ Ez alól bizonyos olvasatban találunk egy-két kivételt az Mt-ben, ugyanis külön szabályozza a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyát (212. §), illetve önálló munkáltatói kötelezettséget állapít meg a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatási viszonyával összefüggésben (51. § (5) bek.), mindezen túlmenően

sajátos kettősséget – némi túlzással „skizofrén” – helyzetet mutat a munka díjazásához fűződő követelményekkel. Logikailag ugyanis önmagában véve helyes az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének szerepeltetése a törvény ezen pontján, viszont az a tény, hogy a jogalkotó kizárólag ezt az egy területet nevesíti az antidiszkriminációs jogból, jelentős mértékben elhomályosítja az Mt. imént ismertetett érdemét.

Az új logikával összhangban a (2) bekezdés meghatározza a munkabér fogalmát, hiszen a jogalkotó szándéka szerint – többek között a korábban kifejtettekre is tekintettel – a munkabérfogalom szorosan együtt értelmezendő az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. Így egyértelműen azon garanciális normákat kívánja a törvény minél nagyobb mértékben érvényre juttatni, amelyek a munkavállalókat megillető, egyenlő munkáért járó egyenlő munkabért illetik. Munkabér e szerint minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Érdemes megjegyezni, hogy ez a fogalom megfelelő tartalmi összhangot mutat az ILO által meghatározott követelményeket tekintve¹¹, illetőleg az Európai Unió Bírósága is többnyire ilyen széles, a munkavállalói érdekeket előtérbe helyező meghatározást használ¹². Így tehát azt látjuk, hogy amellett, hogy a munkabér fogalmát a munka törvénykönyvében immáron nem a munka díjazásáról szóló részben találjuk, az (1) bek.-ben foglaltak egy részét beteljesíti, pontosítja a (2) bekezdés. Ez gyakorlati szempontból is különös jelentőséggel bír, hiszen így a munkavállalókat érő esetleges diszkrimináció esetén a munkabérrel kapcsolatos kérdések nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjanak.

Logikátlan és következetlen lenne, ha a törvény nem ezen a ponton határozná meg azokat a kritériumokat, amelyek alapján – különösen – megállapítható az elvégzett munkák egyenértékűsége (ez gyakorlatilag az 1992-es Mt. 142/A. §-ának felel meg, bár nem szó szerint). Hiszen az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér – helyesebben az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv – alkalmazásának előfeltétele az összehasonlíthatósági követelmény, amelynek pedig – ebből a szempontból – legfontosabb eleme az elvégzett munkák összevetése. Ilyen formában, szigorúan a munkabér tekintetében ugyan, de ezt tekinthetjük az összehasonlíthatósági kritérium szempontrendszerének.¹³ Ez alapvetően nagyon fontos helyet foglal el a munkajogi esélyegyenlőség koordinátarendszerében, azonban nem mehetünk el szó nélkül két fontos tényező mellett.

Elsőként látni kell, hogy az előző törvény hasonló logika szerint szabályozta ezt a kérdést, mindössze a megközelítés volt eltérő. Más megközelítésben azonban dogmatikailag vitatható az a megoldás, amellyel a munkabér fogalmát és az egyenértékűségi szempontokat a jogalkotó magánál az alapelvnel tárgyalja.¹⁴ Így azt mondhatjuk, hogy érdemi tartalmi újítás nélkül ugyan, de új megvilágításba került az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv.

pedig természetesen rendelkezik olyan speciális szabályokról is, amelyek a női munkavállalók esélyegyenlőségét hivatottak előmozdítani (lásd például a munkaszerződés módosításának kötelező esetét a jogszabály 60. §-ában).

¹¹ Lásd az ILO 95. számú egyezményének szövegét, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095 (2012.05.03.).

¹² Gyulavári – Könczei (2000): i.m. 134-135.

¹³ Lásd például a luxemburgi joggyakorlatból: C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse-ésben, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44576&pageIndex=0&doclang=EN&mode=doc&dir=&oc=c=first&part=1&cid=2060131> (2012.06.10.).

¹⁴ Hozzá kell tenni, hogy ha már a jogalkotó kiemelte az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet az esélyegyenlőségi jogból, akkor fontos garancia, hogy annak alapvető kérdéseit egy helyen szabályozza.

Másodikként említem – némileg összefüggésben ezzel a kvázi önkényességgel –, hogy ez az elgondolás két veszélyt is magában hordoz. Egyik oldalról ugyanis azáltal, hogy – egyébiránt helyes módon – egyértelműen kiemelt szerepe lesz az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek nagyon könnyen „háttérbe szorulhat” a foglalkoztatási egyenlőség többi területe, például az ítélkezési gyakorlat során. Ez természetesen nem törvényszerű, de ha áttekintjük az eddig irányadó bírósági gyakorlatot, akkor láthatjuk, hogy ennek van realitása¹⁵. Elég csak arra gondolni, hogy milyen komoly gondot okoz az Európai Unió Bíróságának, hogy az egyenlő bánásmód követelményének egyes területeit, illetőleg az ezeket átható elveket elkülönítse egymástól, vagy adott esetben összhangba hozza¹⁶. Éppen ezért megfigyelhető egy olyan tendencia – elsősorban a 2000/78/EK, részben pedig a 2006/54/EK irányelv nyomán – amely valamiféle sajátos hierarchiát kíván kialakítani az egyenlő bánásmód követelményét alkotó egyenlőségi jogok között. Vagyis számos esetben fogalmaz a Bíróság oly módon általános elvi éllel, hogy az nem is lenne feltétlenül indokolt, ugyanakkor az adott eset releváns körülményei alapján egyáltalán nem tűnik alaptalannak általános érvényű deklarációja¹⁷.

Végül nem hagyhatjuk figyelmen kívül a 12. § (3) bekezdését sem, amely a fentebb már érintett összehasonlíthatósági kritériumokat tartalmazza. Ezek körében egyetlen, nem csak látszólag jelentős nővumot találunk, még hozzá a munkaerő-piaci viszonyok beiktatását. Ez a szempont vitán felül az Európai Unió Bíróságának esetjogából került be a törvénybe, elég, ha csak az életkorral összefüggő foglalkoztatási diszkriminációs ügyekre gondolunk¹⁸. Jelentősége abban áll elsősorban, hogy a jogértelmezés során kevésbé lesz megkötve a jogalkalmazó keze, hiszen bizonyos értelemben egy ilyen követelménybe nagyon sok mindent bele lehet érteni. Így nézve kijelenthető, hogy jóval nagyobb lesz így a rendelkezésre álló mozgástér az összehasonlíthatósági kritériumok mérlegelésekor, ugyanis az általános foglalkoztatáspolitikai szempontok figyelembe vétele akár olyan értelmezéshez is vezethet, hogy a munkavállalók között fennálló különbség bizonyos szempontok alapján – jellemzően a személyes tulajdonságok mentén – alapesetben diszkriminációhoz vezet, de bizonyos további szempontok figyelembe vétele már „mentesít” a felelősség alól. Ez a fajta értelmezés már korábban is jellemezte az Európai Unió Bíróságának gyakorlatát, elméleti háttere pedig visszavezethető a vonatkozó irányelvekben foglaltakra.¹⁹

A korábban már érintett probléma – név szerint a munkabér fogalmának e törvényhelyre való kapcsolása, illetőleg privilegizált antidiszkriminációs esetté tétele – a munkaerő-piaci szempontok figyelembe vételével kapcsolatosan is felvet egy problémát. Ugyanis igaz ugyan,

¹⁵ Lásd például: BH 311/2008., BH 52/2008., BH 255/2004., OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis (2013.02.03.).

¹⁶ Prugberger Tamás (2007): Az európai munkajog vázlata. Lícium-Art Kiadó. Debrecen. 31-35.

¹⁷ Lásd például: C-229/08 Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main és C-447/09 Reinhard Prigge és társai v Deutsche Lufthansa AG, curia.europa.eu (2013.03.03.).

¹⁸ A munkaerő-piaci – tágabb értelemben foglalkoztatáspolitikai – tényezők oly módon jelennek meg ezekben az ítéletekben, hogy jellemzően a munkavállalók között megvalósuló különbségtétel-indokok jogszerű vagy jogszerűtlen mivoltát hivatottak igazolni. Például munkaerő-piaci szempontból nem lesz minden esetben jogszerűtlen az olyan hátrányos megkülönböztetés az idősebb munkavállalók oldalán, amely a fiatal – jellemzően pályakezdő – dolgozni tudó és akaró munkavállalók oldalán előnyben részesítésként jelenik meg. Természetesen ebben az esetben sem léphető túl a sokat vitatott indokolttsági, szükségességi és objektivitási mérce. A különbségtétel továbbá ekkor sem lehet önkényes. A munkaerő-piaci szempontok esetleges figyelembe vétele nem mentesíteni kívánja a jogalkotót, a jogalkalmazót vagy a munkáltatókat az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól, mindössze a kritériumrendszer egyik biztos pontjává vált azáltal, hogy a 2000/78/EK irányelv külön nevesíti ezt mint lehetséges szociális szempontot. Fontos továbbá azért is, mert így sokkal könnyebben elhatárolhatók egymástól a különbségtétel jogszerű és jogszerűtlen indokai. Lásd például:

¹⁹ Lásd például: C-229/08 Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main és C-447/09 Reinhard Prigge és társai v Deutsche Lufthansa AG, curia.europa.eu (2012.03.03.).

hogya a (3) bekezdés szempontjai nem kizárólagosan a munkabér vonatkozásában irányadók, de ezen szabályok különösen egybecsengenek az Mt. 153. § (1)-(3) bekezdésekben foglaltakkal.²⁰

A törvény ezen a ponton ismét könnyen a saját csapdájába eshet, ugyanis a (3) bekezdés által meghatározott szempontok bár a megfogalmazás alapján nem feltétlenül, de tartalmilag úgy tűnik, hogy csak a munka díjazásának egyenértékűségére vonatkoznak, méghozzá éppen azért, mert az (1) bekezdésben a jogalkotó kissé önkényes módon kiemelte a többi szempont közül. Ugyanis a régi Mt-ben ezek a szempontok valóban csak a munka díjazásának egyenértékűségével kapcsolatban nyerhettek alkalmazást – legalábbis a törvény alapján –, és így ez a régi jogszabály egy komoly hibája volt. Valójában ezek a szempontok függetlenek a munka díjazásának egyenértékűségétől, ugyanis a munka egyenértékűségének megállapítása után kerülhet csak sor arra, hogy az elvégzett munkával arányos bér kérdéseit vizsgáljuk. Vagyis egyik oldalról helyeselhető, hogy a jogalkotó általánosságban fogalmaz az egyenértékűséggel kapcsolatban, másik oldalról azonban kritikával kell élnünk a tekintetben, hogy amennyiben a jogalkotói szándék arra irányult, hogy a munka egyenértékűségének megállapítását függetlenítsa a díjazási kérdésektől, akkor azt látjuk, hogy a jogalkotó sajnos csak félmunkát végzett.

Mindez azért bír különös jelentőséggel, mert a törvényjavaslat részletes indoklása²¹ a (2) és (3) bekezdés kapcsán kimondja, hogy ezek a bekezdések elsősorban a releváns uniós irányelvi rendelkezéseknek megfelelően tágítják az egyenlő bánásmód követelményének terjedelmét, ugyanakkor ez az indoklás nem mutat összhangot a normaszöveggel. Ugyanis a munka egyenértékűségének szempontjai így valóban jobban elkülönülhetnek a munkabérrel kapcsolatos kérdésektől, azonban a munkabér fogalmának ilyen módon való tárgyalása szintén dogmatikai ellentmondás véleményem szerint.

IV. Az alapelven túl

Csak példalózó jelleggel említek meg a következőkben néhány olyan új jogintézményt a törvényből, amelyek – vélhetően – a tudatos magánjogiasítás eredményeként kerültek be végül a végleges – és néhány napja hatályos – normaszövegbe. Ezek esetében ugyanis feltétlenül indokoltnak tartom megvizsgálni azt is, hogy a munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma milyen szerephez juthat a jövőben.

A törvény 189. §-a szól a munkavállalói biztosítékról, amely funkcióját és lényegét tekintve a kártérítési felelősség témakörén belül jut szerephez. Azonban mindenképpen esélyegyenlőségi kérdéseket (is) felvet az a tény, hogy az érintett munkakörökben a felek megállapodhatnak maximum egy havi alaphétnak megfelelő biztosíték adásában, hiszen nagyon könnyen munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetéshez vezethet az, hogy az érintett munkáltató egy munkavállalót szociális, illetve vagyoni helyzete alapján alkalmaz-e vagy sem.

Hasonló logika mentén hívom fel a figyelmet a törvény 51. §-ának (1) bekezdésére, amely értelmében a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavégzéshez szükséges eszközöket – a főszabálytól eltérően – nem a munkáltató, hanem a munkavállaló köteles biztosítani a jogviszony teljesítése során. Ezzel megint csak munkavállalók, illetve munkavállalói

²⁰ Ezen törvényhelyek teszik lehetővé a Kormány számára a differenciált minimálbér-megállapítást.

²¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indoklása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.)

csoporthoz kerülhetnek komoly hátrányba anélkül, hogy ez a különbség indokolt, objektív, szükséges és arányos mértékű volna.

A jelenleg irányadó ítélkezési gyakorlat alapján aggályos lehet a munka törvénykönyve 45. §-a, amely szerint a próbaidő immáron meghosszabbíthatóvá válik. Eddig is sok gondot okozott a gyakorlatban – jellemzően például terhes női munkavállalók esetében –, hogy a próbaidő alatti megszüntetést azért eszközölte-e a munkáltató, mert valóban nem kívánja tovább fenntartani a jogviszonyt, vagy pedig visszaélészerűen gyakorolta ezt a jogát.²² A meghosszabbítás lehetőségével ez a kör egyértelműen bővíthet.

A foglalkozási egyenlőség kérdéséhez szorosan kötődően kell megemlíteni az Mt. 88. § (1) bekezdésének b) pontját, amely indirekt módon ugyan, de definiálja a részmunkaidős foglalkoztatást. Az 1992-es jogszabály nem szólt erről a – többek között – munkaerő-piaci szempontból komoly jelentőséggel bíró atipikus foglalkoztatási formáról, noha a nemzetközi és uniós standardokat alapul véve a gyakorlatban már évek óta alkalmazzák Magyarországon is. A fogalom azért indirekt, mert a törvény a napi munkaidő egyik lehetséges fajtájaként említi meg, párhuzamba állítva a teljes napi munkaidős foglalkoztatással. E szerint tehát napi munkaidő a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által megállapított teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. A törvény logikája helyes, ugyanis a részmunkaidő ilyen dogmatikai megközelítésből valóban csak a teljes napi munkaidőhöz képest definiálható. A meghatározást tovább pontosítja és egyértelműsíti az Mt. 92. § (5) bekezdése, amely immáron direkt módon mondja ki, hogy a felek az adott munkakörre irányadó napi teljes munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). Vagyis a részmunkaidőben történő foglalkoztatás nem jelent mást, mint az érintett munkakör napi teljes munkaidőnél – jellemzően nyolc óra – kisebb időtartamban történő ellátását. Így minden olyan foglalkoztatás részmunkaidősnek minősül, ahol a napi munkaidő nem éri el a nyolc órát. Rögtön hozzá kell azonban tenni, hogy ez a meghatározás nem feltétlenül, illetve nem kizárólag napi munkaidőnél lesz helytálló, ugyanis a heti teljes munkaidőnél kevesebbet foglalkoztatott munkavállaló is részmunkaidőben foglalkoztatottnak minősül. A munka törvénykönyve a továbbiakban nem szól a részmunkaidős foglalkoztatásról, vagyis nem helyezte el a jogalkotó az atipikus munkaviszonyok katalógusában, miközben ez az egyik legtipikusabb általánostól eltérő foglalkoztatási formának számít Európa-szerte.²³ Ez az ellentmondásos helyzet már csak azért is figyelemre méltó, mert bár látszólag a részmunkaidős foglalkoztatás esetén az alkalmazandó főszabály egyszerűnek tűnik – tisztán arányossági mércét kell alkalmazni a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest –, a gyakorlat ennél jóval összetettebb. Hovatovább a munka törvénykönyve az arányossági szabályról sem szól, vagyis a helyes jogi megoldás az, ha ezekben az esetekben a törvény 12. §-át alkalmazzuk megfelelően, és értelemszerűen kiterjesztve a részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságaira. Felhívom a figyelmet arra is, hogy a munka törvénykönyve rekodifikálásakor az egyik legfőbb cél az volt, hogy a korábban tisztázatlan fogalmakat és jogintézményeket dogmatikailag is megfelelő módon tárgyalja a munkajogi kódex, így született meg – egyebek mellett – a munka törvénykönyve XV., XVI. és XVI. fejezete, amelyek az atipikus foglalkoztatási formákat tartalmazzák katalógusszerűen. Ebből a katalógusból viszont hiányzik a részmunkaidőre vonatkozó eltérő szabályozás, ami annak fényében is különösen érdekes, hogy a magyar jog korábbi logikájától igencsak eltérő módon a határozott időre szóló – temporális időtartamú – munkajogviszonyról is a XV. fejezeten belül szól az Mt., vagyis e tekintetben határozottan

²² Lásd például: BH 526/1999., 608/1995., OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis (2013.02.03.).

²³ Bankó Zoltán (2010): Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg Campus Kiadó. Budapest-Pécs. 83-88.

követni látszik az uniós trendeket²⁴, míg a részmunkaidő innen indokolatlanul maradt ki. Mindez azért is bír kiemelt jelentőséggel, mert a Tanács 97/81/EK irányelve jóval bővebb eligazítást ad a részmunkaidős foglalkoztatásról²⁵, többek között a minimum standardokról, illetve az egyenlő bánásmód követelményéről.

Az Mt. 145. §-a, amely szerint a felek a munkaszerződésben a törvényi mértéktől eltérően úgy is megállapodhatnak a munkavállalót megillető pótlék mértékében, hogy azt a pótlék fizetésére okot adó körülmények figyelembe vételével kötik ki a munkaszerződésben. Ez pedig könnyen az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérüléséhez vezethet, méghozzá úgy, hogy a munkáltató gyakorlatilag nem is járt el jogszerűtlenül. Ez némi ellentétet mutat azzal, hogy a jogalkotó kiemelkedően fontosnak ítélte a munka díjazására vonatkozó kérdések előtérbe helyezését az egyenlő bánásmód követelményén belül.

A kollektív munkajog területén is érdemes az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésével kapcsolatosan vizsgálni, ugyanis az Mt. 264. § (1) és (2) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató mely döntései előtt tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét, és ezek között a (2) bekezdés m) pontja az egyenlő bánásmód megtartása és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés tekintetében is megköveteli ezt. Érdemes megjegyezni, hogy a törvényjavaslat részletes indokolása kimondja²⁶, hogy a munkavállalói részvételi jogoknak az új Mt-ben továbbra is kiemelten fontos területe az esélyegyenlőség előmozdítása, ugyanakkor bizonyos megközelítésben ez a rendelkezés szimplán pótolni igyekszik az 1992-es Mt-ben szereplő (70./A. §), de ma már nem létező esélyegyenlőségi terv intézményét, amely lényege az volt, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, illetve ennek hiányában az üzemi tanács együttesen meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhatott el.²⁷ Igaz ugyan, hogy ez mindössze egy lehetőség volt az említett felek számára, de a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy ezek a programok többnyire eredményesen voltak képesek működni. Jelenleg tehát a munkáltatónak mindössze véleménykikérési kötelezettsége van az üzemi tanáccsal szemben az egyenlő bánásmód követelményét érintő kérdések vonatkozásában.

V. Záró gondolatok

Látható tehát, hogy az egyenlő bánásmód követelményének vonatkozásában az új munka törvénykönyve a szabályozás szintjén nem hozott újat, mégis némileg eltérő nézőpontot kíván meghonosítani a hazai jogéletben. Jelen pillanatban megjósolhatatlan, hogy ez az irány pozitív vagy negatív irányban fogja-e befolyásolni a munkavállalók egyenlőséghez fűződő jogát, ugyanakkor az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy ezen az érzékeny területen a munkavállalóknak minden lehetséges védelmi eszközre szükségük van, függetlenül attól, hogy a munkajogi tárgyú törvénykezés éppen milyen irányba tart. Minderre tekintettel érdemes azon elgondolkodni, hogy bár az új törvény számos kérdést nyitva hagy, és vet fel újakat is, mi lehetne, minek kellene lennie a következő lépésnek. Álláspontom szerint ugyanis ahhoz kétség sem férhet, hogy az esélyegyenlőségi jog Magyarországon, különösen a

²⁴ Bankó (2010): i.m. 105-107.

²⁵ Az annak alapjául szolgáló Keretmegállapodás (UNICE, CEEP, ENSZ) pedig az e foglalkoztatási formával kapcsolatos valamennyi lényeges kérdésre kitér.

²⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.)

²⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-a, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis (2013.03.21.).

foglalkoztatás területén, átfogó reformra szorul. Arra a kérdésre pedig, miszerint az új Mt. egy lépés előre, avagy hátra ehhez a reformhoz vezető úton, az elkövetkező néhány év bírósági, illetve hatósági gyakorlata fogja megadni a választ.