



Nyitrai Péter PhD hallgató,  
Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar  
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

## A nemi alapon diszkriminatív munkáltatói intézkedések szankcionálása

Jelen cikkemben a vizsgálat tárgya a munkáltató egyenlő bánásmód követelményébe ütköző intézkedésével szemben alkalmazható-alkalmazandó szankció. Tisztázni kell, hogy szankció alatt nem csupán a megtorló jellegű, represszív jogkövetkezményeket értem mint pl. a közigazgatási bírságok, szabálysértési pénzbírság, közbeszerzési eljárásból való kizárás stb., hanem a reparációs természetű, a sérelem bekövetkeztét megelőző állapot visszaállítását, illetve a jogrend sérelmének szimbolikus helyreállítását célzó jogkövetkezményeket is, így – többek között – a kártérítést, az eredeti munkakörbe való visszahelyezést, a munkaviszony létesítését, a nyilvános elégtételt. Az Európai Közösség kapcsolódó vívmányaiban számos helyen szerepel ez a kifejezés ilyen tartalommal bíró, összefoglaló elnevezésként. A cikk első részében éppen e közösségi vívmányokat, az Európai Bíróság (a továbbiakban: Bíróság) vonatkozó esetjogát, illetve a bírói gyakorlatban kimunkált elveket megfogalmazó közösségi normákat igyekszem bemutatni. Ezt követően néhány olyan tagállami megoldás áttekintése következik, melyek tanulságosnak tekinthetők a cikk harmadik részében tárgyalt, vonatkozó magyar jog fejlesztése szempontjából.

### 1. Ubi ius ibi remedium

A legfontosabb és egyúttal a legrészletesebb, a szankciókkal kapcsolatos követelményrendszer kidolgozására elsőként a nemi diszkrimináció területén került sor az Bíróság esetjogában. E követelmények általános jellegére, illetve a nemi diszkriminációs jog, valamint a közösségi jog egyéb területei közötti párhuzamosságokra tekintettel, a nemi diszkriminációra vonatkozó közösségi jog rendelkezéseiből levezetett követelményeket más területeken is figyelembe kell venni, mint pl. a faji diszkrimináció esetében.

A Bíróság gyakorlatában kimunkált, majd a közösségi másodlagos jog szintjén is megjelenő alapkövetelmény értelmében a nemzeti jogban szabályozott szankciónak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie. A Bíróság esetjogában azonban hiába keressük az e feltételekre irányadó általános jellegű, illetve speciális iránymutatásokat, ugyanis koncepció kidolgozása helyett mindig az adott eset egyedi körülményeinek fényében vizsgálja a nemzeti jog vonatkozó intézményeinek megfelelőségét. Rendkívül ritka, ha a Bíróság döntése speciális utalásokat tartalmaz a szankcióra irányadó közösségi jog által előírt követelményekkel kapcsolatban. Erre került sor pl. diszkriminatív elbocsátás vonatkozásában, amikor a Bíróság kimondta, hogy ilyen esetekben a szankciónak kivétel nélkül tartalmaznia kell a sértett fél állásba való visszahelyezését vagy a kártérítést. Kártérítés alkalmazásának előírása csak a felső határ meghatározásának hiányában, a sértett fél kárának teljes körű megtérítésével fogadható el, azon esetek kivételével, amikor a kárt nem kizárólag a diszkriminatívnak ítélt intézkedés idézte elő.

Már itt érdemes említést tenni arról, hogy a többszörös diszkriminációra vonatkozóan az esetjog nem szolgál megfelelő példákkal, ebből adódóan nem létezik közelebbi iránymutatás arra nézve, hogy a többszörös diszkrimináció esetén alkalmazandó szankció milyen módon tükrözze a jogsértés összetettségét.

A közösségi jog tagállami szintű kikényszerítésével összefüggő követelményekkel kapcsolatos jogfejlesztő munka kiindulási alapját az antidiszkriminációs közösségi jog legújabb, már kifejezett rendelkezéseket tartalmazó generációjának megjelenését megelőzően a Tanács 1976. február 9-i, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról szóló elvnek a munkához, szakképzéshez, a szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén érvényesített végrehajtásáról 76/207/EGK számú irányelvének (a továbbiakban: 76/207/EGK irányelv) 6. cikkelye jelentette. A 76/207/EGK irányelv vonatkozó rendelkezése eredetileg a bírósági eljáráshoz való jogot rögzítette csupán<sup>1</sup>. A von Colson ügyben<sup>2</sup>, amely a szankcióval kapcsolatos nemi egyenlőségi ügyek úttörőjének tekinthető, Rozès főügyész véleményében kiemelte, hogy a 6. cikkely értelmében a diszkriminatív intézkedés nem maradhat büntetlenül a nemzeti jog alapján. Más szavakkal a processzuális értelemben vett „szankció” mellett a

---

<sup>1</sup> Az eredeti szabályozás szerint a tagállamok nemzeti jogrendszerükben meghozzák az ahhoz szükséges rendelkezéseket, hogy minden olyan személy, aki az egyenlő bánásmód elve 3., 4. és 5. cikk szerinti alkalmazásának (egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése munkafelvétel, szakképzés, munkafeltételek stb. vonatkozásában) elmulasztása miatt sérelmet szenved, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

vonatkozó rendelkezés a tényleges, anyagi értelemben vett szankcióhoz való jogot is implikálja. A Bíróság a 76/207/EGK irányelv céljára, és különösen annak 6. cikkelyére tekintettel a főügyész álláspontjával egyetértett és megállapította, hogy a tényleges esélyegyenlőség megteremtése nem lehetséges megfelelő szankciórendszer bevezetése hiányában.

Az ítélet alapjául szolgáló ügyben von Colson és Kamann asszonyt, képzett szociális munkásokat, a kizárólag férfi elítéltek számára fenntartott tartományi börtön azért nem alkalmazta, mert - a hivatalos álláspont szerint - nemükre való tekintettel felvételük nem kívánt kockázattal járt volna, így a felperesek helyett kevésbé képzett férfi jelentkezők felvételére került sor. A német munkaügyi bíróság a felperesek javára döntve diszkriminációt állapított meg, és azt vizsgálta, hogy a német jog alapján milyen szankció kiszabására van lehetőség. Az egyedüli, a felvételi eljárás során megállapított diszkrimináció esetén alkalmazható szankció a vonatkozó német rendelkezések szerint az a felvételi eljárásban való részvételből adódó kár megtérítése. E rendelkezés alapján a felperesek javára mindössze az útiköltség (7,20 DM) kártérítésként való megfizettetésére nyílt lehetőség. A munkaügyi bíróság mindenekelőtt azt a kérdést tette fel a Bíróságnak, hogy a 76/207/EGK irányelv alapján a tagállamoknak szankcióképpen kötelezniük kell-e a felvételi eljárás során diszkriminatív módon eljáró munkáltatót a diszkriminációval sújtott jelentkező alkalmazására. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az irányelv preambulumból, illetve vonatkozó rendelkezéseiből egyértelműen következik a megfelelő szankciórendszer felállításának tagállami kötelezettsége, és a vizsgált esetben a sértettek felvétele tekintendő hatékony szankciónak. A felperesek szerint az, hogy az említett, a német polgári törvénykönyv kártérítésre irányadó rendelkezése rendkívüli módon leszűkíti a kártérítésre vonatkozó általános szabályokat, ellentmond az irányelvben rögzített tagállami kötelezettségnek, ezért e különös rendelkezést a szankció megállapításánál figyelmen kívül kell hagyni, és az általános szabályok alapján akár a munkaviszony létesítése is előírható. A Német Szövetségi Köztársaság kormánya az ügyel kapcsolatban kifejtette, hogy bár tisztában van az irányelvnek megfelelő hatékony belső szabályozás megalkotásának kötelezettségével, azonban figyelembe kell venni, hogy az Európai Közösséget alapító szerződés 189. (249.) cikkelye értelmében minden tagállam a saját belátása szerint állapítja meg az egyenlő

---

<sup>2</sup> C-14/83 Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891.

bánásmód elvébe ütköző cselekmények jogi következményeit. A német kormány ezen túlmenően elfogadja, hogy a német bíróságok a polgári jog szabályai, illetve az irányelvi követelmények alapján olyan jogi megoldásokat dolgozhassanak ki, melyek megfelelnek az egyenlő bánásmód követelményének és a felek érdekeinek egyaránt. Egy kellően súlyos jogkövetkezmény alkalmazása megfelelne az irányelv elvárásainak, azonban a szankció csak abban az esetben lenne alkalmazható, ha a sértett képzetesebb, mint a diszkriminatív módon kiválasztott jelentkező, így azonos körülmények között a szankció alkalmazására nem lenne lehetőség.

A dán kormány szerint a 76/207/EGK irányelv szándékosan meghagyja a tagállamoknak annak lehetőségét, hogy a szankciórendszert a sajátos jogi és egyéb körülményeiknek megfelelően dolgozzák ki, és a tagállamoknak azonos módon kellene szankcionálni az egyenlő bánásmód elvébe ütköző cselekményeket azokkal a cselekményekkel, melyek a közösségi jog által nem szabályozott területekre irányadó szabályozásba ütköznek.

Az Egyesült Királyság szintén azon a véleményen volt, hogy a tagállamoknak maguknak a saját belátásuk szerint kell kidolgozniuk azokat az intézkedéseket, melyek által az irányelvben foglaltak tagállami szinten érvényre juthatnak. A 76/207/EGK irányelv nem jelöli meg azokat az intézkedéseket, melyeket a tagállamoknak meg kell hozniuk, a Bíróságnak feltett kérdések pedig egyértelműen bizonyítják, hogy mennyire nehéz a megfelelő szankciórendszer felállítása.

Az Európai Bizottság bár egyetértett azzal, hogy az irányelv adoptálásának módja, és ennek megfelelően a szankció megválasztása és szabályozása kizárólag a tagállamokra van bízva, hangsúlyozta, hogy e kötelezettség kizárólag az irányelvben megjelölt cél elérésével tekinthető teljesítettnek. Az irányelv alapján történő jogharmonizáció abban az esetben eredményes, ha a tagállami szankció megfelelő mértékben ellensúlyozza a diszkriminációval sújtott jelentkezőt ért hátrányt, és a munkáltatót elrettenti a további, az egyenlő bánásmód elvébe ütköző jogsértések elkövetésétől. A Bizottság szerint a német jog alapján alkalmazható szankció e követelményeknek nem tesz eleget.

Az EKSZ 249. cikkelyének harmadik bekezdése szerint az irányelv az abban meghatározott cél tekintetében köti a címzett tagállamokat, azonban e cél elérésének módjának megválasztása a nemzeti hatóságok feladata. Az irányelvben megállapított cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztásának szabadsága nem érinti a tagállamok azon kötelezettségét, hogy a nemzeti jogrendszerükbe be kell építeniük mindazokat a

rendeleteket, amelyek biztosítják az irányelvben foglaltak érvényesülését, az ott meghatározott célkitűzések figyelembevétele mellett.

Ennek megfelelően a tagállamoknak vizsgálniuk kell, hogy a 76/207/EGK irányelvben meghatározott cél eléréséhez szükséges-e olyan speciális szankciókra vonatkozó szabályok bevezetése a belső jogukba, melyek alkalmazására a munkához való hozzájutással kapcsolatban megvalósuló diszkrimináció esetén kerül sor. A 76/207/EGK irányelv célja a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tagállami biztosítása – többek között – a munkához való hozzájutás tekintetében. Ezt szem előtt tartva a 2. cikkely meghatározza az egyenlő bánásmód elvét és annak határait, a 3. cikkely (1) bekezdése a munkához való hozzájutás szempontjából állapítja meg az elv hatókörét. A 3. cikkely (2) bekezdése pedig előírja a tagállamok számára, hogy azok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket az egyenlő bánásmód elvével ellentétes valamennyi törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezés hatályon kívül helyezésére.

A 6 cikkely arra kötelezi a tagállamokat, hogy a nemzeti jogrendszerükbe beillesszék az ahhoz szükséges rendelkezéseket, hogy minden olyan személy, aki az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenved, igényét bírói úton érvényesíthesse. Ez következik abból a rendelkezésből, hogy a tagállamok kötelesek egyfelől meghozni azokat az intézkedéseket, melyek lehetővé teszik az irányelvben meghatározott cél elérését, másfelől biztosítani azt, hogy ezekre a rendelkezésekre az érintettek a nemzeti bíróságok előtt megalapozottan hivatkozhatnak. (A Bíróság a Johnston ügyben<sup>3</sup> állapította meg, hogy a bírói kontroll megteremtésének – közbiztonsági okokra tekintettel sem csorbítható – követelménye egy általános jogelvet fejez ki, amely a tagállamok közös alkotmányos hagyományainak alapját alkotja, és amelyről az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságjogok Európai Egyezményének 6. és 13. cikkelye ugyancsak rendelkezik.)

A fenti intézkedések keretében előírható, hogy a munkáltató állást ajánljon fel a diszkriminációval sújtott jelentkező számára vagy megfelelő pénzbeli elégtételt adjon a sértett számára és mindez szükség szerint – mintegy támogatásként – bírságok rendszerével is kiegészíthető. A 76/207/EGK irányelv ugyanakkor speciális szankció alkalmazását nem írja elő szabadon hagyva a tagállamok számára a különböző megoldások közötti választást. Ebből adódóan a Bíróság azt állapította meg, hogy az irányelv alapján a tagállamok nem kötelesek

---

<sup>3</sup> C-222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary [1986] ECR 1651.

szankcióként előírni azt, hogy a felvételi eljárás során diszkriminatív módon eljáró munkáltató munkaszerződést kössön a sértettel.

A német munkaügyi bíróság azt a kérdést is feltette a Bíróságnak, hogy az irányelvből következik-e bármiféle más szankció alkalmazásának tagállami kötelezettsége a szerződéskötési kötelezettség előírásától eltekintve, valamint arra is választ várt, hogy a sértettek a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnak-e az irányelvben foglaltakra a Bíróság irányadó értelmezésének megfelelően.

A Bíróság szerint az esélyek tényleges egyenlőségének megteremtése elképzelhetetlen megfelelő szankciók rendszere nélkül. Ez nem csupán az irányelv céljából, hanem a 6. cikkelyben foglaltakból is következik, amely cikk a bírói út biztosításának kötelezővé tételével elismeri, hogy a hátrányosan megkülönböztetett jelentkezők rendelkeznek jogokkal, melyeket bíróság előtt érvényesíthetnek.

A Bíróság megállapította, hogy bár az irányelvből fakadó kötelezettségek teljesíthetőek speciális szankciók kidolgozása nélkül is, a választott szankciónak meg kell alapoznia a tényleges és hatékony bírói védelmet, sőt, elrettentő hatással kell lennie a munkáltatókra. Így kártérítés előírása esetén a kártérítés mértékének minden esetben arányban kell lennie az okozott kár mértékével.

Ennélfogva azok a tagállami szabályok, amelyek a kártérítéshez való jogot olyan névlegesnek tekinthető összeg megfizetésére korlátozzák mint pl. a munkafelvételi eljárásban való részvétellel járó költségek, nem elégítik ki az irányelvnek megfelelő hatékony harmonizáció követelményét.

A Bíróság előtt hosszas vita folyt arról, hogy a BGB<sup>4</sup> hivatkozott speciális rendelkezése valóban kizárja-e a kártérítésre irányadó általános rendelkezések alkalmazhatóságát. A német kormány szerint az, hogy a különös szabály kizárja-e a generális szabályokban meghatározott kártérítés alkalmazását jogértelmezés kérdése. Az ezzel kapcsolatos döntés a kérdéses ügyben a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.

A Bíróság kiemelte, hogy az irányelvben meghatározott cél megvalósításának tagállami kötelezettsége tagállamok valamennyi hatóságát köti, így a hatáskörébe tartozó ügyekben a nemzeti bíróságokat is. Ebből adódóan a nemzeti bíróságok kötelesek az általuk alkalmazott nemzeti jogot - különös tekintettel az irányelvben foglaltak megvalósítása

---

<sup>4</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, a német Polgári Törvénykönyv.

érdekében meghozott rendelkezésekre – az irányelv céljának figyelembe vételével, annak megvalósulását elősegítve értelmezni.

A Bíróság szerint az irányelv nem tartalmaz olyan, részleteiben kidolgozott, diszkrimináció megállapítása esetén alkalmazandó szankcióra irányadó szabályozást, amelyre a sértett eredményesen hivatkozhatna olyan speciális elégtétel biztosítása érdekében, melynek alkalmazását a nemzeti jog nem írja elő vagy nem teszi lehetővé.

A Bíróság a Johnston ügyben azt is megállapította, hogy bár az irányelv nem tartalmaz speciális, kellőképpen kidolgozott szabályozást a szankciók vonatkozásában, a 6. cikkelyben foglaltak a szükséges mértékben konkrét és feltétlen kötelezettséget fogalmaznak meg a tagállamok számára, melyre a nemi diszkrimináció áldozatai közvetlenül hivatkozhatnak a nem teljesítő tagállamokkal szemben.

A Bíróság vonatkozó esetjogának áttekintése során érdemes kitérni a megtorlással vagy más néven viktimizációval kapcsolatos, a Coote ügyben<sup>5</sup> hozott döntésre is. Az eljárás alapjául szolgáló ügy előzményeként a felperes munkavállaló pert kezdeményezett a munkáltatójával szemben azért, mert véleménye szerint a munkáltató terhességére tekintettel bocsátotta el állásából. Az ügyben végül megállapodás született a felek között és a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére került sor. Ezt követően a felperes munkaközvetítőkkal vette fel a kapcsolatot, azonban állítása szerint, korábbi munkáltatója nem volt hajlandó a szükséges referenciákat megadni, amivel megnehezítette a felperes állásszerzését. A felperes ismét bírósághoz fordult egykori munkáltatójával szemben, azt állítva, hogy a referenciák megadásának megtagadása a munkáltató részéről egyfajta bosszú amiatt, hogy korábban diszkriminációra hivatkozva pert kezdeményezett ellene. A bíróság a felperes kártérítés iránti igényét nem találta megalapozottnak, mivel a felperes által feltételezett viktimizációra az alperessel fennálló munkaviszonyának megszüntetését követően került sor. A bíróság értelmezése szerint a nemi diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezésében foglalt tilalom pedig csupán azokra a megtorló intézkedésekre terjed ki, melyek hátrányos hatása a munkaviszony fennállása alatt jut érvényre. A felperes fellebbezett a döntéssel szemben. A fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapította, hogy a nem diszkriminációról szóló törvény vonatkozó rendelkezései alapján diszkrimináció valósul meg akkor, ha valakit azért részesítenek hátrányban, mert a törvény alapján eljárást

---

<sup>5</sup> C-185/97 Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd. [1998] ECR I-5199.

kezdeményezett. A fellebbviteli bíróság szerint az első fokon eljáró bíróság jogértelmezését az a tény is befolyásolta, hogy a faji diszkriminációra irányadó törvény viktimizációt tiltó rendelkezései kifejezetten azokra a megtorló intézkedésekre terjednek ki, melyeket a munkaviszony fennállása alatt hoznak meg. A fellebbviteli bíróság szerint kétséget kizáróan nem állapítható meg, hogy a nemi diszkriminációról szóló törvény rendelkezései alkalmazhatóak-e abban az esetben is, ha a megtorló magatartás megvalósítása vagy annak káros hatásai a munkaviszony megszűnését követően következnek be, ezért a Bírósághoz fordult. A Bíróság ítéletében kiemelte, hogy az irányelv céljának megvalósulását veszélyeztetné a munkáltató megtorló intézkedéseivel szembeni megfelelő jogi védelem biztosításának hiánya, így nem fogadható el az Egyesült Királyság kormányának azon védekezése, hogy az irányelv hatálya nem terjed ki a munkaviszony megszűnését követően megvalósuló jogsértésekre. Az irányelv 7. cikkelyének az ítélet meghozatalakor hatályos szövege értelmében a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket azon alkalmazottak elbocsátása ellen, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül panaszt tettek vagy egyéb jogi eszközzel éltek. (A 2002/73/EK irányelv alapján ez annyiban módosult, hogy a tagállamoknak a hátrányos bánásmódban való részesítés egyéb formáival szembeni védelmet is biztosítani kell.) A Bíróság szerint az irányelv céljára, illetve a hatékony bírói védelemhez való jog természetére tekintettel az irányelv 7. cikkelyére hivatkozva nem lehet arra következtetni, hogy a jogalkotó célja kizárólag a megtorlásképpen alkalmazott elbocsátások elleni védelem biztosítása, mivel az elbocsátás nem az egyetlen intézkedés, mellyel a munkavállaló sikeresen tartható vissza a védelemhez való jog gyakorlásától. Ilyen intézkedés lehet az elbocsátott munkavállaló akadályozása abban, hogy új munkahelyet találjon. A Bíróság mindebből arra következtetett, hogy az irányelv 6. cikkelyében biztosított bírói védelemhez való jog azokban az esetekben is megilleti a munkavállalót, amikor a munkaviszony megszűnését követően a volt munkáltató a kért referenciák kiadásának megtagadásával akadályozza a munkavállalót az álláskeresőben a munkavállaló által ellene, az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése céljából indított jogi eljárásra való tekintettel megtorlásképpen. Az ítélet alapján tehát megállapítható, hogy az irányelvben meghatározott bírói védelem a munkaviszony megszűnését követően is fennáll, hiszen ellenkező esetben a bírói kontroll hatékonysága szenvedne jelentős mértékű csorbát.

Már a Tanács a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK irányelvének (a továbbiakban: 75/117/EGK irányelv) 6. cikkelye kimondta, hogy a tagállamok kötelesek az egyenlő bérezés



elvének megvalósításához szükséges, hatékony eszközök elérhetőségét biztosítani. Mint láthattuk a Bíróság a 76/207/EGK irányelv 6. cikkelye alapján kimondta a tényleges és hatékony bírói védelem, illetve a megelőző, elrettentő hatású szankció biztosításának követelményét, valamint a von Colson ügyben azt is kimondta, hogy a kártérítési szankció választása esetén a kártérítés összegének arányban kell állnia az okozott kárral. E három követelmény - a hatékonyság, a visszatartó hatás, illetve az arányosság követelménye - a 76/207/EGK irányelvet módosító 2002/73/EK irányelvben már kifejezett előírásként szerepel a tagállamok számára. A 76/207/EGK irányelv módosított 6. cikkének (2) bekezdése szerint *„a tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében hozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel valódi és hatékony kártérítés, illetve jóvátétel biztosítható – a tagállamok jogszabályai alapján – a 3. cikkkel ellentétes hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személy részére az őt ért veszteségért vagy kárért; mindez visszatartó erejű és arányos az elszenvedett kárral; az ilyen kártérítést vagy jóvátételt nem lehet felső határ megszabásával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe”*. A jelenleg hatályos – többek között – az eddigiekben említett irányelveket is magába foglaló új, egységes irányelv, az Európai Parlament és a Tanács, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelvének 18. cikke<sup>6</sup> lényegében átveszi a 2002/73/EK irányelv rendelkezéseit. Emellett ez az irányelv (a továbbiakban: 2006/54/EK irányelv) általában a szankciókra nézve is előírja a hármas követelményrendszer érvényesítését. A 26. cikke szerint *„a tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és hozzák minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását. A szankcióknak, amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonyak, arányosnak és visszatartó*

---

<sup>6</sup> „A tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében hozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel valódi és eredményes kártérítés, illetve jóvátétel biztosítható – a tagállamok jogszabályai alapján – a nemi alapon történő megkülönböztetést elszenvedő személy részére az őt ért veszteségért és kárért; ezen intézkedések visszatartó erejűek és arányosak az elszenvedett kárral. Az ilyen kártérítést vagy jóvátételt nem lehet felső határ megszabásával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe.”

*erejűnek kell lenniük.*” A jogirodalomban<sup>7</sup> napvilágot látott értelmezések szerint a hatékony vagy tényleges szankciók alkalmasak a kívánt eredmény elérésére, az arányosság követelményének azok a szankciók tesznek eleget, melyek megfelelőképpen tükrözik a veszteség vagy sérelem súlyát, természetét és mértékét, a visszatartó hatásának köszönhetően pedig a szankció a jövőre nézve elrettent diszkriminatív intézkedések meghozatalától. A három követelmény együttes megvalósításához azonban gyors, egyszerű és időálló jogérvényesítési eljárás kidolgozása szükséges. Ehhez hozzá kell tenni, hogy nyilvánvalóan az egyes esetek körülményeire tekintettel lehet csak eldönteni, hogy az adott esetben milyen típusú szankció milyen mértékű alkalmazása elégíti ki valamennyi fenti követelményt. Ennél fogva a jogalkotónak a szankciók minél több fajtáját kell bevezetnie, és az egyes szankciók esetében is a lehető legnagyobb mozgásteret kell biztosítani a jogalkalmazó számára. Például egy megfelelő összegű kártérítés arányban állhat a jogsértés súlyával és természetével, és emellett a sértett is megfelelő kielégítést nyerhet, ugyanakkor egy tőkeerős nemzetközi vállalat esetében nem feltétlenül szolgálja a megelőzést, ezért a kártérítés mellett kellőképpen visszatartó erejű lehet például az állami megrendelésektől való átmeneti eltiltás.

A közösségi jog a nemi egyenlőség területén sem tartalmaz a szankciók fajtájára és mértékére nézve a 2006/54/EK irányelv fentiekben idézett cikkeiben foglaltakon kívül egyéb speciális szabályozást. Ehelyütt legfeljebb az eredetileg a 75/117/EGK irányelv 4. cikkében rögzített, jelenleg pedig a 2006/54/EK irányelv 23. cikkének b), illetve c) pontjában szereplő azon szabályok említhetők, melyek a jogsértő fizetésre irányadó előírások semmisségéről vagy módosításáról stb. rendelkeznek<sup>8</sup>. Mint láthattuk a Bíróság kimondta, hogy a 76/207/EGK irányelv nem kötelezi a tagállamokat meghatározott szankciók bevezetésére, és a tagállamok ezzel kapcsolatos szabadsága az irányelv módosítását, illetve az új irányelv hatályba lépését követően, a korábbinál részletezőbb általános követelmények mellett is

---

<sup>7</sup> Cohen, Barbara: Remedies and sanctions for discrimination in working life under the EC anti-discrimination directives, in Cormack, Janet: Discrimination in working life: Remedies and enforcement - Report of the 4th specialised equality bodies experts' meeting.

<sup>8</sup> A 2006/54/EK irányelv 23. cikkének b) és c) pontja szerint a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezéseket, amelyek egyéni vagy kollektív szerződésekben, illetve megállapodásokban, vállalkozások belső szabályzataiban, a szabadfoglalkozásúakra, valamint a munkavállalói és munkaadói szervezetekre vonatkozó szabályokban vagy bármely egyéb intézkedésben szerepelnek, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak, valamint az ilyen rendelkezéseket tartalmazó foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek közigazgatási határozatokkal ne legyenek jóváhagyhatók vagy általánosan kötelező érvényűnek nyilváníthatók.

fennáll. A jogirodalom<sup>9</sup> ezt kontrollált kísérletezésnek hívja, melynek keretében a tagállami jogalkotók szabadon választhatnak a szankciók különböző fajtái közül, míg a kontroll a nemzeti bíróságokon keresztül a Bíróság részéről valósul meg.

A közösségi jog arról sem rendelkezik, hogy a tagállamok kötelesek-e büntető jellegű szankciók bevezetésére, mindössze a Bíróság esetjogában találhatunk arra vonatkozóan utalást, hogy például a kártérítés szükség esetén kiegészíthető bírságok rendszerével. Ez mintegy üzenetként szolgál a tagállamok számára, hogy az adminisztratív jellegű vagy büntetőjogi szankciók inkább a nemzeti jogérvényesítési rendszer kiegészítő mint központi elemként szerepeljenek, elsősorban a visszatartó hatásra, illetve arra való tekintettel, hogy az államnak ezen szankciókon keresztül közvetlenül nyílik lehetősége a diszkriminációval szembeni rosszállásának kifejezésére.

A Bíróság csupán a nemi diszkrimináció egy speciális esetére nézve állapította meg, hogy két szankció fajta közül valamelyik alkalmazása elkerülhetetlen a tagállamok számára. A Marshall ügyben<sup>10</sup> a Bíróság szerint az egyenlőség helyreállítása diszkriminatív elbocsátás esetén a sértett állásba való visszavétele vagy az okozott kár, illetve veszteség megtérítésére irányuló kártérítés nélkül nem valósítható meg. Ebben az esetben tehát a tagállami szabadság a megnevezett két variáns közti választásra korlátozódik. A választott szankció természetesen a preventív hatás fokozása érdekében kiegészülhet további szankciókkal, mint például a sértettől való bocsánatkérés, büntető jellegű szankciók vagy egyéb típusú szankciók.

A közösségi jogban a kiindulási pont az, hogy a szankciók szabályozásának feladata a tagállamokra hárul, ugyanakkor a tagállamok ennek teljesítése során kötelesek betartani az EKSZ 10. cikkelyéből levezetett ekvivalencia, illetve a hatékonyság elvét. Az ekvivalencia elve a Bíróság gyakorlatában először a Rewe ügyben<sup>11</sup> fogalmazódott meg, lényege, hogy a tagállamoknak úgy kell meghatározniuk a közösségi jogból közvetlenül fakadó jogosultságok érvényesítésére irányadó, részletes rendelkezéseket, hogy azok nem lehetnek hátrányosabbak a hazai jogban biztosított, hasonló természetű jogosultságok érvényesítésére vonatkozó rendelkezéseknél. Ezen elv a szankciók vonatkozásában úgy határozható meg, hogy a közösségi jogban közvetlenül biztosított jogokat ugyanolyan szankciókkal kell védelmezni,

---

<sup>9</sup> Afilalo, Ari: How far Francovich? Effective judicial protection and associational standing to litigate diffuse interests in the European Union, Jean Monnet Paper, 1/98.

<sup>10</sup> C-271/91 M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority [1993] ECR I-4367.

mint a hazai jogban biztosított, hasonló természetű jogokat. A hatékonyság Edis ügyben<sup>12</sup> megjelenő elve pedig azt jelenti, hogy a tagállamok nem tehetik ténylegesen lehetetlenné vagy rendkívül nehézé a közösségi jog által biztosított jogok gyakorlását.

A Johnston ügyben kimondott ítélet alapján a Heylens ügyben<sup>13</sup> a diplomák kölcsönös elfogadásával kapcsolatban a Bíróság a bírói védelemhez (illetve ebből adódóan a szankcióhoz) fűződő általános jog fennállását az egyenlőségi jog területén túlmenően más, közösségi jogban biztosított jog esetében is megállapította. A Bíróság szerint arra való tekintettel, hogy a munkához való szabad hozzájutás az EKSZ-ben a Közösség valamennyi munkavállalója számára biztosított alapjog, a bírósági eljárás igénybevételének lehetővé tétele alapvető követelmény a tagállamok számára az e jogból származó előnyt elutasító hatósági döntés esetén.

A mezőgazdasági adókkal összefüggő Greek Maize ügyben<sup>14</sup> a Bíróság általános érvénnyel mondta ki, hogy ahol a közösségi jog nem tartalmaz a jogsértés esetén alkalmazandó szankcióra speciális rendelkezéseket, a tagállamok az EKSZ 5. cikkelye alapján kötelesek minden, a közösségi jog alkalmazása és hatékonysága érdekében szükséges intézkedést megtenni. Habár a szankció megválasztása tagállami hatáskörbe tartozik, a Bíróság szerint a közösségi jogba ütköző cselekményt a tagállamoknak – mind eljárási, mind pedig anyagi jogi szempontból – oly módon kell büntetni rendelni, hogy az megfeleltethető legyen a hasonló jellegű és fontosságú nemzeti jogi jogsértésekre irányadó szabályozással, és a szabályozott szankció legyen hatékony, arányos és visszatartó hatású. A tagállamoknak e szankció(k) kidolgozásánál pedig a hazai intézményekhez hasonló gondossággal kell eljárniuk. Ezek megállapítására került sor a közúti közlekedésre, és ezen belül a sofőrök pihenőidejére irányadó szabályozás harmonizációjával kapcsolatos Vandevenne esetben<sup>15</sup> is, melyben a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a tagállamok nem kötelesek sem a vizsgált irányelv, sem pedig az EKSZ 5. cikkelye alapján a jogi személyek büntetőjogi felelősségére irányadó szabályozás bevezetésére, tekintettel a tagállamok fentiekben kifejtett, szankciók

---

<sup>11</sup> C-33/76 Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland [1976] ECR 1989.

<sup>12</sup> C-231/96 Edilizia Industriale Siderurgica Srl (Edis) v Ministero delle Finanze [1998] ECR I-4951.

<sup>13</sup> C-222/86 Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) v Georges Heylens and others [1987] ECR 4097.

<sup>14</sup> C-68/88 Commission of the European Communities v Hellenic Republic [1989] ECR 2965.

<sup>15</sup> C-7/90 Criminal proceedings against Paul Vandevenne, Marc Wilms, Jozef Mesotten and Wilms Transport NV. [1991] ECR I-4371.

mineműségével kapcsolatos döntési szabadságára. A Bíróság Nunes ügyben<sup>16</sup> hozott ítéletéből kiderül, hogy a szankciókra irányadó, speciális közösségi jogi szabályozás sem zárja ki egyéb szankciók tagállami bevezetésének lehetőségét, ha nem a szankciók kimerítő jellegű meghatározására kerül sor. Az ügyben hivatkozott, az Európai Szociális Alap feladatairól szóló rendelet ugyanis kizárólag polgári jogi szankciókról rendelkezik (a nem megfelelő módon használt támogatás felfüggesztése, csökkentése, visszavonása), azonban a Bíróság szerint ez nem zárja ki a büntetőjogi eszközök alkalmazásának lehetőségét, ezért Portugália nem hibázott azzal, hogy a Közösség pénzügyi érdekeit büntetőjogi szabályok bevezetésével is igyekezett védelmezni. Természetesen a fentiekben meghatározott, a nemzeti jogban megállapított szankciókra irányadó követelményeket ebben az esetben is teljesíteni kell.

A Bíróság esetjogára tekintettel a jogirodalom<sup>17</sup> álláspontja az, hogy az ahol jog ott szankció elv a közösségi jog elve, amely az EKSZ rendszerének lényegi eleme. Az elv alapján a megfelelő bírói védelem biztosítása tagállami kötelezettség, így például a jóvátétel választott formájának arányban kell állnia a jogsérelem természetével és fokával. Ehhez hasonlóan általános, a közösségi jogból fakadó tagállami kötelezettségként fogalmazódott meg a jogirodalomban<sup>18</sup>, hogy a szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

A Bíróság esetjogát vizsgálva megállapítható, hogy a szankciókra irányadó hármas követelményrendszer alapján pontosan milyennek is kellene lennie az alkalmas szankcióknak. A Hansen esetben<sup>19</sup> a Bíróság nem tartotta az alapul szolgáló irányelvben meghatározott felhatalmazáson túlterjeszkedőnek a sérelmezett dán szabályozást, amely arra az esetre nézve is megállapította a munkáltató büntetőjogi felelősségét, amikor a kötelező napi pihenőidőre irányadó rendelkezéseknek a munkáltató munkavállalója általi megsértése a munkáltatónak sem szándékos, sem pedig gondatlan magatartására nem volt vissza vezethető. A Bíróság a büntetőjogi eszközök bevetését tehát nem találta szigorúnak, hanem az irányelv egyik céljának, a közúti biztonság megvalósulását elősegítő, illetve a jogsértés természetére és súlyára tekintettel arányos, olyan intézkedésként minősítette azt, amely önmagában nem torzítja a közös piacon belüli versenyt. További magyarázattal azonban a Bíróság nem

---

<sup>16</sup> C-186/98 Criminal proceedings against Maria Ameli Nunes and Evangelina de Matos [1999] ECR I-4883.

<sup>17</sup> Van Gerven, Walter: Of rights, remedies and procedures, Common Market Law Review, 2000.

<sup>18</sup> Prechal, Sacha: Directives in EC law, Oxford University Press, 2005.

szolgált. Ugyancsak nem bocsátkozott részletes indokolásba abban az ítéletében, melyben megalapozottnak minősítette a Bizottságnak az Olaszországgal szemben meghozott, az Európai Mezőgazdasági Orientációs és Garanciaalaphoz való kifizetések 2 %-kal történő csökkentésére vonatkozó döntését. Az eset érdekessége, hogy az ügyben alkalmazott, az Európai Közösségek pénzügyi érdekeinek védelméről szóló rendelet 2. cikkelyének (1) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a bevezetett szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó hatásúnak kell lenniük.

Említést kell tenni a többszörös diszkrimináció problémájáról is, hiszen előfordulhat, hogy a sérelmezett intézkedés a sértett több tulajdonságára tekintettel is diszkriminatívnak minősül. A diszkriminációra irányadó közösségi jogban a Tanács a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelvének preambuluma tér ki<sup>20</sup> a többszörös diszkrimináció esetére, azonban tényleges rendelkezéseket – pl. a szankciók vonatkozásában – ez az irányelv sem tartalmaz, habár az arányosság követelményére tekintettel indokolt lenne annak kifejezett előírása, hogy a többszörös diszkrimináció esetén alkalmazandó szankciónak tükröznie kell a többszörös alapon álló jogsértés súlyát. A tagállamok csupán elvétve szabályozzák a diszkrimináció e speciális fajtáját, és a kifejezett rendelkezések sem feltétlenül az alkalmazandó szankcióra vonatkoznak. Megemlíthető Németország esete, ahol a vonatkozó jogszabály *expressis verbis* rendelkezik a többszörös diszkriminációról, és az irányadó szabályok indokolása megállapítja, hogy az egynél több alapon történő hátrányban részesítés esetére nagyobb mértékű kártérítés megállapításának lehet helye.

## 2. A kártérítés

A nemi egyenlőséggel kapcsolatos esetjog vizsgálata alapján egyértelműen megállapítható, hogy az egyik legjellemzőbb szankciónak, a kártérítésnek ki kell terjednie a tényleges veszteség (*damnum emergens*) és/vagy az elmaradt haszon (*lucrum cessans*) megtérítésére. Emellett a Bíróság a Marshall ügyben azt is megállapította, hogy a kamatok

---

<sup>19</sup> C-326/88 *Anklagemyndigheden v Hansen & Soen I/S*. [1990] ECR I-2911.

<sup>20</sup> Az irányelv preambuluma (14) bekezdése szerint „a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazása során a Közösségnek az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdésével összhangban célul kell tűznie az egyenlőtlenégek megszüntetését, és elő kell segítenie a férfiak és nők közötti egyenlőséget, különösen azért, mert a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai”.

megfizetése ugyancsak elengedhetetlen eleme a kártérítésnek, az egyenlő bánásmód tényleges helyreállításának céljára való tekintettel.

A nemi alapú diszkrimináció esetében a kártérítés felső határának megállapítását a közösségi jog - mint láthattuk - nem teszi lehetővé. E rendelkezés irányelvbe való beemelésére szintén a Bíróság korábbi ítéleteiben megfogalmazott megállapításai nyomán került sor. Érdekesnek mondható, hogy ezen megállapítások alapjául szolgáló indokok inkább általános jellegűek mint nemi diszkrimináció specifikusak, ezért elgondolkodtató, hogy miért csak a diszkrimináció eme fajtájánál tiltja a közösségi jog a kártérítés felső határának rögzítését. A Bíróság a Marshall ügyben kimondta, hogy ahol a tagállami jogalkotó által választott szankció a kártérítés, úgy annak alkalmasnak kell lennie a diszkriminatív intézkedés elbocsátás bekövetkező kár és veszteség teljes kiegyenlítésére a vonatkozó tagállami szabályozásnak megfelelően. A Bíróság szerint a kártérítés felső határának meghatározásával nem teljesíthető a 76/207/EGK irányelv 6. cikkelyében foglalt tagállami követelmény, az összeg előre történő behatárolása nem segítené elő az egyenlő esélyek tényleges megteremtését. E megközelítést a legtöbb esetben az arányosság követelményével magyarázzák, míg más vélemények szerint ennek oka az általánosabb jellegű ekvivalencia és hatékonyság elvére tekintettel - a Bíróságnak a közösségi antidiszkriminációs jog hatékonysága iránti aggodalmában keresendő.

A Draehmpaehl ügyben<sup>21</sup> a Bíróság megállapította, hogy a kártérítés felső határának tagállami normában való rögzítése elfogadható abban az esetben, amikor a diszkriminatív módon elutasított jelentkező munkára való felvételére a diszkrimináció hiányában sem került volna sor. A Bíróság tehát különbséget tett azon jelentkezők között, akik az adott állás megszerzéséhez nem rendelkeznek megfelelő képzettséggel, és azok között, akik kizárólag nemükre tekintettel vagyis a diszkrimináció következtében nem nyernek felvételt. A különbségtétel alapja annak figyelembe vétele, hogy az előbbi csoportba tartozó jelentkezők esetében a diszkrimináció nyilvánvalóan kisebb sérelmet okoz. A Draehmpaehl ügyben született megállapítás ugyancsak a 76/207/EGK irányelv, és ezzel együtt 2006/54/EK irányelv részévé is vált.

---

<sup>21</sup> C-180/95 Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG [1997] ECR I-2195.

### 3. Tagállami megoldások

#### 3.1 Nagy-Britannia

Nagy-Britanniában a diszkrimináció megállapítása esetén alkalmazható magánjogi jogkövetkezmények rendszerének kiemelkedő eleme a kártérítés. A joggyakorlatban a kártérítés alábbi fajtái különböztethetőek meg:

- a múltbeli és az előre látható jövőbeli tényleges kár, veszteség megtérítése,
- a lelki sérelem megtérítése,
- a személyes sérelemért járó kártérítés,
- súlyosbító körülmények fennállása esetén fizetendő kártérítés,
- példamutató (büntető jellegű) kártérítés.

A múltbeli tényleges kár vagy veszteség jelentheti pl. a kiesett jövedelmet vagy annak egy bizonyos részét vagy egy másik munkahely keresésével járó költségeket. A kártérítés összegének megállapításakor figyelembe veendő alapelv az, hogy a sértettet ugyanabba a helyzetbe kell hozni, mintha a diszkriminatív cselekmény elkövetésére nem került volna sor. Az előre látható jövőbeli veszteség magába foglalja a várhatóan elmaradó kereset, illetve egyéb juttatások - ideértve a járadékokat is - összegét, valamint pl. az új munkahely keresésével járó felbecsült költségek összegét. Ezen összegek megbecsülésének módját az esetjog részleteiben kidolgozta, melynek, illetve az alábbiakban említett kártérítési fajtákkal kapcsolatos gyakorlatnak az ismertetésére az egyes esetek bemutatása keretében kerül sor.

A lelki sérelemért fizetendő kártérítés célja a diszkriminatív eljárásból közvetlenül következő a sértett sújtó gyötrelem pénzben történő jóvátétele. Az ilyen típusú kártérítés összege nem egyszerű becslésen alapul, hanem pontos bizonyítás szükséges. A megfelelő munkahely elvesztése, a ténylegesen elszenvedett gyötrelem vagy a jó hírnévben, becsületben esett kár alapozhatják meg a kártérítés megítélését.

2002 decemberében a fellebbviteli bíróság a *Vento v Chief Constable of West Yorkshire* ügyben három fizetési sávot határozott meg:

a legsúlyosabb esetekben a kiszabható kártérítés összege 15.000 és 25.000 angol font között állapítható meg (a felső határ csak kivételes esetben haladható meg) – ilyen mértékű kártérítés alkalmazható pl. hosszú ideig tartó zaklatás esetén;

a fentiekhez képest kevésbé súlyos esetekben az összeg 5 és 15 ezer angol font közé esik;



végül a kisebb súlyú sérelem okozásakor 750 és 5.000 angol font közötti összeg állapítható meg kártérítésként – a fellebbviteli bíróság szerint a 750 angol fontot el nem érő összegű kártérítés kiszabását el kell kerülni, mivel az ilyen gyakorlat súlytalanná tenné a lelki sérelemért járó kártérítés intézményét.

Az Armitage, Marsden and the HM Prison Service v Johnson ügyben a fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapította, hogy az ilyen alapon kiszabott kártérítés kizárólag kárpótló jellegű, így az anyagi ellensúlyozás mellett az elkövető büntetése az alapul szolgáló cselekmény feletti felháborodásra tekintettel sem célozható ezen intézmény segítségével. Ehhez hozzáteszi azt is, hogy bár a túl alacsony összegű kártérítés valóban negatív következményekkel járhat az antidiszkriminációs célok tiszteletben tartása szempontjából, ugyanakkor az indokolatlanul magas összegű kártérítés megítélésétől is tartózkodni kell, hogy az ne tűnjék az „adómentes gazdagodás” egyik formájának sem.

A személyes sérelemért járó kártérítés a diszkrimináció okozta tényleges pszichés, illetve fizikai sérelmek ellensúlyozására szolgál. Az ilyen jellegű sérelemről rendszerint orvosi jelentést kell a bírósághoz benyújtani, amely megfelelően bizonyítja a sérelem fennállását, illetve annak súlyát. Ennek az igénynek a diszkriminációs perben történő érvényesítése esetén azonban a sértettnek figyelembe kell vennie, hogy e sérelmeivel kapcsolatban a későbbiekben indított új eljárásban a bíróság keresetét valószínűleg elutasítja majd a res judicata elvre hivatkozva. A Judicial Studies Board által kiadott, a „Az általános kártérítés megállapításának elvei a személyes sérelemmel összefüggő ügyekben” (Guidelines for the Assessment of General Damages in Personal Injury Cases) címet viselő dokumentumban a bíróságok megtalálhatják annak leírását, hogy milyen sérelem esetén milyen összeghatárok közötti kártérítés kiszabása fogadható el. A dokumentum meghatározza azokat a szempontokat, amelyek alapján lehetővé válik a kártérítés összegének pontos meghatározása: a sértettnek az élet, illetve a munkavégzés feladatainak ellátásához szükséges képességei korlátozódásának foka; a sértett családi, baráti és egyéb személyes kapcsolataira gyakorolt hatás mértéke; a gyógyuláshoz szükséges kezelés szintje; maradandó károsodás, sérülékenység foka. A „súlyos” besorolási osztályba azok az esetek tartoznak, amikor a sértett a fentiek szerint megállapított szempontok figyelembe vételével a diszkriminatív cselekmény eredményeképpen rendkívül nehéz helyzetbe kerül, aggodalomra okot adó egészségügyi

kilátásokkal<sup>22</sup>. A másik végletet azok az esetek alkotják, ahol „mindössze” átmeneti jellegű szorongás kialakulására került sor<sup>23</sup>. A bíróság rendkívül jelentős összegű (2003-as adatok szerint 15.000 és 20.000 angol font közötti) kártérítés megállapítására jogosult például abban az esetben is, ha az okozott sérelem hosszú időre alkalmatlanná teszi a sértettet az eredeti munkájához hasonló munka elvégzésére (meg kell említeni, hogy a sérelem okozta jövedelem-kiesést ettől függetlenül állapítja meg a bíróság).

A súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelem esetén fizetendő kártérítés megítélése esetén a diszkriminatív cselekmény elkövetésének módja vagy motivációja, illetve a cselekmény megvalósítását követően tanúsított magatartás által a sértettnek okozott gyötrelem, megaláztatás, a sértett méltóságában esett sérelem képezi a bírói mérlegelés alapját. A kártérítés e formája kiszabásának feltétele az erőszakos, gyűlölködő, rosszindulatú, packázó, súlyosan bántó szándékú vagy elnyomó jellegű cselekmény az eljárás alá vont részéről. A bíróság azonban abban az esetben is megítélhet ilyen típusú kártérítést, ha az eljárás alá vont utólag semmiféle megbánást nem tanúsít az ügygel kapcsolatban, és egyáltalán nem törekszik enyhíteni a jogsértés következményeit<sup>24</sup>, akadályozza a sértett jogérvényesítő lépéseit, a bizonyítási eljárás során megfélemlítő módon lép fel vagy túlzónak esetleg hazugnak akarja beállítani a sértett felet. Az ilyen típusú kártérítés megítélésével tehát nem kizárólag a sérelmezett munkáltatói eljárást, hanem kifejezetten az eljárás alá vont bírósági eljárás alatt tanúsított magatartását is szankcionálhatja a bíróság. Bár a gyakorlatban kiegyenlítő, kárpótló jellegű kártérítésként alkalmazzák, a jogirodalom megemlíti, hogy a kompenzáció mellett – észrevétlenül – könnyen helyet kaphat a büntető jelleg. A kártérítés e fajtájának eredeti rendeltetése csupán abban az esetben teljesül, ha az eljárás alá vont cselekményére kizárólag mint okra tekintünk, és a kártérítés kiszabására csak akkor kerül sor, ha az adott cselekmény valóban gyötrelmet okozott a sértett félnek. Ez a kártérítés ennek a sérelemnek a pénzbeli jóvátételeként szolgál. Ellenkező esetben ugyanis igazából az alábbiakban bemutatásra kerülő példamutató kártérítés alkalmazásáról van szó. A kártérítés e két fajtájának a különválasztása azonban csak elméletben egyszerű. A súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelem esetén fizetendő kártérítés feltétele a súlyosnak minősülő

<sup>22</sup> 2003-as adatok alapján a megítélhető összeg 28.500 és 60.000 angol font között van.

<sup>23</sup> 2003-as adatok alapján a megítélhető összeg 750 és 3.000 angol font között van.

<sup>24</sup> A már említett *Armitage, Marsden and the HM Prison Service v Johnson* ügyben a bíróság arra való tekintettel ítelt meg 7.500 angol font kártérítést, hogy a munkáltató sorozatosan semmibe vette a sértett zaklatással kapcsolatos panaszait problémáinak okát személyiségének fogyatékoságában jelölve meg.

magatartás, melynek vizsgálata könnyen elvonhatja a figyelmet az okozott sérelemtől és a kártérítéssel kapcsolatos döntést is alapvetően annak – és nem az okozott sérelem – súlyossága befolyásolja, ilyen módon pedig a kártérítés már sokkal inkább büntetésként fogható fel. Ugyancsak büntető célúvá válhat a kártérítés ezen fajtája abban az esetben is, ha egyúttal személyes sérelemért járó kártérítés megítélésére is sor kerül.

Az egészen a közelmúltig diszkriminációs ügyekben is megítélhető<sup>25</sup> példamutató kártérítés az előzőekben bemutatottakhoz képest nem kárpótló jellegű, hanem célja kifejezetten az elkövető megbüntetése, illetve az elkövetéstől való elrettentés és ezáltal annak kifejezésre juttatása, hogy az alkotmányos értékek fényében elfogadhatatlan az ilyen magatartás tanúsítása. A kártérítés az olyan hatósággal szemben szabható ki, melynek eljárása elnyomó, önkényes jellegű, azonban a mi témánk szempontjából nagyobb jelentőséggel bír, hogy olyan munkáltatókkal szemben is megállapítható, amely arra számítva követi el a sérelmezett cselekményt, hogy a sértettnek egyébként fizetendő kártérítés összege nem éri el a diszkriminatív eljárással elérhető hasznot.

A bíróság a felmerülő károknak a tárgyalás napjáig számított kamatai megfizetését is elrendelheti. A kártérítés határidőn túl történő megfizetése esetén a kamatok automatikusan járnak.

A pénzbeli kártérítés fentiekben összefoglalt egyes formáin túlmenően további eszközök is bevetethetők a diszkriminatív intézkedésekkel szemben, hiszen adott esetben a sértett karrierje a tét, melynek védelméhez nem feltétlenül elegendő a méltányos összegű kártérítés kiszabása.

Ha a bíróság a sértett állításait megalapozottnak találja, annak kérésére döntésének a szokásosnál sokkal részletesebb indokolását írásban biztosítja a győztes sértett számára. Egy ilyen részletes indokolás más tárgyú munkaügyi perek esetében is kérhető, azonban az erre irányuló kérelem csak a diszkriminációs ügyekben kötelező. Ez a dokumentum részleteiben kifejti, hogy a pernyertes fél milyen körülmények között vált diszkrimináció áldozatává. A bíróság ehhez a dokumentumhoz csatolja az abban foglaltak igazolására szolgáló - rendszerint rövid terjedelmű - nyilatkozatot.

A bíróság emellett olyan ajánlás kibocsátására is jogosult, amely előírja az elkövető számára, hogy az ott megjelölt határidőn belül milyen módon kellene elhárítania vagy

enyhítenie az elkövetett diszkrimináció káros hatásait. Ha az elkövető ésszerű indokra való hivatkozás nélkül nem tesz eleget az ajánlásban foglaltaknak, a bíróság felemelheti a sértett javára megítélt kártérítés összegét vagy, ha kártérítés kiszabására bár lett volna lehetőség azonban arra nem került sor, a bíróság utólag is megítélhet kártérítést. Az ajánlás intézményével a bíróságok számára biztosított lehetőségek azonban korlátozottak az 1975. évi Sex Discrimination Act (a továbbiakban: SDA) vonatkozó rendelkezésének szűkebb értelmezéséből fakadóan. A szabályozás alapján kialakult esetjog szerint ajánlás csak és kizárólag a panasszal élővel kapcsolatban fogalmazható meg. Ennek megfelelően az eljárást kezdeményező sértettel azonos pozícióban levő munkavállalókra mint harmadik személyekre nézve általános jellegű ajánlással nem élhet a bíróság. A brit jog egyéb szankciók esetében sem teszi lehetővé olyan szankció alkalmazását, melyre harmadik személyek védelmében kerül sor. Tény, hogy ilyen tartalmú szabályozás bevezetése nagyban hozzájárulna a diszkrimináció megelőzéséhez, illetve az igazságszolgáltatási rendszer tehermentesítéséhez. Érdeemes megemlíteni, hogy az ír jog felhatalmazza az eljáró bíróságokat arra, hogyha a feltárt bizonyítékok alapján megállapítható, hogy a sérelmezett diszkrimináció az eljárásban részt nem vevő személyek számára is negatív következménnyel jár, a bíróság előírhatja olyan intézkedés végrehajtását, melynek hatóköre nem korlátozódik a panaszos vagy panaszosok személyére (pl. zaklatás elleni vállalati politika, megfelelő képzési vagy az egyenlő bérezés elvéhez kapcsolódó munka-értékelési rendszer bevezetése).

### 3.2 Brit bírói gyakorlat

A *Vento v Chief Constable of West Yorkshire* ügyben a sértett azzal fordult a munkaügyi bírósághoz, hogy próbaidejének letöltését követően nemére való tekintettel nem erősítették meg státuszában és ebből adódóan került sor a testülettől való elbocsátására. A rendőrfőnök méltatlanságra hivatkozva védekezett. A bíróság a sértett állítását megalapozottnak találta és több ajánlás megfogalmazása mellett kártérítés megfizetését is elrendelte. A bíróság elrendelte, hogy az írásos bocsánatkérés mellett a helyettes rendőrfőnök kezdeményezzen megbeszélést az ügyben érintett rendőrökkel és vitassa meg velük a bírói döntés releváns részeit. A bíróság azt is előírta, hogy az érintett rendőrök külön-külön is

---

<sup>25</sup> A Lordok Háza egyik 2001-ben hozott határozatában úgy döntött, hogy diszkriminációs ügyekben ne kerüljön

kérjenek írásban bocsánatot a sértettől, a helyettes rendőrfőnök pedig ugyancsak írásban számoljon be a sértettnek a beszélgetés lefolytatásáról, illetve arról, hogy valamennyi rendőr hajlandóságot mutatott az írásos bocsánatkérés elkészítésére. A fellebbviteli munkaügyi bíróság jó megoldásnak tartotta azt, hogy a munkáltató a bírói döntés megvitatásának útján nézzen szembe a diszkriminatív eljárással és annak következményeivel, azonban azt feleslegesnek tartotta, hogy az állomány érintett tagjai külön írásbeli bocsánatkérésre legyenek kötelezve.

A munkaügyi bíróság összesen 257.844 angol font kártérítést ítélt meg a sértett javára, amelyből 165.829-t jövőbeli keresetkiesés, 65.000-t lelki sérelem (ebből az összegből 15.000-t a súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelem esetén fizetendő kártérítés tett ki), 9.000-t személyes sérelem, 18.015-t pedig kamat címén állapított meg. A fellebbviteli munkaügyi bíróság nem tartotta megfelelőnek az alsóbb bíróság kalkulációját és felhívta azt a kártérítés ezen részének újbóli megállapítására. Emellett a lelki sérelemért járó kártérítés összegét túlzónak találta és azt 25.000 angol fontban állapította meg, amely 5.000 angol fontnyi, a súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelem esetén fizetendő kártérítést tartalmaz. A fellebbviteli bíróság egyetértett a fellebbviteli munkaügyi bírósággal abban, hogy a lelki sérelemért járó kártérítés összege valóban túl nagy. Döntése még szigorúbb, amennyiben a nem anyagi jellegű kártérítés teljes összegét 32.000 angol fontban jelölte meg, melyből 18.000 a lelki sérelemért, 5.000 a súlyosbító körülményekből fakadó sérelemért, 9.000 pedig a pszichés gyötrelemért jár. Helyesnek ítélte meg ugyanakkor a munkaügyi bíróságnak a jövőbeli keresetkieséssel kapcsolatos döntését. Véleménye szerint a munkaügyi bíróság úgy járt el ahogyan azt a fellebbviteli munkaügyi bíróság a lentebb ismertetett *Ministry of Defence v Cannock* ügyben meghatározta. A munkaügyi bíróság 75%-nyi esélyt látott arra, hogy a sértett nyugdíjazásáig folytatja rendőri karrierjét. A becslés kiindulási alapjaként használt statisztikák szerint 1989 és 1999 között a női dolgozók mindössze 9%-a szerelt le 18 évi szolgálat után. A munkaügyi bíróság emellett figyelembe vette az adott időszakban jellemző társadalmi változásokat, a rendőrség család-centrikus hozzáállásának erősödését, illetve a sértett azon egyértelmű elhatározását, hogy a rendőri karriert fut be.

A *Ministry of Defence v Cannock and others* esetben azonos helyzetű nők fellebbezését kellett elbírálnia a fellebbviteli munkaügyi bíróságnak, amely - mint láthattuk -

---

sor a kifejezetten büntető-elretentő jellegű példamutató kártérítés alkalmazására.

a jövőbeli keresetkiesés megbecsülésének módjára nézve használható irányelveket dolgozott ki a gyakorlat számára. A sértettek a Védelmi Minisztérium munkavállalói voltak, akiket terhességük miatt bocsátottak el. A diszkrimináció megállapítása ezekben az esetekben nyilvánvalóan nem jelentett gondot, ugyanakkor a fizetendő kártérítés összegének meghatározása már komoly fejtörést okozott a bíróságnak. A módszer alapelve az, hogy a sértettet olyan helyzetbe kell hozni, mintha a minisztérium diszkriminatív eljárására nem került volna sor. Ehhez pedig fel kell becsülni, hogy megközelítőleg mennyit keresett volna a sértett, ha a jogsértő elbocsátás nem következik be, vagyis dönteni kell arról, hogy a sértett vajon visszatért volna a szülési szabadságát követően a munkájához, visszatérése esetén mennyi ideig állt volna munkaviszonyban, illetve vajon előléptették volna ezalatt. A bíróság a sértettek sajátos körülményeinek vizsgálata mellett statisztikai adatokat is felhasznált. A sértett részéről elvárható, hogy igyekszik kárát a lehetőségekhez mérten mérsékelni. A bíróság szerint a sértett arra vonatkozó panaszát, hogy karrierje szempontjából súlyos veszteséget jelentett számára a diszkriminatív munkáltatói döntés, általában csak abban az esetben lehet megalapozottnak tekinteni, ha a sértett a fiktív szülési szabadságát követően aktívan kereste karrierje továbbépítésének lehetőségeit. A fellebbviteli munkaügyi bíróság azt is megállapította, hogy a karrier-kilátások elvesztéséért külön kártérítés megítélése nem lehetséges, ezeket a károkat ugyanis együtt kell kezelni a munkaviszony elvesztéséből származó egyéb veszteségekkel. Már a munkaügyi bíróság kifejtette, hogy a kielégítést nyújtó munkahely, illetve karrier elvesztéséből származó sérelem a lelki sérelemért járó kártérítés keretén belül kompenzálандó. A kártérítés összegénél figyelembe kell venni a kiesett járadék, illetve a munkáltatói hozzájárulás összegét. Ugyanakkor a munkába való visszatéréssel felmerülő gyermekelhelyezési költségek becsült összegét, mellyel a sértettnek az elbocsátás hiányában számolnia kellett volna, le kell vonni a kártérítés összegéből.

A Coleman v Skyrail Oceanic Ltd ügyben a sértett egy utazási iroda alkalmazottjaként feleségül ment egy, a cégével konkuráló másik cég alkalmazottjához. A cégek megegyeztek abban, hogy az összefonódásból adódó problémák elkerülése végett valamelyik munkavállaló munkaviszonyát meg kell szüntetni, és tekintettel a férj „főkenyérkereső” státuszára, a sértettet bocsátották el. A munkaügyi bíróság a keresetet megalapozottnak találta és a tisztességtelen elbocsátásra tekintettel 667, az ezzel okozott lelki sérelemért 1.000 angol font kártérítés megfizetését rendelte el. A fellebbviteli munkaügyi bíróság szerint azonban nem történt diszkrimináció, és egyébként is sokallta az 1.000 font összegű kártérítést. A sértett fellebbezése alapján a fellebbviteli bíróság a munkaügyi bíróság döntését hagyta helyben,

mivel szerinte valóban diszkriminációt valósított meg a munkáltató a sértett elbocsátásával, ugyanakkor egyetértett a fellebbviteli munkaügyi bírósággal abban, hogy a lelki sérelemért járó kártérítés összege túlzottan magas. A sértett ugyanis arra nézve is kártérítést követelt, hogy a hírnevén esett csorba azzal, hogy a cégével kapcsolatos információk kiszivároztatásáért elbocsátására való tekintettel őt fogják felelősnek tartani. A bíróság úgy vélekedett, hogy az ilyen jellegű sérelem, amelynek fennállását amúgy sem sikerült bizonyítani, nem áll összefüggésben az ügyben megvalósított nemi diszkriminációval, így az nem vehető figyelembe a kártérítés összegének megállapításakor.

A HM Prison Service v Salmon ügy sértette az egyike volt annak a két női munkavállalónak, akik a Canterbury-i Börtön 120 munkavállalója közül egyedüli nőként dolgoztak. A munkavállalók közötti nőellenes hangulatnak és az évek során számos alkalommal ismétlődő zaklatásnak köszönhetően a sértett rendkívül boldogtalanná vált és közepesen súlyos depresszióba esett. A munkaügyi bíróság megalapozottnak találta a keresetet és 76.345 angol font végösszegű kártérítést állapított meg, amely magába foglalta az 5.000 fontnyi súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelem esetén fizetendő kártérítést is tartalmazó, 20.000 font összegű lelki sérelemért járó kártérítést, valamint a pszichés sérelemért járó 11.250 fontot. (Az egyik munkavállalóval szemben külön 1.000 font összegű kártérítést is megítélt a bíróság.) A munkáltató - túlzónak találva a kártérítés összegét - fellebbezett. A fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapítása szerint a Judicial Studies Board által kiadott, az ügy elbírálásakor érvényes útmutatás alapján a sértett által bizonyítottan elszenvedett pszichés megbetegedés a 9.500-tól 27.500 fontig terjedő összegű kártérítéssel kompenzálható kategóriába esett. A munkaügyi bíróság által megítélt 11.250 font összegű kártérítés tehát tekintett el a sérelem súlyosságára és időtartamára megfelelő volt. A munkaügyi bíróság figyelembe vette azt is, hogy bár a megbetegedés fő oka a munkahelyi zaklatás és kirekesztettség volt, a sértett egészségromlásához nem kizárólag a nemi diszkrimináció vezetett, hanem egyéb tényezők is közrejátszottak, így az eredeti 15.000 fontos kártérítés összegéből végeredményben levonásra került annak 25%-a. A fellebbviteli munkaügyi bíróság megállapította azt is, hogy abban az esetben, ha a pszichés megbetegedésért megítélt kártérítés mellett lelki sérelemért járó kártérítés megfizetését is elrendeli a bíróság felmerül a kétszeres megtérítés veszélye. A kártérítés e két fajtájának alapjául szolgáló sérelem elválasztása csupán elméletben tűnik egyszerűnek. A bíróság szerint bár meglepőnek tűnhet, hogy a munkaügyi bíróság 20.000 font összegű kártérítést ítélt meg a lelki sérelmekért és szinte az adható minimumot a pszichés megbetegedésért, ez csupán egy

mesterséges megosztás eredményének tekinthető, és e kettő végösszege az alapul szolgáló valamennyi sérelemre való tekintettel semmiféleképpen nem minősül túlzottnak.

Az *Irvine v Prestcold Ltd* esetben a sértett egy részmunkaidőben foglalkoztatott gépíró volt, aki helyett egy férfi munkavállalót léptettek elő. A munkaügyi bíróság nemi diszkrimináció megvalósítását állapította meg, és a keresetkiesésért járó kártérítés mellett olyan tartalmú ajánlást fogalmazott meg a munkáltató számára, hogy a sértettet kvalitásai alapján a legalkalmasabb jelöltnek tekintse a célzott pozíció betöltésére, mihamarabb megüresedik, és ennek a pozíciónak vagy valamely más ezzel egyenértékű pozíciónak a betöltéséig a bérkülönbséget fizesse ki a sértett számára. A fellebbviteli munkaügyi bíróság szerint nem adható ki olyan tartalmú ajánlás, amely a sértett fizetésének megemelését írja elő, ugyanis a kártérítés a megfelelő eszköz a diszkriminációból fakadó keresetkiesés kompenzálására. A fellebbviteli bíróság is ezt az álláspontot képviselte, és tekintettel arra, hogy a jövőbeli keresetkiesést ajánlás útján nem oldható meg, visszautalta az ügyet a munkaügyi bíróság elé a kártérítés összegének korrigálása (feltételezhetően emelése) érdekében.

A *D. Watt (Shetland) Ltd. v. Christian Reid* esetben a sértett szexuális zaklatás áldozatává vált munkahelyén. Tekintettel arra, hogy férfi, munkáltatója nem vette komolyan a sértett panaszát és azt tanácsolta, hogy egészséges fiatalemberként vigyázzon magára, és a testi erőszaktól eltekintve tegye meg mindazt, ami a zaklatás elhárításához szükséges. A munkaügyi bíróság diszkriminatívnak találta a munkáltató eljárását, mivel a sértett nemére figyelemmel hátrányos elbánásban részesítette azzal, hogy nem lépett fel a zaklatással szemben, ahogyan azt női munkavállalói panasz esetén megtette volna. A sértettet ért gyötrelme és megaláztatás, illetve a mennyasszonyával való kapcsolatának súlyos megromlása megtérítése érdekében a munkaügyi bíróság 7.500 font összegű lelki sérelemért járó kártérítés, ezenfelül pedig további 2.500 font összegű súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelme esetén fizetendő kártérítés megfizetését rendelte el. A fellebbviteli munkaügyi bíróság szerint a sértettet ért károk nem indokolták volna külön súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelme esetén fizetendő kártérítés megítélését, ugyanakkor a 10.000 font összegű lelki sérelemért járó kártérítés nem állt volna arányban az elszenvedett sérelmek súlyával, ezért kizárólag a lelki sérelemért járó, 7.500 font összegű kártérítés alkalmazását tartotta megalapozottnak.

Az brit jog kapcsán említést kell tennünk az úgynevezett antidiszkriminációs figyelmeztetésről is. Az SDA – többek között – a konkrét nemi diszkriminációs ügyek



kivizsgálását az Egyenlő Esélyek Bizottságának feladatáént határozza meg. Ha a kivizsgálás<sup>26</sup> során, annak eredményeképpen bebizonyosodik<sup>27</sup>, hogy az eljárásban érintett munkáltató az SDA rendelkezéseibe ütközö cselekményt valósít vagy valósított meg, a Bizottság antidiszkriminációs figyelmeztetést küld meg számára, melyben felszólítja a jogellenes magatartás abbahagyására, és amennyiben szükséges a munkáltatói gyakorlat módosítására, változtatások végrehajtására, a Bizottság tájékoztatására a változáshoz szükséges intézkedések végrehajtásáról, ezen intézkedések mibenlétéről, illetve az érintetteknek az ezekről való tájékoztatására. A munkáltató a figyelmeztetés kézbesítésétől számított hat héten belül fellebbezhet. A hatáskörrel rendelkező bíróság ha úgy ítéli meg, hogy a Bizottság figyelmeztetése téves megállapításon alapszik vagy bármi más okból az nem megalapozott, a figyelmeztetés érintett rendelkezését megsemmisíti. A bíróságnak ugyanakkor lehetősége van a megsemmisített rendelkezést egy új előírással felváltani, mellyel szemben a fellebbezés már kizárt.

### 3.3 Svédország

A svéd, 1991-ben hatályba lépő Esélyegyenlőségi Törvény<sup>28</sup> (a továbbiakban: Et.) közvetlenül két, a nemek közötti egyenlő bánásmód, illetve esélyegyenlőség követelményének megsértése esetén alkalmazandó jogkövetkezményt határoz meg. Az érvénytelenségre, mint jogkövetkezményre vonatkozó szabályozás szerint a szerződés - ex lege – érvénytelenné válik a diszkriminatív rendelkezései erejéig. A szerződésen kívül minden más munkáltató és munkavállaló között létesült megállapodás, illetve a munkáltató egyéb jogi aktusainak érvénytelensége diszkrimináció esetén a munkavállaló kérésére állapítható meg. Az Et.-ben szabályozott másik szankció a kártérítés. A tágabb értelemben vett diszkrimináció (zaklatás, viktimizáció) valamennyi formájával szemben alkalmazandó szankcióként meghatározott kártérítés tekintetében nem találunk annak összegére vonatkozó

---

<sup>26</sup> A Bizottság által bekért dokumentumok szándékos módosítása, elrejtése, megsemmisítése, érdemi körülménnyel kapcsolatban – akár gondatlanul, akár szándékosan – félrevezető, hamis nyilatkozat tétele 400 fontig terjedő bírsággal sújtandó.

<sup>27</sup> A kivizsgálás eredményeit rendszerint nyilvánosságra hozzák, de a Bizottság bizonyos esetekben bárki számára elérhetővé teszi annak adatait.

<sup>28</sup> Bár a norma címéből ez nem derül ki, az Et. – miként azt az Et. célját meghatározó első szakasz kimondja – kizárólag a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítását hivatott szolgálni méghozzá a munka világában, elsősorban a nők foglalkoztatásbeli helyzetének javítására koncentrálv.

rendelkezést, az Et. mindössze a kártérítés enyhítésének vagy elengedésének lehetőségéről rendelkezik, ha azt az ésszerűség indokolja. Fontos megjegyezni, hogy a kártérítési igénnyel nem csupán a munkavállaló, hanem a munkakereső személyek is élhetnek az Et. alapján. A munkakeresőkkel szembeni diszkrimináció megelőzését, illetve a megtörtént jogsértés bizonyítását nagyban elősegíti az Et.-nek azon rendelkezése, hogy a munkáltató köteles a fel nem vett jelentkező (illetve az elő nem léptetett vagy az előléptetéshez szükséges képzésre ki nem választott munkavállaló) kérésére írásban köteles tájékoztatást adni arról, hogy mi indokolta a másik nemhez tartozó személy felvételét (vagy képzésre való kiválasztását) tekintettel a szakmai tapasztalatra, végzettségre, illetve képesítésre (valamint a képzés jellegére).

Az Et.-ből természetesen nem maradt ki a bírság sem mint klasszikus represszív szankció, amely bár szokásos eleme a diszkrimináció elleni küzdelem jogi eszköztárának, azonban az alkalmazásának körülményeiről érdemes néhány szót ejteni. Az Et. az antidiszkriminációs szabályok betartásának, ellenőrzésének szervezeti hátterét biztosítandó rendelkezik az Esélyegyenlőségi Ombudsman (továbbiakban: Ombudsman), valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság (továbbiakban: EB) felállításáról és működéséről. Az Ombudsman, aki minden rendelkezésére álló eszközzel köteles ösztönözni a munkáltatókat az Et. rendelkezéseinek betartására, bírságot állapíthat meg azon munkáltató terhére, amely az Ombudsman kérésére az Et.-ben meghatározott munkáltatói kötelezettségek ellenőrzéséhez szükséges tájékoztatást nem adja meg, illetve az Ombudsman munkahelyi vizsgálatával összefüggő kötelezettségének nem tesz eleget. A munkáltató Et.-ben meghatározott egyéb kötelezettségeivel<sup>29</sup> kapcsolatos mulasztás esetén – az Ombudsman javaslatára, illetve ha az kijelenti, hogy nem kíván javaslatot tenni, akkor az érintett munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződésben a munkavállalói oldalon szereplő központi munkavállalói szervezet

---

<sup>29</sup> Ilyen kötelezettségek pl.: mindkét nem számára megfelelő munkakörülmények megteremtése, a kereső foglalkozásból eredő, illetve a szülői feladatok összehangolásának megkönnyítése nemre való tekintet nélkül, a szexuális, illetve a nemi diszkrimináció miatt panasszal élő munkavállalót sújtó zaklatás megelőzése, valamint orvoslása, képzések, képesség fejlesztő tanfolyamok és egyéb megfelelő intézkedések megtétele a különböző típusú és szintű munkák (beosztások) nemek közötti kiegyensúlyozott elosztásához, az egyik nem alulreprezentáltsága esetén az érintett munkakör (beosztás) tekintetében az adott nem képviselőinek főszabály szerinti előnyben részesítése, fizetési diszkrimináció felderítése, kiküszöbölése, megelőzése, ehhez szükséges terv készítése, ettől különálló, esélyegyenlőségi terv elkészítése.

bejelentésére<sup>30</sup> - az EB kötelezi a munkáltatót az Et.-ben előírtak teljesítésére. A munkáltatóval szemben az EB további bírságot szabhat ki, ha az ügyben nem nyilatkozik, nem hajlandó a vizsgálatban való együttműködésre vagy nem jelenik meg a meghallgatáson. Ha az EB a javaslatban (bejelentésben) foglaltakat megalapozottnak találja, az abban foglalt intézkedések megtételére hívja fel a munkáltatót megjelölve a végrehajtás módját és határidejét, nem vagy nem megfelelő teljesítés esetén pedig ugyancsak bírság kiszabására kerül sor. Az EB-nek lehetősége van a javaslatban (bejelentésben) meghatározott intézkedésektől eltérő intézkedések előírására is, melyek azonban nem róhatnak nagyobb terhet a munkáltatóra az eredetileg megjelölt intézkedéseknél. Az Ombudsman bírságot megállapító határozatával szemben lehetőség van az EB-hez fellebbezni, ugyanakkor az EB döntésével szemben már csupán annak bírósági felülvizsgálata lehetséges. Mint láthatjuk a svéd jog alapján a bírság vagy az adott ügy felderítéséhez szükséges információk kiadásának, illetve megszerzésük lehetővé tételének kikényszerítését szolgálja, vagy a nemek közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedések foganatosítására ösztönöz, amikor a megtorló természetű jogkövetkezmény pozitív jellegű intézkedések szankciós zárköveként szerepel. A hangsúly tehát az együttműködésen, illetve a munkáltatói gyakorlat tényleges befolyásolásán, megváltoztatásán, és nem a büntetésen van. Nem véletlen, hogy a törvény címében is az esélyegyenlőség, és nem az egyenlő bánásmód szerepel. Önmagában a munkáltató bírsággal történő sújtása a nemi esélyegyenlőség eléréséhez nem elegendő, hiszen az is könnyen előfordulhat, hogy a munkáltatónak segítségre van szüksége ahhoz, hogy következetesen felszámolja a nemi diszkriminációt, amelyhez pontos felmérések, vizsgálatok, gazdasági szempontból is kivitelezhető tervek kidolgozása és végrehajtása, és mindennek háttérében szemléletbeli váltás szükséges.

### 3.4 Norvégia

Bár nem tagja az Európai Uniónak és így a vonatkozó közösségi követelményeknek sem kellett megfelelnie, Norvégia nemi egyenlőségről szóló, illetve az Egyenlőségi és Diszkriminációellenes Ombudról, valamint a Diszkriminációellenes Törvényezékről szóló

---

<sup>30</sup> Ebben az esetben az Ombudsman a javaslat kapcsán kifejtheti a véleményét, meglátásait az ügyben. A javaslatnak (bejelentésnek) tartalmaznia kell azokat az intézkedéseket, melyeket a munkáltatónak meg kellett volna tennie, a javaslat alapjául szolgáló indokokat, illetve az ügyben lefolytatott vizsgálat leírását.

törvényében (a továbbiakban: Tv.) szereplő megoldások a jogkövetkezmények szempontjából is számos hasonlóságot mutatnak a fentiekben tárgyalt svéd Et.-ban foglalt szabályozással. Emellett sajátos jogalkotói megoldásként a Tv. szabályozza az Ombud, illetve a Törvényszék határozatába ütköző cselekmény esetén érvényesítendő büntetőjogi felelősséget is. Az Etv. mind az elkövetőt, mind annak bűnsegédjét pénzbüntetéssel rendeli büntetni - gondatlanság esetén is. Nem terheli büntetőjogi felelősség azt, aki beosztotti minőségéből adódóan kényszerült a diszkriminatív intézkedés végrehajtására. Pénzbüntetéssel<sup>31</sup> büntetendő az is, aki - az Ombud vagy a Törvényszék eljárását szándékosan vagy gondatlanul akadályozva - nem tesz eleget tájékoztatási kötelezettségének. A diszkriminatív helyzet megszüntetése, illetve a megismétlődés megelőzése végett, a vádhatóság kérheti, hogy a bíróság további intézkedéseket írjon elő az elkövető számára<sup>32</sup>. A vádhatóság a törvény erejénél fogva csak akkor lép fel, ha azt a Törvényszék kéri, vagy a közérdek megköveteli.

### 3.5 Finnország

Finnországban a 2005. június 1-jén hatályba lépett módosítását megelőzően a férfiak és nők közötti egyenlőségről szóló törvény úgy rendelkezett, hogy a munkáltatói diszkrimináció esetén alkalmazandó kártérítés összege 2820 Eurótól 9380 Euróig terjedhet, ugyanakkor a hátrányos megkülönböztetés jellege, valamint az egyéb körülmények indokoltá tehetik a felső összeghatár átlépését, a kártérítés összege azonban ebben az esetben sem haladhatja meg a maximum kétszeresét. A hatályos szabályozás már csupán az alsó összeghatárt határozza meg, méghozzá 3.000 Euróban. A közösségi szabályozással összhangban kizárólag a felvételi eljárással kapcsolatos esetekben szabja meg a felső összeghatárt, amely 15.000 Euró, a jogsértés súlyára és egyéb körülményekre tekintettel azonban ennek a határnak a túllépése is megengedett, melynek mértékére nézve a korábbi szabályozáshoz képest a Tv már nem tartalmaz korlátozást. Az összeg megállapításánál figyelembe kell venni a diszkrimináció természetét, mértékét és időtartamát, valamint azt is, hogy más törvény erejénél fogva sor került-e ugyanazon jogsértés alapján pénzbeli szankció kiszabására az elkövetővel szemben. Tekintettel a munkáltató pénzügyi helyzetére, a

---

<sup>31</sup> A korábbi, 2006-ban hatályon kívül helyezett szabályozás még szigorúbb volt, amennyiben annak alapján az Ombud vagy a Törvényszék eljárásának szándékos vagy gondatlan akadályozása esetén három hónapot meg nem haladó szabadságvesztés is kiszabható volt.

diszkriminatív intézkedése hatásainak csökkentésére vagy megszüntetésére irányuló törekvéseire, valamint az ügy egyéb körülményeire, a kártérítés összege - ha ez ésszerű - a minimális mértékhez képest megfelelő módon csökkenthető, illetőleg el is engedhető. A Tv. mindemellett kimondja, hogy az irányadó rendelkezései alapján megítélt kártérítés nem zárja ki, hogy a sérelmet elszenvedett fél az őt ért veszteség megtérítésével kapcsolatos igényét az 1974-es Kártérítési Törvény<sup>33</sup> vagy egyéb más törvény alapján érvényesítse.

A finn büntető törvénykönyv 47. fejezetének 3. szakasza szerint, ha a munkáltató, annak képviselője álláshirdetés útján, felvételi eljárás során vagy a munkaviszony fennállása alatt jelentős és igazolható ok nélkül munkakeresőt vagy munkavállalót – többek között – nemére való tekintettel hátrányos bánásmódban részesít, munkahelyi diszkriminációért pénzbüntetéssel vagy hat hónapig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. Norvégiával ellentétben tehát, ahol 2006-ban a szabadságvesztés büntetését kiiktatták a jogkövetkezmények rendszeréből, Finnországban igen szigorú büntetőjogi következményei lehetnek a munkáltató részéről elkövetett diszkriminációnak. Megjegyzendő, hogy bár e büntetőjogi rendelkezés alkalmazásával kapcsolatos gyakorlat alakulása nem ismeretes számomra, feltételezhető, hogy az egyenlő bánásmód követelményének nemi alapon történő megsértésére tekintettel nem jellemző szabadságvesztés kiszabása, legfeljebb a szexuális zaklatás szélsőségesen súlyos eseteiben.

### 3.6 Portugália

A portugál jog ugyancsak tartalmaz olyan elemeket melyekről érdemes szót ejteni. A szokásos elemek mellett, mint a magánjogi szankciók között a munkaviszonyba való visszahelyezés vagy a kártérítés különböző formái, a közigazgatási szankciók között pedig a bírságok, említésre méltóak az alábbiak:

- az elmarasztaló döntés nyilvánosságra hozatala;
- a diszkriminatív cselekmény elkövetőjének megrovásban való részesítése;

---

<sup>32</sup> A represszió mellett tehát még a büntető-eljárásban is helyet kap a reparáció.

<sup>33</sup> Ez a törvény – többek között – a munkavállaló által okozott károkért, harmadik személyekkel szemben fennálló munkavállalói, illetve mögöttes munkáltatói kártérítési felelősség szabályait, a megtérítendő károk (tulajdonban keletkezett kár, személyi jellegű, testi-lelki sérelem, gazdasági veszteség stb.) fajtáira vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza.

- olyan hivatás gyakorlásának tilalmazása, amely közforráson alapul, vagy amely hatósági jóváhagyáshoz, engedélyhez kötött;
- az engedély felfüggesztése;
- az állami támogatások megvonása.

Az utóbbi elemmel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy az állami támogatások igénybevételeitől való eltiltás az osztrák jogban is megjelenik, azonban Ausztria esetében ez a tiltás nem terjed ki a közbeszerzési eljárásra, ami az osztrák szakértők szerint fokozná a szankció hatékonyságát. Ezzel szemben a portugál, az olasz, illetve a francia jog kifejezetten kiterjeszti a szankció hatályát a közbeszerzési eljárásra is. Az olasz jog kimondja, hogy azok a diszkriminatív módon eljáró vállalkozások, melyek közpályázaton nyertek, szerződtek az állammal vagy éppen közpénzekből támogatást nyertek el, sújthatóak a felsoroltak visszavonásával. Emellett legfeljebb két évig tilthatóak el a közpályázatokon való részvételtől vagy támogatások elnyerésétől. Franciaországban a Penal Code tartalmazza a közbeszerzési eljárásokban való részvételtől való eltiltást.

Annak ellenére, hogy ez a szankció esetlegesen a kártérítéseknél vagy bírságoknál lényegesen nagyobb veszteséggel jár a munkáltató számára és ebből adódóan a preventív hatása kiemelkedőnek mondható, még mindig nem nyerte el méltó helyét a diszkrimináció elleni küzdelemben felvonultatott jogkövetkezmények rendszerében. A Bíróság már a közbeszerzési eljárásra irányadó közösségi jog megalkotását megelőzően a kimondta<sup>34</sup>, hogy a nem gazdasági jellegű szempontok – így pontosan körülhatárolható esetekben az egyenlőség elve – a közösségi jog vonatkozó általános rendelkezései alapján jogszerűen érvényesíthetők ezen eljárások során. Az Európai Parlament és a Tanács vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai ágazatban működő ajánlatkérők beszerzési eljárásainak összehangolásáról szóló 2004/17/EK irányelvnek 38. cikke, illetve az építési beruházásra, az árubeszerzésre és a szolgáltatásnyújtásra irányuló közbeszerzési szerződések odaítélési eljárásainak összehangolásáról szóló 2004/18/EK irányelvnek 26. cikke szerint az ajánlatkérő különleges feltételeket állapíthat meg valamely szerződés teljesítésére vonatkozóan, feltéve, hogy e feltételek összeegyeztethetők a közösségi joggal és szerepelnek a (pályázati felhívásként használt) hirdetményben vagy az ajánlattételhez szükséges dokumentációban. A szerződés teljesítésére irányadó feltételek különösen szociális és környezetvédelmi tárgyúak lehetnek. A

---

<sup>34</sup> Judgment of 20/09/1988, Beentjes / Netherlands State C-31/87.

vonatkozó közösségi jog tehát már kifejezetten lehetővé teszi az idézett irányelvek hatálya alá tartozó szerződések esetében az egyenlőségi elv mint szerződési feltétel érvényesítését. A közbeszerzési eljárásokban ugyanakkor nem csupán a kizárás útján történő megtorlás illetve elrettentés lehetséges, de a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése érdekében tett munkáltatói intézkedések jutalmazása és ezáltal az ilyen intézkedések megtételének ösztönzése is.

## 4. A magyar jog és gyakorlat

### 4.1 Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülésének ellenőrzésére felállított Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 14.§-ának (1) bekezdése szerint kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból<sup>35</sup> vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján pedig határozatot hoz. Amennyiben a hatóság az Ebtv. egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezéseinek megsértését állapítja meg,

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
- c) elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét,
- d) bírságot szabhat ki,
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat [Ebtv. 16.§ (1) bek.].

A fentiekben meghatározott jogkövetkezményeket az Ebtv. rendelkezései szerint az eset összes körülményeire - így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a sérelem

---

<sup>35</sup> Az Ebtv. 4.§-ának a)-d) pontjai, illetve a 15.§-ának (5) bekezdése értelmében a Hatóság hivatalból is eljár az egyenlő bánásmód követelményének a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei, a

következményeire, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására és a jogsértő teljesítőképességére - tekintettel kell meghatározni. A felsorolt jogkövetkezmények együttesen is alkalmazhatóak. Az Ebtv. meghatározza a bírság összegének alsó és felső határát egyaránt: ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet. Az Ebtv. 2007. I. 1-jétől hatályba lépő módosításának köszönhetően az esélyegyenlőségi terv<sup>36</sup> elfogadása a Hatóság számára ellenőrizhetővé, annak elmulasztása pedig szankcionálhatóvá vált. Így, ha a hatóság megállapította, hogy az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, felszólítja a munkáltatót a mulasztás pótlására, és az előzőekben ismertetett rendelkezések figyelembevételével az Ebtv.-ben meghatározott szankciókat is alkalmazhatja.

Korábban a bírság felhasználásáról az Ebtv. úgy rendelkezett, hogy a bírság a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program költségvetési előirányzatát illeti. Az eredeti szabályozás szerint a központi költségvetésből finanszírozott Köztársasági Esélyegyenlőségi Programot (a továbbiakban: Program), amelynek célja az volt, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét, a Kormány javaslata alapján - a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselői szervezetekkel való egyeztetést követően, az esélyegyenlőségi ügyek koordinációjáért felelős miniszter előterjesztése nyomán - az Országgyűlés két évente fogadta volna el. Elfogadása esetén az Ebtv. alapján a Program tartalmazta volna pl. a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásához szükséges intézkedéseket, a jogsértésekkel szembeni fellépés lehetőségeire vonatkozó felvilágosító intézkedéseket, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javításához, valamint a munkaerő-piaci aránytalanságok csökkentéséhez szükséges intézkedéseket, a munkáltatóknak a Program **eredményességében**

---

hatósági jogkörrel rendelkező szervezetek, valamint a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek általi megsértésével kapcsolatban, ha az adott ügyben más közigazgatási szerv előtt nincs folyamatban eljárás.

<sup>36</sup> Az Ebtv. 63.§-ának (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az esélyegyenlőségi terv tartalmára vonatkozó rendelkezéseket a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A.§-a tartalmazza iránymutató jelleggel. Eszerint az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok pl. a nők foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.



való érdekeltségét növelő állami intézkedéseket, valamint a kitűzött célok megvalósításához szükséges jogalkotási feladatok meghatározását. A feltételes múlt időt az indokolja, hogy az Ebtv. Programra irányadó IV. fejezetének hatályon kívül helyezéséig [2007. I. 1., 2006. évi CIV. törvény 13.§ (3) bek.] a Kormány nem terjesztett e tárgykörben javaslatot az Országgyűlés elé. A bírság felhasználására vonatkozó, jelenleg hatályos szabályozást pedig már nem az Ebtv, hanem az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. r.) tartalmazza, melynek 14/A.§ (1) bekezdése szerint a hatóság által kiszabott bírság 50%-át a szociális és munkaügyi miniszter az egyenlő bánásmód követelményének biztosítását és az esélyegyenlőség előmozdítását célzó programokra használja fel, 50%-át a hatóság - saját bevételeként - a (2) bekezdésben meghatározott célokra fordíthatja. A (2) bekezdés alapján ilyen cél lehet:

- a) az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület működésével összefüggő kiadások fedezése,
- b) az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos tájékoztató, ismertető, a hatóság tevékenységét széles körben ismertté tevő kiadványok megjelentetése,
- c) szakmai konferenciák és rendezvények szervezése és lebonyolítása,
- d) a hatóság köztisztviselőinek szakmai továbbképzése,
- e) a hatóság tevékenységét segítő szakértők megbízása,
- f) az egyenlő bánásmód követelményével összefüggő ismeretek oktatásának támogatása.

A jogkövetkezményekre irányadó szabályok ismertetését követően tekintsük át, hogy a Hatóság gyakorlatában milyen tényállások mellett mely szankciók alkalmazására került sor. Ennek elvégzéséhez nagy segítséget jelentett, hogy a hatóság honlapján megtalálhatóak az egyes esetek rövid leírása<sup>37</sup>.

2005-ben egy anyasággal kapcsolatos ügy került kivizsgálásra, melyben az illetékes munkaügyi központ a kérelmezőt két helyre, a helyi önkormányzat polgármesteri hivatalához, és egy általános iskolához közvetítette ki. A kérelmező a felvételi eljárás során előadta, hogy lombikbébi programban vesz részt és emiatt időközönként vizsgálatokra kell járnia, amelyre

---

<sup>37</sup> A Korm. r. 16.§-ának (1) bekezdése szerint a hatóság a közvélemény folyamatos tájékoztatása érdekében jelentéseit, javaslatait, valamint a működésével kapcsolatos részletes információkat honlapján rendszeresen közzéteszi.

esetlegesen munkaidő alatt is sor kerülhet. Mindkét helyen azt írták rá a kérelmező közvetítő lapjára, hogy gyermek tervezett vállalása miatt nem alkalmazzák. A Hatóság a polgármesteri hivattal szemben megállapította az egyenlő bánásmód megsértését, az iskolával szemben nem. A polgármesteri hivatal javára értékelte, hogy későbbi időpontban megkeresték a kérelmezőt és határozott idejű munkát ajánlottak fel számára, azonban ő ekkor már állapotos volt s ezt nem fogadta el. Az iskola eredményesen kimentette magát, így az egyenlő bánásmód megsértését nem lehetett megállapítani, mivel olyan munkakört kellett volna betöltenie a kérelmezőnek, amelyhez egyrészt gyermekfelügyelői képesítéssel nem rendelkezett, másrészt a tárgyaláson kiderült, hogy az állapota miatt vállalni sem tudta volna a 8 órás folyamatos jelenléte fogyatékos gyermekek mellett.

552/2005. számú ügyben a kérelmező azért kezdeményezte az eljárást a Hatóság előtt, mert véleménye szerint terhességére való tekintettel nem került sor továbbfoglalkoztatására. A bizonyítási eljárás során a munkáltató azzal védekezett, hogy a magasabb színvonalú oktatás ellátása érdekében az iskolának szakos nevelőkre van szüksége, és kifejezetten emiatt nem hosszabbította meg a kérelmező szerződését, hiszen nem rendelkezett megfelelő nyelvtanári oklevéllel, illetve gyógypedagógiai szakképzettséggel. A hatóság mérlegelése alapján megállapította, hogy - tekintettel a kérelmező végzettségére, valamint a folyamatban levő tanulmányaira - a jogszabályi előírások alapján a munkáltató nem tudta bebizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, és az Ebktv. 16.§ (1) bekezdésének b) és c) pontjában foglalt szankciók, a jogsértő magatartás további folytatása megtiltásának, illetve a jogsértő magatartást megállapító határozat nyilvánosságra hozatalának alkalmazását rendelte el az eljárás alá vont munkáltatóval szemben. A határozat nyilvánosságra hozatalának két helyen, egyrészt a Hatóság honlapján, másrészt az eljárás alá vont oktatási intézmény fenntartójánál történő közzététele mellett a jövőbeni jogsértések megelőzése, valamint az eredményesebb jogérvényesítés céljából döntött.

A 18/2006. számú ügyben a férfi panaszos azért fordult kérelemmel a hatósághoz, mert sérelmezte, hogy az ünnepek (családi, nemzeti, szakmai) alkalmával évi 12-13 alkalommal a női dolgozókat a munkáltatói jogkör gyakorló 16 óra helyett 12 órára hazaengedik, míg a férfiak kötelesek a munkaidő végéig dolgozni. A kérelem alapján a hatóság eljárást indított a közvetlen munkáltatóval (területi szerv), a szervezetre vonatkozó, évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló utasítást kiadó országos hatáskörű szervvel és az ezek irányítását ellátó, ugyanezen tárgyban intézkedést kibocsátó minisztériummal szemben. A hatóság megállapította, hogy a minisztérium a 2005. évi munkaszüneti napok

körüli munkarendről szóló intézkedése kiadásával, valamint az országos hatáskörű szerv az utasítása kibocsátásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A Hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás további folytatását. A Hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, mert az a hatályos jogszabályok alapján utasítást hajtott végre, melynek megtagadása fegyelmi felelősségre vonást vonhatott volna maga után.

A 69/2006. számú ügy háttérében munkahelyi zaklatás áll. A kérelmező ebben az esetben azzal a panasszal fordult a Hatósághoz, hogy korábbi munkahelyén azért nem alkalmazták tovább a próbaidő leteltét követően, mert sérelmezte közvetlen főnöke durva és obszcén vicceit, homályos célozgatásait, az ebből fakadó megalázó helyzetét. Az eljárásban az érintett szervezeti egység vezetője is részt vett, és az általa, a tárgyalást követően elrendelt belső vizsgálat eredményei alátámasztották a kérelmező állításait.<sup>38</sup> A Hatóság az eljárás alá vont szervezeti egység vezetőjének aktív közreműködésére tekintettel csupán a jogellenes magatartás további folytatásától való eltiltás szankciójának alkalmazását rendelte el.

A 242/2006. számú ügy panaszosa azért fordult beadvánnyal az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert munkáltatója megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy nemi hovatartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozókhoz képest, és órabérét ezeknek a férfi dolgozóknak az órabéréhez viszonyítottan alacsonyabb összegben állapította meg. Az eljárás alá vont védekezésében előadta, hogy a kérelmező által megnevezett, vele azonos munkakörben foglalkoztatott férfi dolgozók rendelkeznek megfelelő szakképesítéssel, a munkahelyükön belső képzésben részesültek, ezért órabérük magasabb. Az eljárás alá vont ugyanakkor nem csatolt olyan bértáblázatot illetve bérezési rendszert, amely átlátható és világos módon tartalmazta volna, hogy az adott munkakörben foglalkoztatottak órabére miért mutat különbségeket, és a kérelmező órabére miért marad el átlagosan 150 Ft-tal a vele azonos munkát végző férfi dolgozók órabéréétől. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont

---

<sup>38</sup> A Hatóság a zaklatás Ebktv. 10.§-ának (1) bekezdésében foglalt tényállásának megvalósulását, illetve az egyenlő bánásmód követelményének nem [Ebktv. 8.§ a) pont], valamint egyéb tulajdonság [Ebktv. 8.§ t) pont] alapján történő megsértését állapította meg. Az Ebktv. 10.§-ának (3) bekezdése külön szabályozza a megtorlás tényállását, amely szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget, így véleményem szerint a megtorlás megállapításának is helye lett volna, és ilyen esetekben úgy gondolom, hogy súlyosabb szankció

azon védekezését sem, hogy a kérelmező nem rendelkezik megfelelő szakképesítéssel és emiatt alacsonyabb az órabére, hiszen az általa ellátott munka senki által sem vitatottan betanított munka volt. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a kérelmezőt nemi hovatartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozókhoz képest, és órabérét ezeknek a férfi dolgozóknak az órabéréhez viszonyítottan alacsonyabb összegben állapította meg. A Hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta és a munkáltatót 1.000.000 Ft, azaz egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A 307/2006. számú ügyben a kérelmező állítása szerint munkáltatója (egy minisztérium) anyaságára, pontosabban gyermekgondozás céljából igénybevett fizetés nélküli szabadságára való tekintettel vonta vissza vezetői megbízatását. Az eljárás alá vont munkáltató azzal védekezett, hogy az érintett főosztályon átszervezés történt, és szükségessé vált, hogy aktív dolgozó lássa el a kérelmező munkakörét, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 31.§-ának (5) bekezdése alapján a vezetői megbízatás pedig bármikor, külön indokolás nélkül visszavonható. A Hatóság álláspontja szerint a kérelmező vezetői feladatai helyettesítés útján elláthatóak lettek volna. Kimondta, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben anyasága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és olyan gyakorlatot kezd kialakítani, amely a gyermekvállalás miatt munkát nem végző női vezetők vezetői megbízatásának visszavonását eredményezi. A Hatóság a munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától.

A 142/2007. számú ügyben az eljárás alá vont munkáltató ugyancsak az előző esetben elmarasztalt minisztérium volt, és a vele szemben benyújtott kérelemben előadott jogsértés is lényegében megegyezik a 307/2006. számú ügygel kapcsolatban ismertetett tényállással. Ebben az ügyben azonban a Hatóság amellet, hogy az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát is, valamint az eljárás alá vontat 1.500.000,-Ft, azaz egymillió-ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte. A szankciók alkalmazásával kapcsolatban a Hatóság azt állapította meg, hogy jelen

---

kiszabása is indokolt, amennyiben a munkáltató többszörösen megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, és

esetben azok megelőző, visszatartó hatásának eléréséhez a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltásán túl szükséges a pénzbírság kiszabása, valamint a határozat nyilvánosságra hozatala is. A Hatóság a bírság összegének megállapítása során tekintettel volt az Ebktv. 16. § (2) bekezdésben meghatározott körülményekre, különösen arra, hogy az eljárás alá vont a Hatóság korábbi elmarasztaló határozatát követően ismételten jogsértő magatartás tanúsított, illetve jogsértő gyakorlatát a továbbiakban is folytatta.

A 445/2006. számú ügyben a Hatóság a kérelmezőt, aki a terhessége miatti hosszabb ideig táppénzen volt, jóllehet az objektív, tehát mérhető szempontok alapján teljesítménye ezt lehetővé tette volna, az eljárás alá vont nem részesítette jutalomban, vele szemben – anyasága (terhessége) illetve nemi hovatartozása miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A Hatóság az eljárás alá vontat 600.000.Ft pénzbírság megfizetésére és a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltására kötelezte.

Az 564/2006. számú ügyben a Hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a kérelmezővel szemben női nemhez tartozására tekintettel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott vele szemben akkor, amikor a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárása során a kérelmezőt elsődlegesen a három műszakban végzendő, gépkezelői munkával járó fizikai megterhelésre hivatkozással nem választotta ki a gyárlátogatáson részt vevők közé, és kérelmező első érdeklődésére elutasító választ adott, mondván, hogy női munkaerőt nem kíván alkalmazni. A Hatóság az eljárás alá vont céggel szemben alkalmazott szankció – jövőbeni eltiltás a jogsértő magatartás folytatásától, illetve pénzbírság<sup>39</sup> kiszabása – tekintetében figyelemmel volt arra, hogy a női jogok védelme még mindig megoldatlan abban az esetben, ha a sérelem nem a már meglévő jogviszonyon belül következik be: így a nők alkalmazásának a megtagadása, állaspályázatuk hátrányos elbírálása. A pénzbírságot azért rendelte alkalmazni a Hatóság, mert jelen ügy is példa arra, hogy a toborzásánál még mindig a sztereotípiákat helyezik előtérbe a leendő munkaadók, és a női munkaerőt ki sem próbálják olyan munkakörökben, ahol a hagyományok szerint csak férfiakat alkalmaznak.

A Hatóság szankciós mérlege tehát a következő: minden esetben sor került a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától való eltiltásra, két alkalommal rendelte el a Hatóság marasztaló határozatának nyilvánosságra hozatalát, és négy esetben szabott ki bírságot.

---

megtorló gyakorlatával visszaretenti más munkavállalóit a jogérvényesítési lehetőségek igénybevitelétől.

## 4.2 A munkaügyi ellenőrzés

Nem a Hatóság az egyetlen közigazgatási szerv, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítása esetén szankciót állapíthat meg. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3.§ (1) bekezdésének d) pontja értelmében a munkaügyi ellenőrzés – többek között – kiterjed az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről szóló 295/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 8.§-ának (1) bekezdése alapján az ellenőrzéssel járó munkaügyi hatósági feladatokat az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (a továbbiakban: OMMF) munkaügyi felügyelőségei, illetve munkaügyi felügyelői (a továbbiakban: felügyelő) útján látja el. A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt, az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos szabálytalanságok megszüntetése érdekében:

- a) felhívhatja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,
- b) kötelezheti a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,
- c) javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,
- d) szabálysértési eljárást folytathat le,
- e) illetve megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására [Met. 6.§ (1) bek.]. Munkaügyi bírság már akkor kiszabható, ha a foglalkoztató az egyenlő bánásmód követelményét egy munkavállaló vonatkozásában megsérti.

A munkaügyi bírság mértéke

- amennyiben a megállapított egy jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól kétmillió forintig,
- amennyiben a megállapított több jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól négymillió forintig,

---

<sup>39</sup> Az összeg megjelölésére az ügy Hatóság honlapján történő bemutatásában nem kerül sor.

- amennyiben a megállapított egy jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól hatmillió forintig,
- amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcmillió forintig terjedhet [Met. 7.§ (1)-(2) bek.].

A munkaügyi bírság mértéke százezer forinttól húszmillió forintig terjedhet, ha a korábbi munkaügyi ellenőrzés eredményeként meghozott bírságot kiszabó közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül legalább egy, a korábbival azonos jogsértés megállapítására kerül sor. Húsz főt meg nem haladó számú munkavállalót foglalkoztató, illetve természetes személy munkáltató esetén a munkaügyi bírság felső összege a főszabály szerinti összeg feléig, illetve negyedéig terjedhet. A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, valamint az érintett munkavállalók számát [Met. 7.§ (4)-(7) bek.]. Munkaügyi bírság kiszabására első fokon annak a munkaügyi felügyelőségnek az igazgatója jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található [R. 8.§ (4) bek.].

Az OMMF honlapján megjelentetett az OMMF 2006. évi, illetve a 2007. év első félévi tevékenységéről szóló tájékoztató még csak említést sem tesz az egyenlő bánásmód követelményéről. A tájékoztatóban megjelenített statisztikák tanúsága szerint ugyanakkor 2006-ban a munkaügyi bírság összege meghaladta az ötmilliárd forintot, 2007 első félévében pedig majdnem elérte a három és fél milliárd forintot. A statisztikákban kiemelt jogsértések között mint a feketefoglalkoztatás, a munkaidő és a pihenőidő szabályainak megsértése, a nyilvántartással, illetve a munkabér védelmével kapcsolatos szabályok megsértése, valamint az igazolások kiadásának elmulasztása, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése egyáltalán nem kerül feltüntetésre. A közzétett dokumentumok alapján megállapítható, hogy az igen jelentős összeghatárok között mozgó bírság és egyéb szankciók kiszabására a munkaügyi ellenőrzés hatóságai részéről az egyenlő bánásmód elvének védelmében a vártnál jóval kisebb arányban kerül sor, amennyiben ebben a tárgyban egyáltalán megindul az eljárás. Tekintettel arra, hogy a későbbiekben tárgyalt, a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése megnevezésű szabálysértés miatti eljárás – a bányakapitányság mellett – az OMMF hatáskörébe tartozik, a rendelkezésre álló adatok alapján arra is lehet következtetni, hogy általában a szabálysértési felelősség megállapítása is elenyésző az OMMF gyakorlatában.

### 4.3 Bírói út

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) IX. fejezete tartalmazza a munkáltató kártérítési felelősségére irányadó rendelkezéseket. Az Mt. 174.§-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. A 177. § értelmében a munkáltató kártérítési felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit, valamint azt a kárát is köteles megtéríteni, amely nem vagyoni kár.

Az Mt. 5.§-ának (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles az egyenlő bánásmód követelményét megtartani. Ezt a keretszabályt az Ebtv. tölti meg tartalommal, amennyiben az e követelménnyel kapcsolatos részletszabályokat ez a törvény foglalja magában. A munkáltató tehát teljes mértékben felel azokért a vagyoni, illetve nem vagyoni károkért, melyek a munkavállalót az egyenlő bánásmód követelményének megszegéséből adódóan sújtják.

A legkézenfekvőbb vagyoni kár az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazása elvének megsértéséből keletkező kár. Az Mt. 2001. július 1-jén hatályba lépő 142/A.§-a meghatározza egyfelől, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen milyen szempontokat kell figyelembe venni, másfelől pedig azt, hogy ezen elv alkalmazásában mit kell munkabér alatt érteni. A bíróság tehát vizsgálja a munkavállaló munkakörét, és a kiemelt, illetve egyéb szempontok alapján megállapítja, hogy az eltérő bérezést az összehasonlított munkakörök értékének eltérései indokolják-e vagy sem. Ha van vagy volt egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkát végző, az érintett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállaló, aki nagyobb összegű munkabért kap, mint a keresetet benyújtó munkavállaló, a bíróság a bérkülönbözet megfizetésére kötelezi a munkáltatót. Ugyancsak elmaradt jövedelemként ítéltető meg a munkavállaló számára, ha pl. nemére való tekintettel nem léptetik elő, ha gyermekgondozás céljából kivett fizetés nélküli szabadsága miatt vezetői megbízatását visszavonják, ha a jutalmazásban nemi okokból nem részesül. Sérelemmel járó kár lehet például a szexuális zaklatás vagy a diszkriminatív munkakörülmények okozta mentális, fizikális problémák orvosi kezelésének költségei.

Bár ezen kárösszegek kalkulálása sem könnyű feladat, azonban a nem vagyoni károk megtérítése céljából fizetendő összegek megállapítása igazi kihívás elé állítja a bíróságokat. Az Alkotmánybíróság a 34/1992. (VI. 1.) AB határozatában rámutatott arra, hogy a nem



vagyoni károk vagyoni mércével megmérhetetlenek, így a kártérítés a sérelemhez képest valójában inadekvát. A nem vagyoni károknak pénzbeli egyenértékük voltaképpen nincs is, így azok szoros értelemben vett megtérítéséről nem is lehet szó. Ezekhez az ellentmondásokhoz járul az a körülmény, hogy az intézmény történetileg büntetőjogi gyökerű. A pénzbeli kártérítésnek a nem vagyoni károknál az a funkciója, hogy az elszenvedett sérelem hozzávetőleges kiegyensúlyozásáról olyan vagyoni szolgáltatás nyújtásával gondoskodjon, amely az elszenvedett sérelemért körülbelül egyenértékű másnemű előnyt nyújt. Így a nem vagyoni kártérítés legfeljebb a vagyoni kár fikciós esete; az Alkotmánybíróság ezen határozatának meghozataláig<sup>40</sup> ezért törekedett azt a jogalkotó meghatározott tényálláshoz kötött felelősségként szabályozni és ezzel objektívnek megtartani (élet, társadalmi életben való részvétel megnehezülése). A Legfelsőbb Bíróság az MfV. I. 10.708/1998. sz. (BH 2000. 569) döntésében rámutatott arra, hogy nem vagyoni kártérítésként a károsultat ért hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges kárpótlásként olyan kárösszeget kell megítélni, amely arányban áll az elszenvedett sérelemmel. Annak megítélésénél, hogy milyen mértékű lehet ez a kárösszeg, nem mellőzhető a károsult személyi körülményeinek részletes megismerése és azoknak a konkrét sajátosságoknak az értékelése, amelyek megalapozzák az arányos és mértéktartó nem vagyoni kártérítés megállapítását. Magasabb összegű nem vagyoni kártérítést bizonyított súlyos körülmények alapoznak meg [Mt. 177. § (2) bek.].

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság részéről rendelkezésre bocsátott ítéletek közül egyik sem állapít meg nem vagyoni kártérítést a munkavállaló javára nemi diszkrimináció alapján, ugyanakkor a nem vagyoni kártérítés összegének megállapítására vonatkozó gyakorlat bemutatása céljából érdemes röviden kitérni egy olyan ügyre, melyben a felperes munkavállaló nem vagyoni kártérítést is követelt. A felperes igényét arra alapozta, hogy az alperes a véleménynyilvánításának elfojtására törekszik azáltal, hogy szakmai, kritikai észrevételei miatt, továbbá amiatt, hogy az alperes elnöki posztját megpályázta, különböző retorziókban részesíti. A felperes ezzel hozta összefüggésbe a kiküldetési számának csökkenését, a jutalmakból való kizárását, bejelentett béremelésének elmaradását, a munkakörében történő munkavégzés ellehetetlenítését, valamint azt is, hogy az alperes elzárta

---

<sup>40</sup> Az Alkotmánybíróság e határozatában semmisítette meg a nem vagyoni kártérítés azon esetekre történő, Ptk.-ban, az akkor éppen hatályba lépés előtt álló Mt.-ben és más jogszabályokban előírt korlátozását, melyekben az állapítható meg, hogy a személyhez fűződő jogsértés a károsult társadalmi életben való részvételét, vagy egyébként életét tartósan vagy súlyosan megnehezíti, illetőleg a jogi személynek a gazdasági forgalomban való részvételét hátrányosan befolyásolja.

a magasabb beosztásba megszerzésének lehetőségétől. A felperes előadta, hogy mindezek a körülmények az emberi méltóságát sértő helyzetet teremtettek számára a munkahelyén és a magánéletben is, ezért – többek között – 12 millió forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság szerint az egyenlő bérezés elvének bizonyított módon történő megsértése a vagyoni kártérítés megítélése mellett is megalapozhatja – és ebben az esetben a sérelem megvalósulásának körülményeire tekintettel meg is alapozta – a nem vagyoni kártérítést. Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy az alperes azzal, hogy a felperest elzárta a munkavégzés lehetőségétől megsértette az emberi méltóságát, ami nem vagyoni kártérítés alapjául szolgál. A felperes nem vagyoni kárigényét ugyancsak megalapozta, hogy a munkavégzés lehetőségétől való elzárását követően az alperes felperest - mindenfajta szakmai vagy egyéb indok nélkül – a korábbinál jóval alacsonyabb beosztásban foglalkoztatta tovább. Tekintettel arra, hogy a felperes semmiféle konkrét, a korábbi beosztásánál magasabb és számára esetlegesen betölthető beosztást nem jelölt meg, a bíróság nem találta megalapozottnak a felperes azon hivatkozását, hogy alperes akadályozta ilyen beosztásba történő előrelépését. Nem nyert bizonyítást az sem, hogy az alperes a felperes elnöki pályázata miatt alkalmazott volna retorziót vele szemben. A bíróság ítéletében megjegyzi, hogy elsősorban a felperes feleségének tanúvallomása útján tájékozódhatott a felperes személyi körülményeivel kapcsolatban. Eszerint a munkahelyi konfliktus kihatott a felperes családi életére is, ráadásul egészségügyi problémái is jelentkeztek, és nyilvánvalóan nehezen viselte azt is, hogy anyagi gondjainak megoldásához rokonságától kellett segítséget kérnie. A bíróság figyelembe vette azt is, hogy a felperes házastársa a kérdéses, egzisztenciális bizonytalansággal jellemezhető időszakban tartósan beteg volt. Az elsőfokú bíróság – tekintettel valamennyi körülményre – eltúlzottnak ítélte a nem vagyoni kártérítés felperes által megjelölt összegét, és az alperest – 12 millió helyett – 1 millió forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte. A másodfokú bíróság ugyanakkor nem találta megalapozottnak az elsőfokú döntést abból a szempontból, hogy a felperes semmivel sem támasztotta alá azon állítását, hogy egészségi problémái voltak amiatt, hogy az alperes a munkavégzéstől eltiltotta. Ezzel kapcsolatban a másodfokú bíróság arra is rámutatott, hogy bár a munkavégzéstől való eltiltás valóban retorzióként szolgált, ugyanakkor a felperes mindennemű munkavégzés nélkül továbbra is bérezésben részesült. A másodfok véleménye szerint, bár az alperes részéről az egyenlő bánásmód követelményének megsértése valóban megállapítható, a jogsértés súlyát tekintve csekélyebb, mint ahogyan azt az elsőfokú bíróság

értékelte, ezért a nem vagyon kártérítés első fokon megítélt 1 millió forintos összegét 500.000 forintra szállította le.

Speciális eset, amikor a munkáltató a felvételi eljárás során sérti meg az egyenlő bánásmód követelményét. Az Mt. 77. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony létesítése során a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. A (2) bekezdés alapján pedig tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor. Az Mt. tehát munkavállalóként határozza meg azt a személyt, aki a felvételi eljárás során értelemszerűen még nem áll munkaviszonyban a munkáltatóval. Az Mt. 199.§-ának (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében kezdeményezhet az Mt. rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát. A munkaviszony kezdete azonban az Mt. 78.§-ának (1) bekezdése alapján a munkába lépés napja. Véleményem szerint mindebből adódóan nem megalapozott az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület<sup>41</sup> 1/2007. TT. számú, az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről szóló állásfoglalásában az a megállapítás, hogy „ha a munkáltató az állásinterjúval összefüggésben megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, akkor a jogaiban sértett fél munkaügyi jogvitát kezdeményezhet”, hiszen ilyen jogvita kizárólag a munkaviszonyból származó igények érvényesítésére szolgál, a diszkriminatív megfontolásból fel nem vett munkakereső és a munkáltató között pedig nem létesül munkaviszony. Megjegyzendő, hogy bár az Ebtv. foglalkoztatásra irányadó 21.§-ának a) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkához való hozzájutásban,

---

<sup>41</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület (a továbbiakban: Testület) felállításáról, összetételéről, működéséről eredetileg a Korm. r. 17-21.§-ai rendelkeztek. A Testületre irányadó szabályozást az Ebtv.-t módosító 2006. évi CIV. törvény 8.§-a emelte törvényi szintre. A Testület véleményezi mindazokat a jogszabályokat, előterjesztéseket, amelyek az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatosak, javaslatot tehet jogszabályok megalkotására vagy módosítására, jelentős szerepe van a közvélemény tájékoztatásában. Egyetértése szükséges az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések, az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések Hatóság által történő elfogadásához, együttműködik a hatóság tevékenységéről szóló, a Kormány elé terjesztendő éves jelentés elkészítésében.

különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, ugyanakkor az Mt. 5.§-ának (1) bekezdése a munkáltatót csupán a munkaviszonnyal kapcsolatban kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Minderre tekintettel úgy vélem, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartására vonatkozó generálklauzula megfogalmazásában szükséges lenne szerepeltetni a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárásra történő utalást is, és a munkakereső számára is *expressis verbis* lehetővé kellene tenni a munkaügyi jogvita kezdeményezését, ha a munkáltató a felvételi eljárás során jogsértő módon lép fel, vagy az eljárás során szerzett információk alapján diszkriminatív döntést hoz.

Itt szükséges kitérni arra, hogy a Ptk. személyiségvédelmi eszközei ebben az ilyen esetekben is rendelkezésre állnak. A Ptk. 84.§-a szerint:

*„(1) Akit személyhez fűződő jogában megsértének, az eset körülményeihez képest a következő polgári jogi igényeket támaszthatja:*

*a) követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;*

*b) követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;*

*c) követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;*

*d) követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;*

*e) kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.*

*(2) Ha a kártérítés címén megítélhető összeg nem áll arányban a felróható magatartás súlyosságával, a bíróság a jogsértőre közérdekű célra fordítható bírságot is kiszabhat.”*

Tekintettel arra, hogy a Ptk. 76.§-a szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti, a felvételi eljárás során diszkriminációval érintett munkakereső nem csupán a Hatósághoz, hanem bírósághoz is fordulhat, és a fenti polgári jogi igények közül akár vagyoni, illetve nem vagyoni kártérítést is követelhet. Fontos megemlíteni, hogy a személyhez fűződő jogok megsértése önmagában nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítés iránti igényt, így nem csak az összegszerűség a bírói mérlegelés tárgya. A kárfelelősség megállapításához a károsultnak a köztudomású

tények kivételével igazolni kell a kár tényét<sup>42</sup> és annak a károkozó magatartással való okozati összefüggését is (Fővárosi Bíróság 47. Pf. 21 263/1998/2.). Érdekes, hogy a magyar polgári jogban is megjelenik a represszív jellegű jogkövetkezmény a személyiségi jogok súlyos megsértése esetén, ugyanakkor nem büntető célú kártérítés (lásd. a brit jogban a súlyosbító körülményekből fakadó gyötrelém esetén fizetendő kártérítés, illetve példamutató kártérítés), hanem közérdekű bírság formájában, amit értelemszerűen nem a sértett kap, így a polgári jogi bíróság eljárása kapcsán ebből a szempontból is kizárt, hogy kirívóan súlyos ügyekben kivételesen magas összegű kártérítés megítélésére kerüljön sor. A Legfelsőbb Bíróság a Pfv. IV. 20.822/2001. (BH2003. 150) sz. döntése szerint a Ptk. 84.§-ának (2) bekezdése alapján a bíróság közérdekű bírságot szabhat ki a jogsértővel szemben - a felek indítványától függetlenül -, ha aránytalanság áll fenn a felróható magatartás súlya és a megítélhető kártérítés között. Abban az esetben azonban, amikor a sérelmet szenvedett fél kártérítési igényt nem terjeszt elő, de a jogsértés indokolatlanul súlyos, az ahhoz vezető magatartás pedig felróható, és megfelelő igényérvényesítés esetén a kártérítési kötelezettség nem zárható ki, a közérdekű bírság kiszabásának a feltételei ugyanúgy megvalósulnak, mintha a ténylegesen megítélhető kártérítés mutatna aránytalanságot a felróható magatartáshoz képest. Meg kell említeni, hogy a munkáltató felróhatósága mindkét jogkövetkezmény szempontjából feltétel. A 84.§ (1) bekezdésének c) pontjában foglalt jogkövetkezmény kapcsán magyarázatra szorul, hogy mit kell érteni elégtétel alatt. E jogszabályhely értelmezése a bírói gyakorlatban is problémaként merült fel: egy felülvizsgálati eljárásig eljutó esetben a másodfokú bíróság elégtételadás keretében ítélt meg nem vagyoni kártérítést, habár az elbírált jogsértés a másodfokú bíróság álláspontja szerint sem valósított meg olyan hátrányt, amely a nem vagyoni kártérítés kompenzációs funkciójával csökkenthető vagy kiegyenlíthető lett volna. A Legfelsőbb Bíróság a Pfv. IV. 20.419/2006. sz. (EBH2006. 1398) döntésében

---

<sup>42</sup> Az Alkotmánybíróság korábban már hivatkozott 34/1992. (VI. 1.) AB határozatának megfogalmazásában a nem vagyoni kártérítés alkalmazásához objektív kritériumokat nem lehet felállítani. Ebben egyedül a bíróságok józanságának, személyes elkötelezettségének és mértéktartásának lehet meghatározó szerepe. A Complex Kiadó Kft. által kiadott Complex Jogtárban található Ptk. Kommentár szerint ez az álláspont az ítélkezésben egy olyan gyakorlatnak adott teret, mely a személyhez fűződő jogsértés megállapítása esetén a nem vagyoni kárpótlás iránti kérelemnek minden további vizsgálódás nélkül helyt adott, mégpedig a jogsértés mérlegelésen alapuló súlyához igazodó mértékben, abból kiindulva, hogy a személyhez fűződő jogsértés feltétlenül immateriális károkozással jár. A Legfelsőbb Bíróság által követett, helyesnek tartott, s elfogadott gyakorlat azonban ettől a szemlélettől eltér, megköveteli a nem vagyoni kár bekövetkeztének vizsgálatát, ami arra ad választ, hogy a felrótt magatartás eredményeként - adott esetben a külvilágban is észlelhető módon - csökkent-e a személy testi vagy lelki életminősége, illetve hátrányosan változott-e a jogi személy autonómiája, értékelése. Amennyiben

kimondta, hogy a személyiségvédelem keretében érvényesíthető szankciók rendszeréből és a Ptk. 84. §-a (1) bekezdésének c) pontjában foglalt jogkövetkezmény megszövegezéséből egyértelműen az következik, hogy elégtételadás keretében a sérelmet szenvedett személy erkölcsi jóvátételt, általában olyan tartalmú nyilatkozat közzétételét követelheti, amely a jogsértés megtörténtét tudatosítja azzal a személyi körrel, amely előtt őt a sérelem érte. A Ptk. 84. §-a (1) bekezdésének c) pontja szerinti elégtételadás azonban nem tartozik a kártérítési felelősség szabályozási körébe, ezért nem láthatja el a kártérítés egyik funkcióját sem. Amennyiben a kártérítési felelősségnek a Ptk. 84. §-a (1) bekezdésének e) pontján keresztül alkalmazandó általános feltételei (Ptk. 339. §, 355. §) nem állnak fenn, a Ptk. jelenleg hatályos szabályai nem adnak lehetőséget nem vagyoni kártérítés megítélésére.

A személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő szankcionálását az új Polgári Törvénykönyv Konceptiója (a továbbiakban: Konceptió) új módon kívánja rendezni. A Konceptió ugyanis a személyiségi jogok megsértését - az adott egyéb szankciók mellett - sérelemdíjjal kívánja szankcionálni. „Sérelemdíj megítélhető volna olyan esetekben is, amelyekben a személyiségi jogsértés a sértett oldalán nem eredményezett hátrányt, de az eset összes körülményei alapján a sértettnek nyújtandó elégtétel indokolt. A Konceptió a sérelemdíjat mint a személyiségi jogok megsértésének közvetett kompenzációját és (vagy) pénzbeli elégtételt jelentő magánjogi büntetését fogja fel. Mindezek miatt a sérelemdíjat a Konceptió nem a kártérítési jogban, hanem - az intézmény tartalmi beágyazottságát rendszertanilag is kifejező módon - a személyiségi jogvédelem szankciói között javasolja elhelyezni. Ez a megoldás egyben a nem vagyoni kártérítés intézményének megszüntetését eredményezi.”

A Konceptió ilyen módon igyekszik kiküszöbölni azt, hogy a kárfelelősség szabályai szerint kelljen megtéríteni a személy testi, szellemi, érzelmi, erkölcsi, személyiségi javainak azon sérelmét, amely által előidézett hátrány, a nem vagyoni kár pénzbeli egyenértéke nem határozható meg, vagyis nem károkozásról van szó. „A nem vagyoni kártérítés fogalmi alapellentmondása (immateriális hátrány kártérítéssel szankcionálása) mellett a mai bírói gyakorlatot további problémák terhelik: hozzátartozók nem vagyoni kártérítési igénye, a nem vagyoni kártérítési igény átruházhatósága és örökölhetősége stb.” A Konceptió szerint a változtatás eredményeképpen a bíróságokat terhelő, a nem vagyoni **kártérítés**

---

igen, tehát a személyhez fűződő jog megsértése nyomán valamilyen pótolandó hiány keletkezett, úgy

megítélhetőségével kapcsolatos bizonyítási kényszerhelyzet is megszűnne, amennyiben a sérelemdíj megítéléséhez a bíróságnak nem kellene a sértett oldalán bekövetkezett hátrányt kutatnia és bizonyítottanak találnia: „sérelemdíjat ítélné meg a hátrányra tekintettel (közvetett kompenzáció), de hátrány hiányában is (elégtétel)”. „Mivel a sérelemdíj megítélésének nem lenne feltétele hátrány kimutatása, a bíróság a hátrány nagysága mellett a személyiségi jogsértés és a felróhatóság súlya alapján döntene a sérelemdíj megítélhetőségéről, és mérlegelési jogkörében állapítaná meg annak összegét”. A sérelemdíj – a személyiségi jogsérelem szankciója lévén - csak a sérelmet elszenvedett személyt megillető igény volna, másra élők között nem volna átruházható, és nem is öröklődne. A sérelemdíj fizetési kötelezettsége viszont a jogsértő jogutódjait is terhelné. A Konceptió szerint a sérelemdíjra egyéb vonatkozásokban a kártérítési felelősség szabályai lennének az irányadók. Ennek megfelelően ezek a szabályok vonatkoznának „mindenekelőtt a sérelemdíj megfizetésére köteles személy meghatározására (üzembentartói felelősség, munkáltatói felelősség, közös jogsértők helytállása stb.), a sérelemdíjért való helytállási kötelezettség alóli kimentés feltételeire, továbbá a sérelemdíj megfizetésének főbb részletszabályaira (esedékesség, elévülés stb.)”.

A Konceptió ugyanakkor nem kívánja kizárni annak lehetőségét, hogy a személyiségvédelem körében a sérelemdíj mellett a vagyoni kár megtérítése is elrendelhető legyen a kártérítési felelősség szabályai szerint. Kártérítés és sérelemdíj egymástól függetlenül, adott esetben egymás mellett is megítélhető lenne.

Az új Ptk.-ban a személyiségi jogok megsértéséért kiszabható közérdekű célra fordítható bírság azonban már nem kapna helyet: a Konceptió által a gyakorlatban sem élő, illetve a magánjogi szabályozástól elvi alapjait tekintve is idegen intézménynek minősített közérdekű bírság a sérelemdíj bevezetésével tárgytalanná válik.

A diszkriminációval és azon belül különösen a viktimizációval, azaz a megtorlással szemben alkalmazandó jogkövetkezmény a munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatása a munkavállaló kérelme esetén [Mt. 100.§ (1) bek.]. Főszabály szerint a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Azonban, ha a

---

megállapítható a nem vagyoni kár, és megalapozott az e tárgyú igény.

munkáltatói intézkedés az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik, a munkáltató kérelme, illetve a szükséges feltételek fennállása esetén sem lehet eltekinteni a munkavállaló továbbfoglalkoztatásának elrendelésétől, ha ezt maga a munkavállaló kéri. Ha a munkavállaló nem kéri az eredeti munkakörébe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. A jogalkotó tehát olyannyira súlyosnak tekinti a munkaviszony jogellenes megszüntetését, hogy minimum kéthavi átlagkeresetnek megfelelő összeg megfizetésére a munkáltató minden esetben köteles, amellett, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell térítenie a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát is. A munkáltatói kártérítés kapcsán a Legfelsőbb Bíróság az Mfv. I. 11.262/2001/3. sz. (EBH2002. 786) határozatában kimondta, hogy a munkáltató jogellenes rendkívüli felmondása megalapozhatja a nem vagyoni kártérítésért fennálló felelősségét; az ezzel összefüggő nem vagyoni kártérítésre vonatkozó igény elbírálásánál pedig a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megfelelően irányadók. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült<sup>43</sup>. A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg – az előzőekben meghatározottakon kívül - megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.

## 5. Állami támogatás és közbeszerzés

Más tagállamok példáinak áttekintése során említésre került az állami támogatások, illetve a közbeszerzések diszkrimináció elleni küzdelemben való bevonása. Az ezekhez való hozzájárulás megtiltása, illetve annak kilátásba helyezése igen hatékony eszközként alkalmazható.

---

<sup>43</sup> A korábbi bírói gyakorlat „máshonnan megtérülő” jövedelemként vette figyelembe a munkaügyi központ által (a volt munkavállalónak) munkanélküli járadékként folyósított összeget, mellyel a munkáltató fizetési kötelezettségének mértékét csökkentette. Ennek megszüntetése érdekében a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 37.§-ának (6) bekezdése előírja, hogy ha a bíróság jogerősen megállapította, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkáltató köteles a bíróság határozatának jogerőre emelkedéséig az érintett részére kifizetett munkanélküli járadék és annak járulékai összegét a Munkaerőpiaci Alap szolidaritási alaprészébe befizetni.



Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 15.§-ának (1) bekezdése szerint a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból egyéb törvényi feltételeken túlmenően akkor nyújtható támogatás, ha a támogatás iránti kérelem benyújtója megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok e törvényben meghatározott követelményének. A (9) bekezdés szerint a munkáltató munkaügyi kapcsolatrendszere – többek között – akkor minősül rendezettnek, ha a munkáltatóval szemben a Met. 3. §-a (1) bekezdése *d)* pontjának vagy az Ebtv. alapján az egyenlő bánásmód követelményének betartásáról rendelkező szabályok megsértése miatt a támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül meghozott jogerős és végrehajtható közigazgatási határozat, illetőleg - a határozat bírósági felülvizsgálata esetén - jogerős bírósági határozattal elbírált közigazgatási határozat nem szabott ki munkaügyi, más közigazgatási vagy szabálysértési bírságot vagy munkaügyi bíróság nem állapított meg jogsértést. A magyar jog tehát – bizonyos kivételes esetektől eltekintve – mint pl. az alanyi jogon járó, illetve állami vagy önkormányzati feladat támogatás – megvonja a támogatásban való részesülés lehetőségét azoktól a munkáltatóktól, akik az egyenlő bánásmód követelményét megsértik. Az Ebtv. 17/A.§-a előírja, hogy a Hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának más szervek előtti eljárásokban történő igazolása céljából hatósági nyilvántartást vezessen, amely tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a Hatóság jogerős és végrehajtható határozata a fentiekben meghatározott jogsértést állapított meg. A (4) bekezdés szerint a hatóság az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben a foglalkoztatás területén öt éven belül jogsértést elkövető, bírsággal sújtott munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. Az Ebtv. Hatóságra irányadó rendelkezéseivel azonos módon a Met. is előírja, hogy a munkaügyi hatóság a munkáltatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségének más szervek előtti eljárásokban történő igazolása céljából vezessen hatósági nyilvántartást. A nyilvántartás tartalmára, az adatok kezelésére, illetve a nyilvánosságra hozatalra nézve is az Ebtv.-ben foglalt szabályozással megegyező rendelkezések vonatkoznak a munkaügyi hatóságra [Met. 8/C.§].

A közbeszerzésekről szóló 2003. CXXIX. törvény 60.§-a (1) bekezdésének *i)* pontja értelmében a közbeszerzési eljárásban ajánlattevőként, illetve alvállalkozóként nem vehet részt, aki az egyenlő bánásmód követelményének az egyenlő bánásmódról és az

esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvénybe ütköző - két évnél nem régebben meghozott - jogerős közigazgatási, illetve bírósági határozatban megállapított és bírsággal sújtott magatartást tanúsított. A jogalkotó tehát a közbeszerzési eljárásból is kikívánja zárni azokat a munkáltatókat, akik az egyenlő bánásmód követelményét oly súlyos mértékben szegték meg, hogy velük szemben bírság kiszabására került sor. A közbeszerzések vonatkozásában a magyar jogalkotó a fentiek mellett lehetőséget teremt arra is, hogy az ajánlatkérő az eljárásban részt vevő munkáltatókat az egyenlő bánásmód, illetve - bizonyos körben - az esélyegyenlőség megvalósításának elősegítésére ösztönözze. A törvény 53.§-ának (6) bekezdése alapján az ajánlatkérő az ajánlati felhívásban előírhatja, hogy a nyertes ajánlattevővel kötendő szerződés teljesítését sajátos - a jogszabályokkal összhangban álló - feltételekhez, így különösen szociális, illetőleg környezetvédelmi, minőségbiztosítási feltételekhez köti. A (8) bekezdés szerint – többek között – ilyen szociális feltételnek minősül különösen gyermekgondozási segélyben, valamint gyermeknevelési támogatásban részesülő személynek az ellátás folyósítása alatt, illetve az ellátás megszűnését követően, terhességi-gyermekágyi segélyben és gyermekgondozási díjban részesülő személynek az ellátás megszűnését követően részmunkaidőben történő foglalkoztatása, vagy az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása érdekében teendő intézkedések előírása. Az első esetben gyakorlatilag a nők meghatározott helyzetben történő foglalkoztatásának elősegítését célzó, közvetett jellegű pozitív diszkriminációról van szó, míg a második esetben a cél a diszkrimináció megelőzését szolgáló munkáltatói intézkedések egyfajta kikényszerítése.

## 5.1 Szabálysértési felelősség

A munkaügyi felügyelőre irányadó szabályozás áttekintésekor láthattuk, hogy a felügyelő szabálysértési eljárást is kezdeményezhet. Az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. r. (a továbbiakban: Szabs. r.) VI. fejezete szabályozza a munkaügyi szabálysértéseket. Ezek között szerepel a munkavállaló hátrányos megkülönböztetésének tényállása is. A tényállás megnevezése kissé félrevezető, hiszen nem csupán a munkavállalókkal, hanem a munkakeresőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetése esetén is megállapítja az elkövető szabálysértési felelősségét. A Szabs. r. 93.§-ának (1) bekezdése értelmében az a munkáltató, aki a munkavállaló alkalmazását nemre továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény (pl. terhesség, anyaság) miatt jogellenesen megtagadja, vagy a munkavállalók között ilyen körülmény okán

hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. A finn szabályozással ellentétben a magyar jogalkotó tehát nem értékelte oly mértékben súlyosnak a munkavállalók, illetve munkakeresők hátrányos megkülönböztetését, hogy az elzárás büntetését is kilátásba helyezze, vagy büntetőjogi felelősséget állapítson meg. Bár a szabadságvesztéssel járó büntetések ilyen jellegű jogsértések esetén történő alkalmazásának megalapozottságáról, eredményességéről lehet vitatkozni, hiszen annak végrehajtása adott esetben csak elmélyíti az elkövető előítéleteit, azonban tény, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem csupán a hátrányos megkülönböztetés különböző formáinak (közvetlen-közvetett) elkövetésével valósítható meg, hanem – az Ebtv. 7.§-ának (1) bekezdése alapján – zaklatással<sup>44</sup>, jogellenes elkülönítéssel<sup>45</sup>, illetve megtorlással, valamint az ezekre adott utasítással is. Feltételezhető, hogy a jogalkotó pl. a munkahelyi zaklatást nem kívánta büntetlenül hagyni, ugyanakkor ehhez – figyelembe véve, hogy a Szabs. r. vagy annak alkalmazására nézve egyéb jogszabály a hátrányos megkülönböztetés fogalmával kapcsolatban az Ebtv.-ben foglaltaktól eltérő értelmező rendelkezést nem tartalmaz, az egyéb jogszabályokhoz hasonló módon – az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére kellene utalni a tényállás megnevezésében és annak szövegében, aminek eredményeképpen az Ebtv.-ben felsorolt bármelyik tényállás megvalósítása esetén lehetővé válna a szabálysértési jogi felelősségre vonás.

## 6. Összegző gondolatok

A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosa (a továbbiakban: kisebbségi biztos) az Ebtv. tervezetével kapcsolatban annak szankciórendszerére vonatkozóan tett megállapításainak körében a jogi szankcióval, mint az állam által, a társadalom nevében közvetített szemrehányással szemben támasztható követelményekkel összefüggésben arra is felhívja a figyelmet, hogy a szankciónak a jogsértés természetéhez kell igazodnia, így bizonyos jogsértések esetében arra következtethetünk, hogy a represszív, megtorló jellegű

---

<sup>44</sup> Az Ebtv. 10.§-ának (1) bekezdése szerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek az Ebtv. 8.§-ában meghatározott valamely tulajdonságával (pl. nem, anyaság, apaság) függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

<sup>45</sup> Az Ebtv. 10.§-ának (2) bekezdése szerint jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely az Ebtv. 8.§-ában meghatározott tulajdonságai (pl. nem, anyaság) alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít.

szankciók helyett a reparáció szolgálja hatékonyabban a jogsértés következményeinek orvoslását, illetve a megelőzést. A munka világában a nemi alapon elkövetett diszkriminatív cselekmények anyagi és erkölcsi kárt okoznak a sértett számára, amely vagyoni és nem vagyoni kártérítés keretében orvosolható a legegyszerűbben. A kártérítés eredményeképpen az elkövetőt a társadalom szemrehányásaként anyagi veszteség éri, míg a sértett anyagi és erkölcsi szempontból is kielégítést nyerhet. Léteznek azonban egyéb reparatív eszközök is, melyek közvetlenül a jogsértést megelőző állapot visszaállítását célozzák. Így a jogalkotó előírhatja, hogy a diszkriminatív módon elutasított jelentkezőt alkalmazni kell<sup>46</sup> vagy például azt is, hogy a diszkriminatív módon elbocsátott munkavállalót - annak beleegyezése esetén - vissza kell venni. A helyzetet az előbbi esetben – amint erről már volt szó - tovább bonyolíthatja, ha a jelentkező diszkriminatív elutasítására olyan körülmények között kerül sor, hogy a jelentkező - például képzettségére való tekintettel - tárgyilagos elbírálás alapján sem kaphatná meg az állást. Ilyen esetekben az automatikus felvétel helyett a jogsértés kisebb súlyára, illetve az esetleges egyéb, az adott állás szempontjából kedvezőbb feltételekkel rendelkező jelentkezők érdekeire való tekintettel, a kártérítés alkalmazása tűnik indokoltnak. Az erkölcsi sérelem vonatkozásában - akár a kártérítés kiegészítéseként - szóba jöhet még az elkövetővel szemben hozott döntésben a társadalmi rosszállásnak az elkövető megdorgálása útján történő kifejezésre juttatása, a sértettől való bocsánatkérés előírása, illetve az elmarasztaló döntés nyilvánosságra hozatala. Azonban a jogsértéssel előálló helyzet sértettet kielégítő orvoslásán túl - kiváltképp a megelőzésre való tekintettel - szükség lehet represszív jellegű szankciók bevetésére is. A megtorló szankciók közül az anyagi jogi bírság bevezetése egyszerű és így igen kézenfekvő megoldásnak tűnik. Tény, hogy a bírsággal kapcsolatban nem merülnek fel különösebb jogalkotási vagy jogalkalmazási problémák. A kisebbségi biztos ugyanakkor kételkedik abban, hogy a bírság valóban a diszkriminációval szembeni fellépés hatékony eszközének tekinthető-e. Véleménye szerint a bírsággal szemben sokkal hatékonyabbak azok a jogkorlátozó intézkedések, melyek „a jogsértő tevékenységére, annak

---

<sup>46</sup> A már említett Von Colson ügyben a Bíróság megállapította, hogy a hivatkozott 76/207/EGK számú irányelv szövegéből nem következik az a tagállami kötelezettség, hogy a munkáltatót a diszkrimináció miatt elutasított jelentkezővel munkaviszony létesítésére kötelezzék. Ugyanakkor a valódi és hatékony jogi védelem biztosítása körében ilyen megoldás is szóba jöhet miként azt a görög Legfelsőbb Bíróság gyakorlata is példázza. Az említett bírói testület a kötelmi jog szabályait alkalmazta abban az esetben, ha a munkáltató jogellenesen nem alkalmaz olyan személyt, aki nyilvános versenyben eleget tett a felvételi követelményeknek. Ilyenkor a pályázati felhívást ajánlatnak, a versenyben elért eredményt pedig az ajánlat elfogadásának, s így a munkaszerződést megkötöttnek tekintik.

helyére, tárgyára, eszközére kívánnak közvetlenül hatni, ily módon csökkentve a jogsértés megismétlésének, folytatásának esélyeit”. Az eltiltó, jogkorlátozó szankciók köréből külön is megemlíti az adott tevékenység folytatásához szükséges engedély visszavonását, a diszkrimináció elkövetője működésének ideiglenes felfüggesztését, az állam által biztosított kedvezmények megvonását, valamint az engedélyezett tevékenység korlátozását. Példaként állítja az üzleti tevékenységet végző elkövető esetét, ha a vele szemben alkalmazott szankció e tevékenység felfüggesztése. A felfüggesztés eredményeképpen nem csupán a kieső bevétel okoz hátrányt a munkáltatónak, „hanem az üzlet kliensi körének elpártolása, a korábban kivívott piaci pozíció elvesztésének a veszélye is felmerül”. Ehhez hozzátehetjük azt is, hogy egy ilyen jellegű jogkorlátozó szankció alkalmazásával elkerülhetővé válik, hogy a diszkriminatív módon eljáró munkáltató egy egyszerű bírság (vagy akár kártérítés) kifizetésével megvásárolhatónak tekinthesse a jogsértést. A bírsággal szemben támasztott aggályokat osztva ugyanakkor nem értek egyet azzal a megállapítással, hogy a kártérítés csupán e jogkorlátozó szankciók bevetését követően kerüljön sor. Véleményem szerint a kártérítés (vagy egyéb reparációs jellegű szankció, mint például a munkavállaló állásba való visszavétele) alkalmazásának minden esetben helye van, tekintettel arra, hogy a jogsértés eredményeképpen előálló egyenlőtlenység kizárólag reparációs eszközökkel orvosolható, és állítható vissza a nemek közötti egyenlőség. A megelőzés érdekében emellett sor kerülhet a fent említett tiltó-korlátozó szankciók alkalmazására.

A bírság kiszabásával kapcsolatos gyakorlat vonatkozásában láthattuk, hogy a munkaügyi ellenőrzés kapcsán még csak az egyenlő bánásmód fogalma sem merül fel az OMMF tevékenységéről az elmúlt 2-3 évben készült összefoglaló dokumentumokban. A több mint három és fél év óta működő Hatóság által három ügyben kiszabott bírságok összege a rendelkezésre álló adatok alapján feltehetően nem haladja meg a négymillió forintot. Az ilyen mértékben visszafogott bírságolási gyakorlatnak egyenes következménye, hogy rendkívül csekély azon munkáltatóknak a köre, akik a velük szemben alkalmazott bírságra való tekintettel kimaradnak a közbeszerzési eljárásból, illetve nem részesülhetnek a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból nyújtható támogatásokból. Hiába tehát a közösségi jognak teljes mértékben megfelelő, az egyenlő bánásmód követelményének megtartására ösztönző szabályozás, ha az annak feltételül szabott bírság alkalmazására csak elvétve kerül sor. Ehhez kapcsolódóan azt is érdemes megemlíteni, hogy a közszférához tartozó munkáltatókkal szemben a közbeszerzéssel, illetve állami támogatással kapcsolatos joghátrány bírsággal szankcionált jogsértés esetén sem vethető be. Márpedig a Hatóság által

bírsággal sújtott három munkáltató közül az egyik is állami szerv (minisztérium) volt. A közszféra munkáltatóival szemben előírható jogkövetkezmény lehetne például az is, hogy a jogsértő munkáltató köteles kizárólag az egyenlő bánásmód követelményének betartása érdekében működő munkacsoportot felállítani, amely meghatározott határidőn belül konkrét, a további jogsértések megelőzésére alkalmas intézkedéseket, illetve ezekre vonatkozó végrehajtási ütemtervet dolgoz ki, melyet a Hatóság hagy jóvá. Természetesen az intézkedések Hatóság által előírt határidőn belül történő végrehajtásáról is tájékoztatni kellene a Hatóságot. Ezen kötelezettségek elmulasztása pedig bírság kiszabását vonná maga után – kötelező jelleggel.

A bírsággal kapcsolatos, a kisebbségi ombudsman részéről is megfogalmazott fenntartásokra adott válaszként általában megállapítható, hogy a bírság pozitív intézkedések<sup>47</sup> (pl. a munkakörök értékelési rendszerének kidolgozása, és ennek alapján a bérezési diszkrimináció felszámolása, a személyzeti politika megreformálása, az előrejutáshoz szükséges képzésekben való részvétel, illetve az előléptetés lehetőségének diszkriminációtól mentes biztosítása, a munkával, illetve a családi élettel járó kötelezettségek összehangolása érdekében tett intézkedések) elrendelésével összekötve sokkal hatékonyabbnak tekinthető a megelőzés vonatkozásában. Az ebből a szempontból példaértékű svéd modell szerint a bírság nem közvetlenül a jogsértéssel szemben alkalmazott szankció. A hatóságok az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző munkáltatói gyakorlat megváltoztatása érdekében meghatározzák azokat az intézkedéseket, melyek révén az újabb jogsértés elkerülhetővé válik, és bírság kiszabására csupán abban az esetben kerül sor, ha az előírt intézkedés megtétele, terv kidolgozása, végrehajtása nem vagy nem az előírt módon, nem a megadott határidőn belül történik meg. A siker persze önmagában a fentieknek megfelelő szabályok magyar jogba való bevezetésével nem érhető el. A jog adta lehetőségek kihasználásához a Hatóság részéről rendkívül nagy aktivitásra is szükség lenne. A klasszikus, represszív eszközök alkalmazásával jellemezhető hatósági szerepkörből kilépve a munkáltatókkal együttműködő, együttgondolkodó, a munkáltatók számára gyakorlati jelentőségű, a teljes szervezeti kultúrát átformáló intézkedések előírását tartalmazó határozatokat, illetve egyéb nem kötelező jellegű javaslatokat, állásfoglalásokat megfogalmazó partnerré kellene alakulnia, ha szükséges, a

---

<sup>47</sup> Az Európa Tanács Fajgyűlölet és Intolerancia elleni Európai Bizottsága (ECRI) a 7. számú a faji megkülönböztetés elleni nemzeti jogalkotásról szóló ajánlásához fűzött magyarázatában is támogatja a

jogon kívüli más területekről érkező szakértők bevonásával. Véleményem szerint az, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartása idővel természetessé váljon a munkáltatók számára, más módon nem valósulhat meg. A Hatóságra irányadó szabályozás áttekintésekor már említésre került, hogy az Ebtv. 2007. január 1-jével hatályba lépő módosításának eredményeképpen az Ebtv. 16.§-a (1) bekezdésének c)-e) pontjaiban meghatározott szankciók az esélyegyenlőségi terv elfogadásának elmulasztása esetén is alkalmazhatóak. Ez a megoldás már látszólag megfelel az előzőekben taglalt modellhez, ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy az esélyegyenlőségi terv tartalmára irányadó rendelkezések [Mt. 70/A.§] csupán rendkívül általános jelleggel határozzák meg, hogy az esélyegyenlőségi tervben mi szerepeljen. Ennélfogva mindössze általános megállapításokat vagy éppen semmitmondó, határidőhöz nem kötött intézkedéseket, ígéreteket, használhatatlan statisztikákat tartalmazó terv elkészítésével is elkerülhető a szankció, hiszen az Ebtv. csak ahhoz fűz jogkövetkezményeket, ha az esélyegyenlőségi terv elkészítésére egyáltalán nem kerül sor, a Hatóság pedig nem mérlegelheti, hogy az adott terv használható-e vagy semmit sem ér. A valóban hatékony megoldást az jelentené, ha a Hatóság felhatalmazást kapna az esélyegyenlőségi tervek tartalmi felülvizsgálatára és a svéd ombudsmanhoz hasonlóan a felfedezett hiányosságok pótlására határidőt szabhatna meg, a tartalmi kifogások figyelembevételének elmulasztása esetén pedig akár bírságot is alkalmazhatna. A kiszámíthatóság érdekében a tervekészítés fázisaira, a munkavállalói érdekképviselet bevonására, a szükséges adatok gyűjtésére, az elemzés szempontjaira, a felmérés eredményeire alapozott intézkedések, illetve az ezekkel elérni kívánt konkrét célok lényegi elemeire nézve – az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület részéről – állásfoglalások<sup>48</sup>, iránymutatások kibocsátására lenne szükség, amely megfelelő kiindulási alapot jelentene a munkáltatók számára. Jogbiztonsági szempontból megfontolandó, hogy az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos alapvető tartalmi rendelkezéseket jogszabály foglalja magában pl. egy, az esélyegyenlőségért felelős miniszter által kiadott rendelet.

A bírsággal kapcsolatos további észrevételként megjegyezném, hogy véleményem szerint a megtorlást minden esetben bírsággal kellene szankcionálni tekintettel mindenekelőtt

---

klasszikus szankciók - mint a kártérítés vagy bírság - mellett a munkáltató intézkedések megtételére való kötelezését.

<sup>48</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület fennállása óta öt állásfoglalást adott ki olyan témákban mint az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdések, az egyenlő bánásmód követelménye a közoktatásban, vagy a bizonyítási kötelezettség megosztása.

arra, hogy ebben az esetben a munkáltató részéről az alapjogsértés (hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés) mellett sor kerül egy további jogsértés elkövetésére, amely a jogérvényesítés megghiúsítását vagy annak megbosszulását célozza. Emellett figyelembe kell venni azt is, hogy a megtorlás alkalmazásával a munkáltató az anyagi károkozáson és személyi jogsértésen túl a jogrend egészével helyezkedik szembe, amennyiben megghiúsítani igyekszik az adott élethelyzet jog alapján történő rendezését vagy éppen megbüntetni kívánja a munkavállalót törvényben foglalt jogainak érvényesítése miatt. Ehhez hozzátehetjük, hogy a jogsértő intézkedésnek súlyos preventív hatása is van, hiszen megtorló munkáltatói gyakorlat a munkáltató más munkavállalóit könnyen elrettentheti a jogérvényesítéstől. Ilyen esetekben mindenféleképpen indokolt a közbeszerzéssel, illetve az állami támogatással kapcsolatos jogkövetkezmény alkalmazása, amelynek a hatályos szabályozás alapján feltétele a bírság kiszabása.

Az összegző gondolatok körében – gyakorlati jelentőségére tekintettel – ismételten érdemes szólni a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során alkalmazott, az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző munkáltatói intézkedéssel szembeni jogi fellépés lehetőségeiről. Tapasztalataim szerint a felvételi eljárás során elkövetett jogsértések rendkívül nagy számban fordulnak elő, így erre való tekintettel is indokolt lenne annak egyértelmű módon történő szabályozása, hogy a munkakereső személy is kezdeményezhet munkaügyi jogvitát, ha a munkáltató eljárása az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Emellett az Mt. korábban idézett §-ai konkrét rendelkezéseket tartalmaznak arra nézve, hogy a munkáltató milyen magatartástól köteles tartózkodni a felvételi eljárás során. A jogérvényesítési lehetőség biztosítása hiányában e rendelkezések alapján a jogsértő munkáltatói intézkedés, eljárás munkaügyi jogvita keretében nem támadható meg. A munkajogi jogvédelem munkakeresők számára történő megteremtéséhez az Mt. 5. és 199.§-ának – a korábban leírtaknak megfelelő – módosítása szükséges. Megfontolandó, hogy a svéd jogalkotó megoldásához hasonló módon érdemes lenne a munkáltatót arra kötelezni, hogy a munkavállaló kérelmére írásbeli tájékoztatást adjon arról, hogy mi indokolta a másik nemhez tartozó személy felvételét tekintettel a szakmai tapasztalatra, végzettségre, illetve képesítésre.

További jogalkotói feladat, hogy ne csupán a hátrányos megkülönböztetés, hanem az egyenlő bánásmód valamennyi Ebtv.-ben meghatározott formájával szemben megállapítható legyen a szabálysértési jogi felelősség. Ehhez a Szabs. r. 93.§-ának a fentiekben már ugyancsak részletezett módosítására lenne szükség.



A magyar jog mind a munkaügyi jogvita [Mt. 199.§] mind pedig a személyiségvédelem [Ptk. 84.§] keretében lehetővé teszi a kártérítési igény érvényesítését. A kártérítés mértékét a vonatkozó jogszabályok nem határozzák meg, ami a közösségi jogi követelményeknek teljes mértékben megfelel. Akár a munkajogi, akár a polgári jogi felelősség alapján kerül sor a kártérítési igény érvényesítésére, lehetőség nyílik a vagyoni károk mellett a nem vagyoni károk megtérítésének elrendelésére is. Emellett a személyiségi jogsértés alapján indított polgári perben a bíróság közérdekű célra fordítható bírság kiszabására is fel van hatalmazva. A rendelkezésre álló adatok alapján megállapítható, hogy a kártérítési összeg felső határának meghatározása hiányában sem kerül sor a bírói gyakorlatban a brit kártérítési ügyekben ismertetett összegű kártérítés megítélésére. Amint láthattuk a brit bírói gyakorlatban is a személyiséget ért sérelem ellensúlyozásaként, illetve a jogsértés súlyossága alapján mintegy büntetesként kiszabott kártérítési elemek emelik a kártérítés végösszegét rendkívül magasra. A hazai bírói gyakorlatban ugyanakkor nem nagyon képzelhető el, hogy a nem vagyoni kár megtérítéseként több tízmillió forintot elérő kártérítést ítéljen meg a bíróság, a közérdekű bírság kiszabása pedig rendkívül ritka, és annak összege esetleges alkalmazása esetén sem haladja meg a pár százezres összeghatárt<sup>49</sup>. Elgondolkodtató, hogy a Koncepció által az új Ptk.-ba bevezetni kívánt sérelemdíj milyen módon és mértékben változtatja majd meg ezt a gyakorlatot, hiszen a sérelemdíj lényeges jellemzője, hogy megítéléséhez a nem vagyoni kártérítéssel szemben nincs szükség a sérelemmel okozott hátrány fennállásának bizonyítására, vagyis a bíróság sokkal kevésbé lenne kötve akár a megítélhetőség, akár az összecszerűség tekintetében.

Mindent összevetve elmondható, hogy a magyar jogalkotó messzemenőig eleget tett a közösségi jog elvárásainak, ugyanakkor tény, hogy a nemi alapon diszkriminatív munkáltatói gyakorlat visszaszorításához, e gyakorlat háttérében álló előítéletes gondolkodásmód megváltoztatásához további jogfejlesztésre van szükség, melynek bázisán a diszkrimináció elleni küzdelemben résztvevő hatóságok a jelenleginél sokkal közvetlenebbül, a munkáltatókkal és munkavállalókkal együttműködve, a hatósági mivoltot meghaladva,

---

<sup>49</sup> A Legfelsőbb Bíróság a Pfv. IV. 20.822/2001. (BH2003. 150) sz. döntésében helybenhagyta az elsőfokú bíróság közérdekű bírságot kiszabó ítéletét, amely a falu egyetlen vendéglátóüzletét üzemeltető alperest mindössze 100 000 forint közérdekű bírsággal sújtotta, arra való tekintettel, hogy a felpereseket éveken át nem szolgálta ki roma származásukra való tekintettel. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a nyilvános helyen, tehát mások előtt ismételtan tanúsított diszkrimináció az emberi méltóságot különösen súlyosan sérti, mert azzal, hogy a minden embert megillető jogegyenlőséget figyelmen kívül hagyja, egyúttal a sérelmet szenvedett fél önbizalmát is jelentősen csorbítja.

célirányosan léphetnek fel a nemek közötti egyenlő bánásmód, illetve hosszú távon a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

## Felhasznált irodalom

- Afilalo, Ari*: How far Francovich? Effective judicial protection and associational standing to litigate diffuse interests in the European Union, Jean Monnet Paper, 1/98.
- Explanatory Memorandum to ECRI general policy recommendation No. 7: on national legislation to combat racial discrimination*; Paragraph 12 of the Recommendation
- Hill, Henrietta*: Making the race framework directives real: remedies and sanctions for unlawful discrimination, 2003.
- Legislation concerning wage surveys, analysis and equal pay action plans*; Report on swedish experiences by the Euqal Opportunities Ombudsman, June 2003.
- Moon, Gay*: Race and employment directives: remedies, 2004.
- Prechal, Sacha*: Directives in EC law, Oxford University Press, 2005.
- Prof. Tobler, Christa*: Remedies and sanctions in EC non-discrimination law
- Steps to Pay Equity – Equal Opportunities’ Ombudsman*; [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)
- Szajbély Katalin*: A magyar antidiszkriminációs szabályozás szankciórendszere közösségi követelmények tükrében, Európai Tükör, 2004/7
- Szakvélemény Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény koncepciójáról*  
- Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosa
- Van Gerven, Walter*: Of rights, remedies and procedures, Common Market Law Review, 2000.