

Földvári Zoltán

*bírósági fogalmazó, HR szakjogász*

KELLŐ VÉDELMEZT BIZTOSÍT-E AZ EBKTV. A MUNKAERŐPIACON A GYERMEKVÁLLALÁSHOZ?  
VÁRANDÓS NŐK ÉS SZÜLŐK FOGLALKOZTATÁSI EGYENLŐSÉGE MAGYARORSZÁGON

Debreceni Jogi Műhely, 2020. évi (XVII. évfolyam) 3-4. szám (2020. december 30.)

DOI 10.24169/DJM/2020/3-4/5

Abstract: In the recent years, there were several government programs in Hungary aiming to boost the number of childbirths, mainly through direct financial support for parents. But undertaking the commitment to raise a child is not just a financial issue for parents, and especially women. The work – life balance is just as important for many, especially for college-educated ones.

My paper aims to examine the legal framework of the equal treatment focused on the abovementioned situation, about how it can prevent the discrimination of pregnant women and parents in the workforce. I briefly look at the legal development of the area in the European Union, and the most relevant issues and procedural questions in the Hungarian Act CXXV of 2003 on equal treatment and the promotion of equal opportunities. For the main part of the paper, I focus on the case law of the Equal Treatment Authority, on how certain conducts (direct or indirect discrimination, harassment, victimization) surface in relation to childbearing and child raising, how did the Authority decide in these cases, and how do these decisions affect the practice of this field. The Kúria is also a substantial actor in this area, as the highest court in the country, its binding uniformity decisions hold significant weight for the law of equal treatment, therefore I examine some of its important decisions.

In the end, I summarize my findings. In today's labor market, pregnant women and parents face discrimination, this is especially true for pregnant women on probationary period. Employers feel burdened if an employee gets pregnant, and in some cases, they still try to lay off women who do not put their career ahead of family. Overall, I conclude that the legal framework is satisfactory, but several underlying social issues will continue to generate obstacles if the employers' and society's view about motherhood and roles in the family will not change.

Keywords: equal treatment, childbearing

Absztrakt: Az elmúlt években számos állami intézkedés célozta a születésszám nevelését Magyarországon, elsősorban a szülők közvetlen pénzügyi támogatása révén. A gyermeknevelés iránti kötelezettségvállalás azonban nem csak anyagi kérdés, a munka és a magánélet egyensúlya ugyanolyan fontos a szülők, és különösen a nők számára. Céloom alapvetően az egyenlő bánásmód joganyagának vizsgálata abból a szempontból, hogy várandós nők és a kisgyermekes szülők megkülönböztetését a foglalkoztatás során mennyiben tudja megakadályozni és szankcionálni. Egy rövid problémafelvetést követően bemutatom a téma uniós jogi fejlődését és hazai jogszabályi hátterét, különös tekintettel az eljárási kérdésekre, majd pedig az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogán keresztül kívánom elemezni az egyes, egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások megjelenését a gyermekvállalással összefüggésben. Arra a problémára keresem a választ, hogy egyrészt megvannak-e azok a jogszabályi keretek, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a gyermekvállalást tervező nők és családok ne legyenek kiszolgáltatottak a munkáltatóknak, másrészt mennyiben érvényesülnek ezek a keretek a gyakorlatban, harmadrészt pedig található-e valamilyen fejlesztendő terület az egyenlő bánásmód szabályozásának terén.

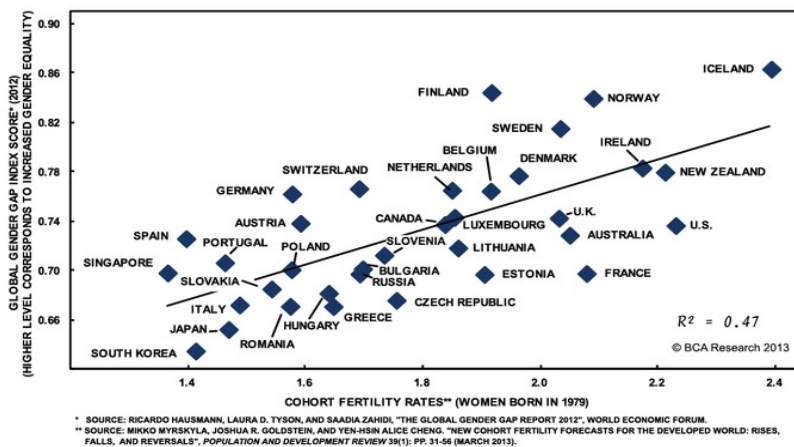
Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, gyermekvállalás

## 1. Problémafelvetés

2018 a családok éve volt Magyarországon, a Családvédelmi Akcióterv elindításával fókuszba került a gyermekvállalás ösztönzése: bevezetésre került a családi otthonteremtési kedvezmény (közismert nevén CSOK), nőtt a kétgyermekesek adókedvezménye, és bölcsődefejlesztési programok indultak. 2019. július 1-én elstartolt a Kormány újabb családtámogatási programja, olyan elemekkel, mint a babaváró támogatás, jelzáloghitel-elengedés, nagycsaládosok autóvásárlási támogatása és a családi otthonteremtési kedvezmény kibővítése. 2020. január 1-től pedig elindult a nagyszülői gyed, a négy- vagy többgyermekes édesanyák adókedvezményt igényelhetnek.

Szembetűnő, hogy a felsorolt intézkedések szinte mindegyike bizonyos feltételek mellett pénzzel támogatja a gyermeket vállalókat. Azonban legalább ilyen fontos a szülők, és különösen a nők számára a karrier és a gyermeknevelés összeegyeztethetősége is a születésszám növelése érdekében. A gyermekvállalás terhét Magyarországon túlnyomórészt a nők viselik: 2018. II. negyedévében 254,3 ezer fő részesült gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban, ebből 251,9 ezer fő volt nő<sup>1</sup>. Ebből eredően a kérdés nem választható el a nők munkahelyi esélyegyenlőségétől és a nőket érő diszkrimináció problémájától.

Általánosságban és európai szinten elmondható, hogy a nemek közötti egyenlőség pozitívan korrelál a termékenységi rátával, ahogyan az az ábrán is látható:



Számos tanulmány kimutatta, hogy az eltérő családpolitikák eltérő termelékenységi arányszámot és eltérő női foglalkoztatottsági szintet eredményeznek a kisgyermekes anyák körében<sup>3</sup>. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők sok esetben gyermektelenek maradnak<sup>4</sup>, ez vélhetőleg annak köszönhető, hogy jövedelmük a gyermekvállalást követően csökken, és gyakran a karrierjükben is törést jelent a szülés<sup>5</sup>. A leendő és gyermekes anyák jelentős, akár 20%-os bérkülönbséget tapasztalhatnak, és gyakran csak azok az anyák térnek vissza a munkaerőpiacra, akiknek egyébként is jobbak a karrier kilátásaik<sup>6</sup>. Angolszász nyelvterületen ismert a „motherhood penalty” fogalom, mely a gyermektelen nők és az anyák közötti fizetési különbséget magyarázza meg azzal, hogy a gyermeket nevelő nők karrierje megszenvedti a

<sup>1</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_csalkot9\\_11\\_11.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_csalkot9_11_11.html) (2019. október 31-i letöltés).

<sup>2</sup> [https://index.hu/gazdasag/2017/02/13/anyak\\_diszkriminacioja\\_a\\_munkaeropiacon/](https://index.hu/gazdasag/2017/02/13/anyak_diszkriminacioja_a_munkaeropiacon/) (2019. október 31-i letöltés).

<sup>3</sup> SZALMA Ivett - MATYSIAK, Anna, *A nők munkapiaci stratégiái és a második gyermek vállalása Lengyelországban és Magyarországon*, Demográfia, 2012. 55. évf. 2-3. szám, 172.

<sup>4</sup> OECD Family Database. SF2.5. Childlessness, OECD, Paris. [www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database) (2019. 07. 15-i letöltés).

<sup>5</sup> GILLESPIE, Rosemary: Childfree and Feminine: *Understanding the Gender Identity of Voluntarily Childless Women*. Gender and Society, 2003/1, 122–136.

<sup>6</sup> LOVÁSZ Anna - CUKROWSKA-TORZEWSKA - Ewa, SZABÓ-MORVAI Ágnes, *Karrier gyermekvállalás előtt és után*. In: FAZEKAS Károly - SZABÓ-MORVAI Ágnes (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2017*, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2018, 162.

gyermekvállalást, különösen több, mint egy gyermek esetén<sup>7</sup>.

A várandós nők és kisgyermekes szülők, azon belül is az anyák munkaerőpiaci helyzetének védelme évtizedek óta napirenden lévő kérdés Európában, így hazánkban is. Az első bekezdésben említett eszközök mellett számos más foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai, és jogi eszköz áll rendelkezésre, azonban gyakorló jogászként a jogszabályi környezet vizsgálatát helyeztem a cikk fókuszába. Ezen belül is az egyenlő bánásmód joga foglalkoztatott, hiszen ez az a jogterület, amely speciálisan a diszkriminációval szembesülő, kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportokat véd olyan szabályokkal, amelyek a felek közötti erőegyensúlyt a gyengébb fél felé kompenzálják. A kérdés döntő többségében a nőket érinti, hiszen a társadalmi szerepfelfogásból következően szülőként is inkább őket sújthatja hátrányos megkülönböztetés, de adott esetben az apák is szembesülhetnek diszkriminációval, ezért rájuk is vonatkozik a „kisgyermekes szülők” megjelölés.

A cikk megírása során törekedtem az egyenlő bánásmód szabályozását és a vonatkozó gyakorlatot a gyermekvállalás szempontjából áttekinteni. A terjedelmi korlátok miatt a téma uniós jogi hátterét és a magyar jogszabályi környezetet csak a legszükségesebb mértékben vázolom fel. A joggyakorlat ismertetése során elsősorban az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogára fókuszáltam, mivel a diszkriminációból eredő jogsérelmek elsősorban ezekben az eljárásokban kerülnek orvoslásra. Az ismertetett EBH esetek közül igyekeztem az elmúlt évek eseteiből azokat kiválasztani, amelyek jól szemléltetnek egy-egy adott problémát, avagy kiemelt fontosságú következtetést engednek levonni. A Kúria jogegységesítő tevékenysége természetesen az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogviták során is megkerülhetetlen, így a legfőbb bírói fórum gyakorlatára is kitérek.

Célom alapvetően az egyenlő bánásmód joganyagának vizsgálata abból a szempontból, hogy várandós nők és a kisgyermekes szülők megkülönböztetését a foglalkoztatás során mennyiben tudja megakadályozni és szankcionálni. Egy rövid problémafelvetést követően bemutatom a téma uniós jogi fejlődését és hazai jogszabályi hátterét, különös tekintettel az eljárási kérdésekre, majd pedig az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogán keresztül kívánom elemezni az egyes, egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások megjelenését a gyermekvállalással összefüggésben. Arra a problémára keresem a választ, hogy egyrészt megvannak-e azok a jogszabályi keretek, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a gyermekvállalást tervező nők és családok ne legyenek kiszolgáltatottak a munkáltatóknak, másrészt mennyiben érvényesülnek ezek a keretek a gyakorlatban, harmadrészt pedig található-e valamilyen fejlesztendő terület az egyenlő bánásmód szabályozásának terén.

## 2. Az egyenlő bánásmód szabályozási hátterének legfontosabb kérdései a gyermekvállalás vonatkozásában

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) valósítja meg hazánk nemzetközi szerződéseiben vállalt és alkotmányos kötelezettségeit a diszkrimináció tilalmával kapcsolatosan. Az egyenlő bánásmód kérdését érintette az 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.), de ez kimerült egy rövid szakaszban, melyben tiltotta a hátrányos megkülönböztetést, emellett a törvényben elszórtan fellelhető volt több speciális szabály. Az Ebktv. az első jogi aktusunk, amely részletesen és a modern, XXI. századi követelményeknek megfelelően szabályozza a területet. A törvény cizellált szabályozási rendszere az uniós jogból ered, ezért érdemes egy rövid kitekintést tenni az uniós előzményekre is.

### 2.1. Jogfejlődés az Európai Unióban

A nők (és így az anyák) munkaerőpiaci helyzetének jogi védelme szorosan összefonódott az egyenlő bánásmód jogának kialakulásával, ami jól megfigyelhető az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének fejlődése során. Az elv először 1951-ben, az ILO 100. számú, „a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka

<sup>7</sup> GRIMSHAW, Damian – RUBERY, Jill, *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, International Labour Office, Geneva, 2015. 5.

esetén járó egyenlő díjazása tárgyában elfogadott egyezményben” jelent meg<sup>8</sup>. Ez tekinthető az első lépésnek az egyenlő bánásmód elvének fejlődése során, amely egyes szerzők szerint „inspirálta” a későbbi uniós jogalkotást<sup>9</sup>. Az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elve az Európai Gazdasági Közösség alapításakor, a Római Szerződésben megjelent. Szem előtt kell tartani azonban, hogy a tagállamokat ekkor még pusztán a gazdasági érdekek motiválták: a cél a II. világháború után tömegesen a munkaerőpiacra lépett nők helyzetének stabilizálása volt<sup>10</sup>. Ezt követően egy hosszú fejlődési folyamat után, nagyban a Bíróság jogfejlesztő tevékenységének eredményeként<sup>11</sup>, az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvéből kialakult az egyenlő bánásmód elve, azaz már nem csak a munka díjazása körében volt tiltott a diszkrimináció. Az Amszterdami Szerződés (1997.) eljárási, hatásköri alapot adott a Közösség intézményeinek<sup>12</sup> a diszkrimináció leküzdésére, a Nizzai Szerződés (2001.) pedig már alanyi jogként biztosította az egyenlő bánásmódot az uniós állampolgárok számára.

Ebben a jogi környezetben születtek azok az irányelvek, úgymint a Tanács 2000/43/EK irányelve és a Tanács 2000/78/EK irányelve, amelyek átültetésére a magyar Ebktv. alapvetően hivatott volt. Ezt a két irányelvet tekinthetjük a hazai egyenlő bánásmód jogának közvetlen előzményének<sup>13</sup>. Emellett a törvény elfogadásával hat másik irányelv – nagyrészt a nők és a férfiak egyenlő bánásmódban részesítésének követelményét tartalmazó – átültetése történt meg<sup>14</sup>. Közülük megemlítendő a Tanács 76/207/EGK irányelve és a 2002/73/EK irányelv, amelyek specifikusan a nőkkel szembeni egyenlő bánásmód tárgyában születtek. 2004. május 1-ét követően pedig az uniós joganyag folyamatosan beépítésre került, gondolok itt például a Lisszaboni Szerződés alapvető változásaira vagy a 2006/54/EK irányelvre.

A legújabb fejlemény a területen Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve, amely a 2017-ben elfogadott Szociális Jogok Európai Pillére reform egyik eleme és a nemi esélyegyenlőség keretében a munka és a család egyensúlyának megerősítésének megerősítését tűzi ki célul. Az irányelv kiindulási pontja, hogy a szülőket, de különösen a szülő nőket speciálisan támogató munkajogi és egyéb intézkedések nélkül a munka és a család egyensúlya nem elérhető, amelyek hiányában a gyermekvállalásból eredő munkaerőpiaci hátrány nagyrészt a nők oldalán csapódik le<sup>15</sup>.

Az irányelv szabályai céljuk szerint négy csoportba oszthatók:

- kifejezetten a gyermekvállalást támogató szabályok,
- az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdítása munkajogi eszközök útján,
- a munkahelyi rugalmasságot elősegítő szabályok

<sup>8</sup> Az egyezmény 2. cikke értelmében: A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a hatályban lévő bérmegállapítási módszereknek megfelelő eszközökkel előmozdítani, és ha ez a hatályban lévő bérmegállapítási módszerekkel összeegyeztethető, biztosítani, hogy a férfi és a női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen.

<sup>9</sup> GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor, *Egyenlőben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*, Indok, Budapest, 2000, 11-12.

<sup>10</sup> BARAKONYI Eszter, *A tiltástól a követelményig – Az európai jogfejlődés főbb állomásai a hátrányos megkülönböztetéstől az egyenlő bánásmód követelményéig*, Tudásmenedzsment, XVI. évfolyam 1. szám, 38.

<sup>11</sup> Itt említendő meg az úgynevezett „Defrenne II” ügy (43/75. Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1976] ECR 455). A Bíróság ebben az ügyben állapította meg a Római Szerződés egyenlő bánásmódról szóló 119. cikkelyének vertikális és horizontális közvetlen hatályát, azaz, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a tagállamok és állampolgárai, valamint a magánszemélyek egymás közötti viszonyaik között is alkalmazni kell.

<sup>12</sup> KAZUSKA Melinda, *A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban*, Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, XXIX. évfolyam 1. szám, 213.

<sup>13</sup> BIHARY László – FARKAS Lilla - KÁDÁR András Kristóf - KÁRPÁTI József, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, Másság Alapítvány, Budapest, 2006., 2.

<sup>14</sup> DEMETER Judit, *Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása*. In: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.) *A diszkrimináció mérése*, ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012, 31.

<sup>15</sup> SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*, *A munka világa*, 2020/1. szám, 26.

- garanciális, szűkebb értelemben jogvédelmi szabályok<sup>16</sup>

Látható, hogy az irányelv egy komplex szociológiai problémát kíván orvosolni főként munkajogi eszközök útján, bár megjelennek benne társadalombiztosítási, szociálpolitikai és munkaügyi ellenőrzést elősegítő intézményi előírások is. Új jogfejlődési irány a férfi munkavállalók előtérbe helyezése a gyermek gondozása során, álláspontom szerint az elkövetkező évtizedekben meghatározó lesz az apák szerepének erősítése a munkajogban és a társadalmi szemléletben is. Néhány év múlva tisztábban láthatjuk majd, milyen eredményeket ér el az irányelv a területen, de a szabályozás mindenképpen a helyes irányba mozdult el, különösen az apák szerepének hangsúlyozása számít mérföldkőnek.

A cizellált uniós jog ellenére azonban az egyének szintjén az Ebktv. szerinti eljárás jelenti a jogvédelem legegyszerűbb formáját, ezért ezt a jogszabályt érdemes megvizsgálni abból a szempontból, hogy a jogrend az egyenlő bánásmód követelményének megtartása során segíti elő a gyermekvállalást.

## 2.2. Az Ebktv. hatálya

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény általános jelleggel, számos területre vonatkozóan tiltja a jogellenes megkülönböztetést. A követelményei egyaránt érvényesülnek a közszférában és a magánszférában, azonban a közösségi joghoz képest korlátozott a hatálya, főként a kötelezettek tekintetében<sup>17</sup>. Az elemzéshez szükséges a jogszabályt speciálisan a cikk témája felől megközelíteni, a gyermekvállalást érintő rendelkezésekre fókuszálva.

A törvényt a tárgyi hatály felől közelítve elmondható, hogy az csak meghatározott ágazatokban, a kötelezettek személyéhez kötődően érvényesül.<sup>18</sup> Ezért az Ebktv. hatálya feldolgozása tradicionálisan a személyi hatály, azon belül is a kötelezetti és jogosulti oldal vizsgálatával kezdődik, azonban a téma miatt mindkét kategóriát célszerű szűkíteni.

- Jogosultak

Az Ebktv. szerinti védelemre azok a személyek jogosultak, akik rendelkeznek valamely, a 8. §-ban felsorolt védett tulajdonsággal. A felsorolás nem taxatív, más tulajdonság alapján történő jogellenes megkülönböztetés is megalapozhat diszkriminációt. A témából adódóan számunkra alapvetően a nemi, családi állapot miatti, anyaság (terhessége) vagy apaság miatti megkülönböztetés releváns, hiszen ez a három védett tulajdonság függ össze a gyermekvállalással.

- Kötelezettek

A törvény 4. §-a határozza meg, mely közfeladatot ellátó szervek kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét a jogviszonyaik során. A szervek felsorolása nélkül is elmondható, hogy gyakorlatilag a teljes közszférát lefedi a törvény hatálya. Vizsgálatunk szempontjából a felsorolt összes szerv jogviszonyai közül alapvetően az összes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok érdekes, a klasszikus közalkalmazotti jogviszonytól az egyes ágazati szolgálati viszonyokig.

A magánszféra jogalanyai sokkal szűkebb körben kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani, az Ebktv. 5. §-ának pusztán négy bekezdése tartalmaz rájuk nézve szabályokat. A munkaerőpiachoz a d) pont kötődik szorosan, melynek értelmében a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Látható tehát, hogy az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltató köteles megtartani, legyen szó az állami vagy a privát szektorról. Téves lenne azonban azt feltételezni, hogy a megkülönböztetés csak a profitorientált, piaci alapon működő vállalatoknál fordulna elő. Adott esetben egy gyesen lévő anya

<sup>16</sup> SIPKA – ZACCARIA i.m., 27.

<sup>17</sup> GYULAVÁRI Tamás, *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*, Esély, 2007/3, 1.

<sup>18</sup> GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlat*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009., 11.

kétéves távolléte jelentősen nagyobb terhet róhat a közsférában működő szervezetre, ahol létszámkorlátok miatt nem biztos, hogy megoldható a kieső munkavállaló pótlása. A probléma „megelőzésére” való törekvés a várandós, vagy gyermekvállalást tervező nők diszkriminációjának egy rejtett motivációja lehet.

### 2.3. A kimentéses bizonyítás alapkérdései

Mielőtt rátérnék a joggyakorlat áttekintésére, szükséges néhány szót említeni az Ebktv. bizonyítási rendszeréről, mivel ez a jogintézmény meghatározó befolyást gyakorol az egyéni jogérvényesítés eredményességére.

A hatóság előtt indított eljárásokban, mint a legtöbb bírósági eljárásban, kulcskérdés a bizonyítás. A polgári perekben főszabály szerint a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valószínűleg fogadja el. Ez a szabály a felek egyenlősége esetén megállja a helyét, azonban látni kell, hogy a diszkrimináció áldozata gyakran nincs abban a helyzetben, hogy az egyenlő bánásmód megsértését bizonyítani tudja<sup>19</sup>. Ez különösen igaz lehet egy várandós munkavállaló esetén.

A felek közötti erőegyensúlyt az Ebktv. osztott bizonyítási teher felállításával orvosolja. Ennek a lényege, hogy a kérelmezőnek, mint jogsérelmet szenvedett félnek pusztán a hátrány elszenvedését és a jogsértéskor fennálló védett tulajdonságát kell valószínűsítene. Amennyiben ez sikerül, úgy a másik félnek kell bizonyítania, hogy ezek a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy azt nem volt köteles megtartani. A kimentéses bizonyítás kérdéskörében született a 24/2015. számú munkaügyi elvi határozat, melyben a Kúria kimondja, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között. Megerősíti a legfőbb bírói fórum is, hogy a sérelmet szenvedett fél csak a hátrány elszenvedését és a védett tulajdonság meglétét valószínűsíti, minden más a munkáltató kötelezettsége.

Két fontos különbséget lehet kiemelni a bizonyítási teher kapcsán, egyrészt látható, hogy a „gyengébb” félnek, tehát tipikusan a kérelmezőnek csak valószínűsítési kötelezettsége van, ami egy alacsonyabb szintje a bizonyításnak, lényegében csak hihetővé kell tenni az előadottakat. Ezzel szemben a másik félnek, aki jellemzően „erősebb”, már bizonyítania kell az általa felhozottakat, azaz kétséget kizáróan alá kell támasztani az állításait. Ez az osztott, de akár fordítottnak is nevezhető bizonyítási teher eredményezi azt, hogy a jogsérelmet szenvedett felek könnyebben szerezhetnek érvényt az igazuknak az Ebktv. szerinti közigazgatási eljárásban, mint például a személyiségi joggal összefüggő bírósági eljárásokban. A másik lényeges különbség még, hogy a kérelmezőnek egyidejűleg kell valószínűsítene a hátrány elszenvedését és a védett tulajdonság meglétét, a másik félnek azonban elég egy körülményt bizonyítania, tehát például azt, hogy nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, mert ebben az esetben már nem lesz megállapítható a jogsértés. Mindezekon túl az ellenbizonyítás lehetősége adott a felek részére, emellett speciális mentesülési okokra is hivatkozhat a kérelmezett, azonban ezek vizsgálatára csak akkor nyílik lehetőség, ha igazolódott, hogy a különbségtétel alapja valamilyen védett tulajdonság volt<sup>20</sup>.

### 3. Az egyenlő bánásmód megsértésének esetei az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában a várandós nők és kisgyermekes szülők vonatkozásában<sup>21</sup>

Az Ebktv. a hátrányos megkülönböztetés öt esetét sorolja fel a törvényben: közvetlen hátrányos

<sup>19</sup> GYULAVÁRI – KÁDÁR i.m., 154.

<sup>20</sup> KÁDÁR András Kristóf, *A bizonyítási teher megosztásának kérdései*, Fundamentum, 2006. 4. szám, 120.

<sup>21</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-jén beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába (AJBH), a hatóság feladat- és hatásköreit az alapvető jogok biztosa vette át a 2020. évi CXXXVII. törvény rendelkezései értelmében.

A változás célja az egyenlő bánásmód követelményének még hatékonyabb érvényesülését elősegítő biztosító jogintézmény létrehozatala volt. Számos kritika érte ezt a módosítást civil szervezetek részéről, de általánosságban elmondható, hogy az ombudsmani jellegű jogvédelem nagyobb függetlenséget biztosít, mint az autonóm államigazgatási, ezért a változás akár pozitív hatással is lehet a jogterületre.

megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás. Ezen öt eset közül a jogellenes elkülönítés<sup>22</sup> tipikusan nem a foglalkoztatáshoz kapcsolódik, leginkább az oktatási rendszerben találkozhatunk vele, ezért külön nem térnek ki rá. A másik négy magatartás részletes és az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogával alátámasztott ismertetése azonban szükséges, mivel a gyermekvállalást tervező vagy gyermeket nevelő szülők (többségében nők) gyakorta szenvedik el a hátrányos megkülönböztetés valamelyik formáját.

A munkaviszony létrejötte és a munkaviszony megszüntetése azok a fókuszpontok, ahol a diszkrimináció a leginkább érzékenyen érinti a hátrányosan megkülönböztetett felet, hiszen vagy nem jön létre, vagy megszűnik a munkaviszony, ezzel kiszorítva a munkavállalót a munkaerőpiacról. Sajnos gyakori jogsértés, hogy a munkáltató a toborzás során szűri ki a gyermeket vállaló jelentkezőket<sup>23</sup>, ezért a munkaviszony létesítése vonatkozásában a megkülönböztetés nehezen felderíthető. Más a helyzet azonban a munkaviszony megszüntetése során, ugyanis a felmondási tilalmak szoros kapcsolatot mutatnak az esélyegyenlőséggel<sup>24</sup>, a várandós nőket kifejezett felmondási védelem illeti meg speciális helyzetükre tekintettel.

Speciális helyzet a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, amikor is a munkáltató indokolás nélkül is felmondhat a munkavállalónak. Ugyan az Mt. felmondást taglaló részében nincs *expressis verbis* kimondva, hogy a próbaidő alatti indokolás nélküli felmondás esetén is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, de ebben az esetben sem diszkriminálhat a munkáltató. Ez a jogi kötelezettség azonban még nem épült be a hazai munkáltatói köztudatba, és számos jogi eljárást eredményez, ahogyan az a következő pontokban is látható lesz. Mindezek alapján különös figyelmet érdemel a téma feldolgozása során a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés, hiszen a jogesetek számából is következően ez terület a hazai szabályozás egyik leggyengébb pontja.

### 3.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés<sup>25</sup> a legerjedtebb formája a várandós és gyermekes munkavállalók diszkriminálásának, ezért a téma szempontjából különös jelentőséggel bír. A megkülönböztetés oka az adott személy egy bizonyos tulajdonsága, amely a védett tulajdonságai közé tartozik<sup>26</sup>, ami jelen esetben lehet a maga a várandósság, a családi állapot, de áttételesen a női nem is. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításához három elkülöníthető elem megállapítása szükséges: kedvezőtlen bánásmód egy összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest, a védett tulajdonság megléte, és a kettő közötti okozati összefüggés. A jogértelmezésben a védett tulajdonság alkalmanként jelenthet problémát, de jelen cikk témájához kötődve az anyaság, apaság, terhesség, mint védett tulajdonság megléte objektíve megállapítható körülmény, és az ezekkel nem rendelkező munkavállalók, mint összehasonlítható helyzetben lévő csoport megtalálása sem okoz általában gondot.

A joggyakorlatban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés legtipikusabb esete a munkaviszony próbaidő alatti azonnali hatályú és indokolás nélküli megszüntetéséhez kötődik. Az Mt. 79. § (1) bekezdésének a) pontja szerint azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti a fél a munkaviszonyt a

<sup>22</sup> Ebktv. 10. § (2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

<sup>23</sup> GREGOR Katalin – VARGA Judit – LUKOVICS Adél – MOLNÁR Veronika, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása*, Tananyag. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 34. old

<sup>24</sup> <https://cmsadmin-pub.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/eselyegyenloseg.original.pdf> (2020. május 8-i letöltés)

<sup>25</sup> Ebktv. 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

<sup>26</sup> DURÓ Edit, *A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében*, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám, 57.

próbaidő alatt. Ez azonban nem ad kibúvót a munkáltatók számára ahhoz, hogy egyes munkavállalókat hátrányos megkülönböztetésben részesítsenek, hiszen ekkor is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Számos esetben<sup>27</sup> előfordul, hogy a munkavállaló próbaidő alatt várandós lesz, ezt bejelenti a munkáltatónak, aki ezt követően, gyakran a próbaidő utolsó napjaiban indokolás nélkül, azonnali hatállyal felmenti a várandós alkalmazottat. A következő eset (az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH/481/2016. számon közzétett határozata), amelyet bemutatok, egy tipikus példa, amely magán viseli a terhes nőket érő nyílt, jogellenes diszkrimináció minden elemét, úgy is fogalmazhatnánk, hogy ez az eset a probléma „állatorvosi lova”.

A kérelmező ügyvivő szakértőként dolgozott egy egyetemen. Várandós lett, majd erről írásban tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját, emellett táppénzes állományba is került. A kérelmező négyhónapos próbaidejének utolsó előtti napján azonnali hatállyal megszüntették a közalkalmazotti jogviszonyát, a kérelmező előadása szerint az okirat átadásakor a dékán az alábbi megjegyzést tette: „Mégis mit gondolt, hogy megvárjuk, míg szül és majd visszajön dolgozni?”. A megjegyzést a kérelmezőn kívül nem hallotta senki. Az eljárás alá vont személy azzal védekezett, hogy két feladat tekintetében kiderült, hogy a kérelmező nem megfelelően végezte a munkáját mindkét esetben, ebből kifolyólag a közalkalmazotti jogviszonyát kizárólag szakmai okokból szüntették meg. A hatóság álláspontja szerint a kérelmező a becsatolt okiratokkal igazolta, hogy rendelkezett a vizsgált időszakban Ebktv. szerinti védett tulajdonsággal (terhesség), és a közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetéséről szóló okiratokat is becsatolta, amely értelemszerűen hátrányként értékelhető. Ezt követően a hatóság azt vizsgálta, hogy tudomása volt-e az eljárás alá vontnak a terhességről, illetve tárt-e fel olyan okot a hatóság számára, amely miatt az egyenlő bánásmód követelményének megtartására nem volt köteles. Az eljárás alá vont védekezését, miszerint a kérelmező jogviszonyát a szakmai hibák miatt szüntette meg, a hatóság nem fogadta el. A hatóság a döntésben kiemelte, hogy egyrészt a próbaidő egy betanulási folyamat, amely alatt kisebb hibák vétése elfogadható, emellett megállapította, hogy az eljárás alá vont kérésekkel fordult a kérelmezőhöz táppénzes állománya alatt is, ami a munkavégzéssel való elégedettséget jelezte. A két említett hiba közül az egyik a korrigálására csak hónapokkal a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését követően került sor, a másik esetében az eljárás alá vont nem támasztotta alá, hogy bármilyen hátrány érte volna. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, várandósságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát a próbaidő alatt felmondással megszüntette.

### *3.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés*

Az Ebktv. 9. §-a értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítása lényegesen nehezebb, mint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében, hiszen a diszkrimináció itt látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének. A megállapításánál először is a közvetlen hátrányos megkülönböztetést kell kizárni, ezután pedig meg kell vizsgálni az adott rendelkezés hatásait. Talán az összetett definícióból is adódik, hogy viszonylag ritkán kerül megállapításra: az elmúlt öt évben az anyaság (terhesség) vagy apaság, mint védett tulajdonságokat tekintve pusztán két esetben került sor jogsértés megállapítására. Egyes szerzők szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma túlságosan bonyolultan került megfogalmazásra,

<sup>27</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján közzétett jogesetekből (<https://www.egyenlobanasmod.hu>) válogatva, anyaság (terhesség) vagy apaság, mint védett tulajdonságokat tekintve az elmúlt öt évben közzétett és a foglalkoztatás területén a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tárgyú és jogsértést megállapító döntéseket vizsgálva kijelenthető, hogy a próbaidő alatti jogellenes munkaviszony megszüntetés tömeges probléma, az esetek döntő többsége hasonló tárgyú ügyben született, lásd: EBH/379/2014., EBH/141/2015., EBH/182/2016., EBH/360/2016., EBH/415/2016, EBH/71/2017., EBH/180/2018., EBH/289/2018., EBH/309/2018.



azonban ez nem egységes jogirodalmi álláspont<sup>28</sup>. Tekintettel arra, hogy már a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma sem egyértelmű minden esetben, álláspontom szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés bonyolultabb definíciója nem nevezhető könnyen alkalmazhatónak.

Az EBH/109/2018. számon közzétett döntés bizonyos tekintetben hasonló a fentebb említett, próbaidő alatti jogellenes munkaviszony megszüntetésekhez. A kérelmező azért fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatták (3x3 hónap, majd 1x6 hónap), amelyet várandóssága bejelentését követően a határozott idő lejártakor nem hosszabbítottak meg, illetve nem alakítottak át határozatlan idejűvé. Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy nem volt megelégedve a kérelmező munkájával, ezért sem ajánlotta fel neki a határozatlan idejű foglalkoztatás lehetőségét. A hatóság vizsgálata során a munkáltató nem adott elő konkrétumot azzal kapcsolatban, miért nem volt elégedett a kérelmező munkájával, nem támasztotta alá okirattal vagy teljesítményértékeléssel, a kérelmező munkájára egyébként panasz nem érkezett. Bár a munkahelyi vezető felhozta a kérelmező fásultságát, azt nem tapasztalta, hogy ez a fásultság a munkavégzésre kihatással lenne. A hatóság álláspontja szerint a hathónapos hosszabbítás ténye arra utalt, hogy elégedett volt a munkáltató a kérelmezővel, és hosszabb időre számított rá. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben anyaságával (várandósságával) összefüggésben közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőnek nem hosszabbította meg a közalkalmazotti jogviszonyát várandóssága bejelentését követően.

### 3.3. Zaklatás, megtorlás

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése 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.

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások ezen két formája tipikusan nem a gyermekvállalással függ össze, és egyébként is ritkábban fordulnak elő az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, mint a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés. Pusztán egyetlen, 2011-es közzétett jogeset található a hatóság honlapján, ami azonban tanulságos számunkra, mivel az eljárás alá vont munkáltató egyszerre valósította meg a zaklatást és a megtorlást is.

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert reprodukciós eljárásban vett részt, amely miatt vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlója zaklató magatartást tanúsított. Mivel sérelmezte, hogy munkaviszonyát jogszerűen nem tudja a felmondási védelem miatt, igyekezett ellehetetleníteni. A hatóság az eljárásban tanúkat hallgatott meg, illetve figyelembe vette a kérelmező által rendelkezésére bocsátott hangfelvételeket, amelyek igazolták, hogy az igazgató kérelmezővel szemben több ízben használt hangneme és modora lekezelő, és tiszteletlen volt. A hatóság megállapításai szerint felvételek ellenséges, megalázó légkör kialakulását támasztják alá minden esetben, aminek keretein belül a kérelmező kiszolgáltatottsága és elnyomása megállapítható volt. A hatóság az ok-okozati összefüggést egyértelműen megállapította, hogy a kérelmezővel szembeni hozzáállás annak következtében és akkor fordult át támadóvá, amikor felszínre került a munkajog által biztosított anyasági védelem a meddőségi kezelés miatt, amely a munkaviszonyának megszüntetését rendes felmondással nem tette lehetővé. Mindezek alapján a hatóság megállapította a zaklatást. Az eljárás alatt a kérelmezőt rendkívüli felmondással elbocsátották, amit pedig a hatóság megtorlasként értékel.

<sup>28</sup> HUNGLER Sára, *Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, Állam- és Jogtudomány, LVII. évfolyam, 2016. 3. szám, 159.

#### 4. A Kúria joggyakorlat egységesítő tevékenysége

Látható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljárásokban széleskörű védelmet élveznek a várandós nők és az anyák. De nem szabad elfelejteni, hogy a Hatóság nem a végső fórum ezekben az ügyekben, hiszen a határozatait közigazgatási perben meg lehet támadni, ezzel a bíróságok, végső soron pedig a Kúria kezébe adva a döntést. A két szervezet jogértelmezése között olyan alapvető különbségek lehetnek, amelyek döntő befolyással bírhatnak a hazai joggyakorlatra.

Az elmúlt néhány évben több fontos döntést is született, gondolok itt például a 4/2017.(XI.28.) KMK véleményre, ahol bizonyítási és fogalmi kérdéseket rendez a Kúria, vagy a KGD 5/2013-ra, amelyben a munkabér egyenlőségének elvét fogalmazza meg kifejezetten előremutató módon. A terület jelentőségét jól mutatja, hogy joggyakorlat-elemző csoport is foglalkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlattal.

A 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény esetén a téma szempontjából kiemelendő, hogy a vélemény megerősíti azt, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait. Ezt a tételt nem lehet elégszer hangsúlyozni, mivel ha már egyszer megvalósult a diszkrimináció, az összetett kimentési feltételek miatt nagyon nehezen tudja ezt bizonyítani ezt a munkáltatót, sok esetben meg sem próbálkozik ezzel. A KMK vélemény másik fontos megállapítása az azonnali hatályú felmondáshoz kötődik<sup>29</sup>. A Kúria itt kifejezetten megerősíti, hogy azonnali hatályú felmondás esetén is vizsgálni kell a felmondás indokolásának jogszerűségét, ha az igényt az egyenlő bánásmód megsértésére alapították. Ezzel ismét egy számos esetben felmerülő gyakorlati problémára ad választ a legfőbb bírói fórum, megerősítve, hogy a munkáltató nem bújhat a próbaidő alatti felmondás intézménye mögé az egyenlő bánásmód követelményének megkerülése céljából.

A következő jogeset a Kúria elvi bírósági határozata, melyben egy alapvető fontosságú tételt kell megerősítenie a legfelsőbb bírói fórumunknak. Mint ahogy korábban is láthattuk a közvetlen hátrányos megkülönböztetés szabályainál, számos esetben a próbaidő alatti indoklás nélküli azonnali hatályú felmondás mögé bújva küldik el a várandós munkavállalókat. Ez az Egyenlő Bánásmód Hatóság konzisztens gyakorlata szerint egyértelműen jogellenes az Ebktv. szabályrendszeréből fakadóan, azonban az elsőfokon eljáró bíróság a munkajogi normaszövegből kiindulva figyelmen kívül hagyta ezt a körülményt.

EBH2018. K.23.

Az ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatát támadta meg keresettel az eljárás alá vont munkáltató (a továbbiakban: felperes). A kérelmező panasszal fordult az alpereshez arra hivatkozással, hogy a felperesnél létesített munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatállyal várandósága miatt szüntette meg a felperes. A felmondás indokaként a felperes a nem megfelelő munkavégzést és a munkakör megszüntetését jelölte meg, valamint azt, hogy az állásinterjún a kérelmező nem tájékoztatta a felperest arról, hogy lombikprogramban vesz részt. Az alperes határozatában megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a kérelmező anyaságával összefüggésben. A felperes keresettel támadta meg a határozatot, álláspontja szerint az alperes megsértette a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) 1. § (1) és (2) bekezdését, 50. § (1) és (6) bekezdését.

A bíróság alaposnak ítélte a keresetet, és az alperest új eljárásra kötelezte. Kifejtette a bíróság, hogy az alperes a Ket. szabályainak megsértésével okszerűtlen következtetéseket vont le a kimentés körében. Álláspontja szerint az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja kifejezetten akként rendelkezik, hogy a próbaidő alatt a munkaviszony azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntethető. A bíróság rögzítette, hogy az

<sup>29</sup> A KMK vélemény 5. pontja: A felmondás (azonnali hatályú felmondás) jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges a felmondás (azonnali hatályú felmondás) indoklása jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálendő, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló.

ügy megítélésének szempontjából döntő jelentősége volt annak, hogy a felmondás a felperes által megjelölt valós indokon alapult-e. A hatósági eljárás alatt a felperes tanúval bizonyította, hogy a kérelmező munkájával voltak problémák. A tényállás teljes körű feltárása ebben a körben elmaradt, amit felrótt az alperesnek a bíróság. Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, hivatkozva arra, hogy az elsőfokú bíróság több ponton iratellenesen rögzítette a tényállást.

A Kúria döntésében leszögezte, hogy az alperesnek az eljárását az Ebktv. rendelkezései szerint kellett lefolytatnia. A kérelmezőnek azt kellett valószínűsítene, hogy valamely Ebktv. szerinti védett tulajdonsággal rendelkezett, és emiatt őt hátrány érte, amelynek eleget tett a felek által nem vitatottan. Ezt követően a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a valószínűsített tények nem álltak fenn vagy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve nem volt köteles azt megtartani. A Kúria arra az álláspontra jutott, hogy az alperes megalapozottan feltárt tényállás alapján jogszerűen jutott azon következtetésre, hogy a felperes ezen bizonyítási kötelezettségének nem tudott elfogadható mértékben, megfelelően eleget tenni, így e körben kimenteni magát nem tudta. Tévedett az elsőfokú bíróság, amikor összemosta a jogsérelem meg nem történtének bizonyítását a munkaviszony megszüntetés indokainak vizsgálatával. Az eljárás során a felperesi kimentés körében kellett volna vizsgálni az indokoltságot, nem pedig a felmondás indokai körében. Tévesen határozta meg azt is a bíróság, hogy az ügy megítélése szempontjából annak volt jelentősége, hogy a felmondás a felperes által megjelölt valós indokon alapult-e. Ezen körülménynek az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti felmondás körében nem volt jelentősége, mert az indokolás nélkül megtehető lett volna. Az alperes határozatának jogszerűségét pedig a tekintetben érintette, hogy a kimentési ok bizonyítottságának hiányát támasztotta alá. Mindezek alapján a Kúria kimondta, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek a valószínűsítése, és a másik félnek a kimentési esetek bizonyítási kötelezettsége konkrétan meghatározott.

A döntésben a Kúria egyértelmű iránymutatást ad a bíróságoknak, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban nem a szűk értelemben vett munkajogi szabályok alapján kell dönten, hanem az Ebktv. felelősségi és kimentési szabályait kell alkalmazni. A több helyen is téves ítélettel az elsőfokú bíróság gyakorlatilag kiüresítette volna az Ebktv. tartalmát. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárások speciális szabályokat igényelnek a tipikusan „gyengébb” helyzetben lévő kérelmezők érdekeinek védelme miatt, amelyeket nem szabad összemოსni más jogágak szabályaival.

## 5. Záró gondolatok

Az egyenlő bánásmód jogának előtérbe kerülése a gyermekvállalás területén elkerülhetetlen, ahogy az egyre inkább jogtudatosabb munkavállalók kevésbé fogadják el a hátrányos megkülönböztetést. Az ismertett esetekben közös vonás, hogy a munkáltató célja feltehetőleg a munkaviszony megszüntetése volt, amint kiderült a munkavállaló terhessége. Főként a próbaidő alatti megszüntetés szélesebb joggyakorlatát vizsgálva szembeötlő, hogy a klasszikus munkajogi szabály, azaz az azonnali és indoklás nélküli felmondás lehetősége mögé bújva próbálnak megszabadulni a várandós munkavállalóktól. Felmerül a kérdés, hogy mi motiválja erre tömegesen a munkáltatókat. Álláspontom szerint ez a magatartás annak köszönhető, hogy a munkáltatók nem akarják viselni a gyermekvállalás terhét. Bár a jogszabályok számos szempontból elősegítik a gyermekvállalást, hiszen a kedvezmények a várandósságtól kezdődően a szülésen át a gyermek tizenéves koráig elkísérik a szülőket, de ugyanez a védelem kötöttséget és terhet jelent a munkáltatói oldalon. A rövid távú hasznot maximalizálni igyekvő munkáltató szempontjából észszerűnek tűnhet az a döntés, hogy még „időben” megszabaduljon a családi életét előtérbe helyező alkalmazottjától. Emellett az a feltételezés is állhat a háttérben, hogy a terhes és a kisgyermekes munkavállaló kevesebbet fog dolgozni<sup>30</sup>, kevesebb hasznot hajtva a munkáltatónak. Ezen problémák megoldása azonban túlmutat az Ebktv. lehetőségein, bármennyire is kielégítő a szabályozás, pusztán a megállapított jogsértések szankcionálása nem lehet elegendő. Megemlítendő még, hogy várandós, kisgyermekes, vagy akár gyermekvállalást tervező álláskereső gyakran szembesülnek diszkriminációval a munkaviszony létrehozása során, de ezen a területen nehezen tud érvényesülni a jogszabályok által nyújtott védelem tekintettel arra,

<sup>30</sup> MÉSZÁROS Gabriella, *Várandós nőekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony megszüntetés alatt*, Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 2017. (80. Tomus), 170-171.

hogyan nem jön létre munkaviszony sem<sup>31</sup>.

A jelenlegi jogi környezet megerősítését nagyban elősegítené a foglalkoztatás szereplőinek aktív tájékoztatása, mivel még mindig nagy számban fordulnak elő azok az esetek, ahol a munkáltatók próbaidő alatt próbálnak „megszabadulni” a várandós munkavállalóktól. A hatályos jogszabályok finomhangolása, a bírói gyakorlat beépítése tovább erősítené a jogbiztonságot, ami mindkét oldal méltányolható érdeke. Másrészt érezhető, hogy a munkáltatók jelentős része teherként fogja fel azt, ha egy munkavállaló várandós lesz. Ez bizonyos szempontból érthető, hiszen a terhes, majd később kisgyermekes nő munkajogi szempontból számos megkötést jelent a munkáltatói oldalon egy gyermektelen munkavállalóhoz képest. Ennek a tehernek az egyenletes megosztása szükséges ahhoz, hogy a gyermekvállalás ne jelentsen munkaerőpiaci hátrányt a szülők, de főképp a nők részére. Ennek egy eszköze a „kötelező”, vagy legalábbis nem átruházható szülői szabadság<sup>32</sup> az apák részére (a 2019/1158 irányelv is hasonló irányba tereli a jogalkotást), amely egyéb előnyeivel túl kiegyensúlyozhatná azt a körülményt, hogy egy férfi munkavállaló gyermeknevelési célú tartós távollétével gyakorlatilag nem kell számolni, míg ugyanez egy nő esetében borítékolható. Az atipikus munkaviszonyok, úgymint a részmunkaidő vagy a munkakör megosztása, kiaknázatlan lehetőségként vannak jelen a jogrendben, így például a nyugat-európai minták átvétele elősegíthetné a gyermekes anyák munkaerőpiacra való visszatérését. Míg a fejlett országokban az anyaság melletti munkát az önmegvalósítás és a karrier motiválja, poszt-szocialista társadalmi jellemző, hogy az alacsonyabb jövedelmi szint miatt merül fel az igény az anyák részéről is a munkavállalásra<sup>33</sup>.

Sem a jogszabályi háttér, sem a joggyakorlat nem ad megfelelő választ azonban a gyermeket gondozó szülők munkaerőpiaci hátrányára. A hátrány, amit elszenvednek, még ma is választás elé kényszeríti a családokat, főként pedig a nőket: karrier vagy család. Összességében úgy vélem, hogy uniós és magyar szinten is a jogalkotás, illetve a jogalkalmazás igyekszik lépést tartani a változó életviszonyokkal, azonban szükséges a meglévő joganyag beágyazódása és a munkaerőpiaci szereplők jogkövető magatartása.

## Irodalomjegyzék

Barakonyi Eszter, *A tiltástól a követelményig – Az európai jogfejlődés főbb állomásai a hátrányos megkülönböztetéstől az egyenlő bánásmód követelményéig*, Tudásmenedzsment, XVI. évfolyam 1. szám.

Bihary László – Farkas Lilla - Kádár András Kristóf - Kárpáti József, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006.

Demeter Judit, *Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása*. In: Sik Endre – Simonovits Bori (szerk.) *A diszkrimináció mérése*, ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012.

Duró Edit, *A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében*, Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám.  
<https://doi.org/10.24169/DJM/2014/3-4/5>

Gillespie, Rosemary: Childfree and Feminine: Understanding the Gender Identity of Voluntarily Childless Women. *Gender and Society*, 2003/1. <https://doi.org/10.1177/0891243202238982>

Gregor Katalin – Varga Judit – Lukovics Adél – Molnár Veronika, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség*

<sup>31</sup> ZACCARIA Márton Leó, *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkaviszony létrehozásával összefüggésben*, Miskolci Jogi Szemle, 2014. (9. évf.) 2. sz., 144.

<sup>32</sup> Ilyen rendszer van Svédországban, ahol a szülők összesen 480 nap szabadságra jogosultak, de a teljes időtartamot csak akkor tudják felhasználni, ha mindkét szülő kivesz legalább 90 napot.

<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (2019. október 31-i letöltés).

<sup>33</sup> [https://qubit.hu/2020/02/13/egyenlokre-es-egyenlobbekre-hasadt-az-europai-munkaeropiac?fbclid=IwAR1N\\_21YDo4kQawLMdV2qUXfhpKN8A14rWnEZ\\_2VPgRMTwUnfrjmSIsRaZ0](https://qubit.hu/2020/02/13/egyenlokre-es-egyenlobbekre-hasadt-az-europai-munkaeropiac?fbclid=IwAR1N_21YDo4kQawLMdV2qUXfhpKN8A14rWnEZ_2VPgRMTwUnfrjmSIsRaZ0) (2020. május 10-i letöltés).



*előmozdításáról* szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása, Tananyag. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014.

Grimshaw, Damian – Rubery, Jill, *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, International Labour Office, Geneva, 2015.

Gyulavári Tamás, *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*. Esély, 2007/3, 3-35.

Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.

Gyulavári Tamás – Kardos Gábor, *Egyenlőben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*, Indok, Budapest, 2000.

Hungler Sára, *Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, Állam- és Jogtudomány, LVII. évfolyam, 2016. 3.

Lovász Anna - Cukrowska-Torzewska - Ewa, Szabó-Morvai Ágnes, *Karrier gyermekvállalás előtt és után*. In: Fazekas Károly - Szabó-Morvai Ágnes (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2017*, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2018.

Kádár András Kristóf, *A bizonyítási teher megosztásának kérdései*, Fundamentum, 2006. 4. szám, 120.

Kazuska Melinda, *A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban*, Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, XXIX. évfolyam 1. szám.

Mészáros Gabriella, *Várandós nőekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony megszüntetés alatt*, Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 2017. (80. Tomus).

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó, *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*, A munka világa, 2020/1. szám.

Szalma Ivett - Matysiak, Anna, *A nők munkapiaci stratégiái és a második gyermek vállalása Lengyelországban és Magyarországon*, Demográfia, 2012. 55. évf. 2-3. szám.

Zaccaria Márton Leó, *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkaviszony létrehozásával összefüggésben*, Miskolci Jogi Szemle, 2014. (9. évf.) 2. sz.

Internetes források:

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_csalkot9\\_11\\_11.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_csalkot9_11_11.html) (2019. október 31-i letöltés).

[https://index.hu/gazdasag/2017/02/13/anyak\\_diszkriminacioja\\_a\\_munkaeropiacon/](https://index.hu/gazdasag/2017/02/13/anyak_diszkriminacioja_a_munkaeropiacon/) (2019. október 31-i letöltés).

<https://oecd.org/social/family/database> (2019. 07. 15-i letöltés)

<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (2019. október 31-i letöltés).

[https://qubit.hu/2020/02/13/egyenlokre-es-egyenlobbekre-hasadt-az-europai-munkaeropiac?fbclid=IwAR1N\\_21YDo4kQawLMdV2qUXfhpKN8AI4rWnEZ\\_2VPgRMTwUnfrJmSI8RaZ0](https://qubit.hu/2020/02/13/egyenlokre-es-egyenlobbekre-hasadt-az-europai-munkaeropiac?fbclid=IwAR1N_21YDo4kQawLMdV2qUXfhpKN8AI4rWnEZ_2VPgRMTwUnfrJmSI8RaZ0) (2020. május 10-i letöltés).

<https://cmsadmin-pub.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/eselyegyenloseg.original.pdf> (2020. május 8-i letöltés).

Joggyakorlat:

EBH 2015.M.24

EBH/379/2014.

EBH/141/2015.

EBH/182/2016.

EBH/360/2016.

EBH/415/2016.

EBH/71/2017.

EBH/180/2018.

EBH/289/2018.

EBH/309/2018.

EBH/481/2016.

EBH/109/2018.

EBH/301/2011.

Felhasznált jogszabályok:

A Tanács irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról.

A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

Az Európai Parlament És A Tanács 2002/73/Ek irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról.

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről