

Doktori (PhD) értekezés

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola

Dr. Makkos Nándor

Egyenlő bánásmód a közszerolgalatban

Témavezető: Prof. Dr. Kiss György

Budapest, 2021

.....

Tartalom

Bevezetés	5
1. A témaválasztás indokolása.....	5
2. A kutatás tárgya: egyenlő bánásmód a magyar kormányzati szolgálati jogviszonyban	9
3. A kutatás módszere, hipotézisek	10
3.1 Kutatás módszere	10
3.2 Hipotézisek.....	12
I. Az állam kötelezettségei az egyenlő bánásmód biztosítása terén.....	12
1. Az állam, mint munkáltató	12
2. A közszolgálat fogalma	14
3. A közszolgálat átalakulása	21
4. A diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód elhatárolása	23
5. Az egyenlő bánásmód és az igazolt nem egyenlő bánásmód elhatárolása.....	25
6. Igazolt nem egyenlő bánásmód elhatárolása a hátrányos megkülönböztetéstől	27
7. Egyenlő bánásmód a nemzetközi munkajogi szabályozásban	30
7.1 A gyengék védelmének elve	30
7.2 A diszkrimináció tiltásának kialakulása	31
7.3 Szociális jogok elismerése	32
7.4 Nemi diszkrimináció „az egyenlő munkáért egyenlő bért” elv megjelenése.....	33
7.5 Az egyenlő bánásmód elvének megjelenése	34
7.5 Az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztése	35
7.6 Az egyenlő bánásmód elve az Unió alapelve.....	37
8. Az egyenlő bánásmód elvének, és hiányának megjelenése hazai közjogunkban	40
9. Egyenlő bánásmód a rendszerváltozás után	42
10. Diszkrimináció tilalma az Alkotmányban.....	46
11. Diszkrimináció tilalma az Alaptörvényben.....	48
12. Diszkrimináció tilalma az Ebktv.-ben	50
12.1 Közvetlen (direkt) diszkriminációról	51
12.2 Közvetett (indirekt) diszkrimináció.....	61
12.3 A diszkrimináció egyéb alakzatairól	63
12.3.1 Zaklatás	63
12.3.2 Jogellenes elkülönítés.....	64
12.3.3 Megtorlás.....	66
12.3.4 Többszörös diszkrimináció	67
13. Rész-következtetések	70

II. A munkáltató kötelezettségei az egyenlő bánásmód tükrében	74
1. A munkáltató kötelezettségei	74
2. Személyzetpolitika, létszámgazdálkodás	75
3. A kormányzati szolgálati jogviszony keletkezése, a kiválasztási eljárás	78
4. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás	87
5. Egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása	91
6. Fogyatékkal élők foglalkoztatása, az ésszerű alkalmazkodás feltételei	93
7. Munkáltató indokolt és szükséges képzési, továbbképzési kötelezettsége	96
8. A teljesítményértékelés	99
9. Az illetmény szerkezete, megállapítása – a munkáltatói jogkör természete	101
9.1 Az illetmény szerkezete	101
9.2 Az illetmény megállapítása	103
9.3 Diszkrecionalitás, mérlegelési jogkör és az illetmény	109
9.4 Várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók illetményének védelme	112
10. Nyugdíjkorhatár és munkaviszony megszűnés, megszüntetés	113
11. Részmunkaidő	115
12. Munkaviszony megszüntetés	116
13. Pozitív intézkedések a kormánytisztviselő hivatása és családi élete összeegyeztethetőségének érdekében	118
14. Otthoni munkavégzés	125
15. Rész-következtetések	126
III. A tisztviselői kötelezettségei az egyenlő bánásmód érvényesítésében	131
1. Jóhiszeműség és tisztesség elve	133
2. Jogszerűség elve, joggal való visszaélés tilalma	137
3. Szakszerűség elve	139
4. Hatékonyság elve	143
5. Személyiségi jogok védelmének elve	146
6. Nemzeti érdekek előnyben részesítésének elve	153
7. Méltóság elve	155
8. Előítélet-mentesség elve	160
8.1 Előítélet, és utasítás kapcsolata	163
8.2 Utasítás és diszkrimináció kapcsolata	164
8.3 Utasítás, diszkrimináció és a felelősség kapcsolata	169
9. A politika semlegesség (pártatlanság) elve	173
10. Az érdekek elsőlegességének elve	176
11. Törvényesség elve	178
12. Alávetettség elve	179

13. Életpálya elve	181
14. Fokozott felelősség elve	183
15. Érdemesség és érdemtelenség a tisztviselő magatartásában	185
16. Rész-következtetések	189
IV. Egyenlő bánásmód a közszolgálat és a társadalom kapcsolatában	206
1. Jogszerűség elve a tisztviselők és a társadalom kapcsolatában.....	206
2. A hivatalbóliság elve	211
3. A hatékonyság elve	214
4. A helyes tisztviselői attitűd	215
6. Rész-következtetések	216
Összefoglalás.....	221
I. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása az állam kötelezettsége.....	221
II. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása a munkáltató kötelezettsége	223
III. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása a tisztviselők kötelezettsége	225
Felhasznált irodalom	239

Bevezetés

1. A témaválasztás indokolása

A közszolgálat meghatározó eleme volt, és ma is az a hivatásos személyi állomány, mely minden más professziótól elkülöníthető. Ez a társadalmi réteg az, amely állami „szolgálataiért meghatározott előjogokat, kedvezményeket és mindenekelőtt stabilitást kap cserébe.”¹ A közjognak alávetett közszolgálatnak a közérdeket² kell szem előtt tartania. A közjog tartalmát, és eljárásrendjét a politikai döntéshozó határozza meg, melynek figyelembe kell vennie számos nemzetközi jogi elvet. A közszolgálat azonban az elmúlt időszakban az új hivatásrendi törvények megjelenésével jelentős változáson ment keresztül, indokolt tehát megvizsgálnunk az egyenlő bánásmód szerepét a megváltozott közjogi szabályozásban, és a közszolgálatban.

E mű vázlatosan tér ki az egyenlő és egyenlőtlen bánásmód valamint az emberi jogok³ fejlődéstörténeti összefüggéseire, és csupán e helyt tesz említést tesz egyes kapcsolódó történelmi dokumentumokról.⁴ Az emberi jogok ugyanabban a jogban gyökereznek, melyből az egyenlő méltóság elve is származik. Az emberi méltóság⁵ alapja az egyenlő bánásmódnak, mely minden emberi lényt megillet, egyenlő és elidegeníthetetlen joguk miatt. Az emberi méltóság „nem kerülhet ellentmondásba önmagával: amíg az egyes szabadságjogok összeütközhetnek, addig a méltósághoz való jog bármilyen mértékű elismerése nem sértheti mások ugyanilyen jellegű jogát.”⁶ A mű terjedelmi keretei nem engedik meg az emberi jogok részletes bemutatását, s főleg nem értelmezését valamennyi ország gyakorlatában, az ilyen irányú összehasonlítás, nem is volt célunk, az egyenlő bánásmód elvére, és az azzal kapcsolatos

¹ KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása*, Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 11.

² Evelin ELLIS, Philippa WATSON: *EU Anti Discrimination Law (Oxford European Union Law Library) 2nd Edition* Oxford, 2012. p. 6.

³ Alaptörvény, U cikk., Az emberi jogok az emberi mivolthoz kapcsolódó, jogi – állam általi – elismeréstől függetlenül létező, univerzális és éppen ezért általános érvényesülésre törő morális maggal rendelkező jogok. Az emberi jogok az államtól függetlenül léteznek, noha kétségtelen, hogy azok csupán abban az esetben nyújtanak megfelelő védelmet és töltik be funkciójukat, ha alapjogi – alkotmányos – elismerést nyernek. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Justis Bt. Pécs, 2010. p. 95.

⁴ Például Hammurabi, Mózes törvénykönyve, Nagy Kürosz hengere, Magna Charta, Bill of Right (USA), Függetlenségi Nyilatkozat, Szent Istán, Szent László törvényei, Tripartitum, 48-as törvények.

⁵ Az emberi lények (...) eszközé alacsonyítása ellenkezik az emberi méltósággal. 2002. évi VI. törvény az Európa Tanácsnak az emberi lény emberi jogainak és méltóságának a biológia és az orvostudomány alkalmazására tekintettel történő védelméről szóló, Oviedóban, 1997. április 4-én kelt Egyezménye: Az emberi jogokról és a biomedicináról szóló Egyezmény, valamint az Egyezménynek az emberi lény klónozásának tilalmáról szóló, Párizsban, 1998. január 12-én kelt Kiegészítő Jegyzőkönyve kihirdetéséről, preambulum.

⁶ TAKÁCS Péter: *Emberi jogok* in: SZABÓ Miklós (szerk): *Jogbölcseleti előadások* Bíbor Kiadó Miskolc, 1998. p. 229.

legfontosabb jogi intézményekre koncentrálunk, elsősorban az európai illetve hazai jogi dokumentumok említésével, elemzésével.

Fő kutatási területünk az egyenlő bánásmód elvének társadalomtudományi területére esik, annak sokrétű összefüggését vizsgálja. A mű nem vállalkozhat a közzolgálat teljes területét lefedően az egyenlő bánásmód elve működésének bemutatására, elsődlegesen az egyenlő bánásmód elvének a közigazgatás szűkebb szervezetrendszerében való működésére összpontosítunk – a kormánytisztviselői jogviszonyra, és a köz szolgálatának egyes aspektusaira – valamint felvázoljuk, az egyenlő bánásmódoz fűződő jogok kialakulásának, működésének, és lehetséges fejlődésének egyes területeit, munka,- alap,- személyiségi,- szociális, és egyéb jogok területén. Célunk az volt e műben, hogy javítsuk a közzolgálatot az egyenlő bánásmód elvének vizsgálatával, illetve utaljunk az egyenlő bánásmód, és egyenlő megítélés gyakorlatára. Összpontosítunk e fogalom keletkezésére, alakulására, alakítására, érvényesülésére, és érvényesítésére és érvényesíthetőségére is. Az objektív vizsgálat elsősorban dokumentumok elemzését követeli meg, de a vizsgálatban szerepet kaphat a folyamatosan alakuló jogszabályok és tudományos, vagy szubjektív vélemények említése is.

Az egyenlő bánásmódnak a jelenre és a jövőre is hatása lehet, tehát az egyenlő bánásmód elve és gyakorlata sem értelmezhető annak a talajnak a vizsgálatára nélkül, amelyből az származik.

Fontos, hogy az egyenlő bánásmód vizsgálatában meghatározzuk az egyenlőség viszonyítási alapját. Reálisan megítélni azt tudjuk, hogy személyek, vagy csoportok, helyzete azonos, vagy hasonló-e.

Meg kell jegyeznünk, hogy az egyenlőség-folyamatok nem egyedül állók, tehát annak tényezőinél vizsgálnunk kell e folyamatok egymásra gyakorolt hatását is. Mindezen vizsgálatokat az egyenlőség múltbéli és jelenlegi megítélése, és e folyamatok jövőbeli befolyásolásának érdekében tesszük.

Amint említettük, az egyenlőség vizsgálható annak tulajdonságai alapján, és körülírható annak tulajdonságait nem hordozó tényezők alapján, azonban megjegyezzük, hogy az egyenlőségek között a választóvonal nem éles. Az egyenlő és egyenlőtlen bánásmódokat hordozó helyzetek, között az átmenet folyamatos, így az egyenlő bánásmódtól eljuthatunk az egyenlőtlen bánásmódig.

A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem területén az Unió joga közvetlenül érinti az EU-ban, a magyar tisztviselők mindennapi életét. A hátrányos megkülönböztetés ellen a közösségi irányelvek védelmet nyújtanak különösen a foglalkoztatás, a szakképzés, az

oktatás, a szociális biztonság és az egészségügyi ellátás terén, tiltják a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést,⁷ a zaklatást, a hátrányos megkülönböztetésre adott utasítást és a megtorlást, valamint kötelezik a tagállamokat, hogy gondoskodjanak hatékony jogorvoslatokról és szankciókról.⁸

A jogállam közigazgatási eljárásaiban⁹ az egyenlő elbánás elvét érvényesíteni kell.¹⁰ A jogállamiság érdekében a közigazgatás megfelelő átalakításának célja a Magyarországon is a plurális polgári demokratikus jogállamokra jellemző differenciált közigazgatás kialakítása volt, ahol napjainkban, első körben az önkormányzati közigazgatási rendszer, majd a központi közigazgatási rendszer átalakulása történik meg.¹¹

Ma már az emberi életnek kevés olyan területe van, ahol nem játszik szerepet a közigazgatás, és annak szabályrendszere a jog, mert „alapvető jogokat,¹² jog szabályozhat, melyeket törvénynek kell megállapítania.”¹³

A törvény előtti egyenlőség doktrínája az egyenlő bánásmódban alapvető jelentőségű, mely „nemcsak a jogalkalmazást kötelezte, hanem a jogalkotást is, hiszen az anyagi jogi egyenlőségi követelmény volt az alapja a jogalkalmazással szemben támasztott eljárási, magatartási kötelességnek.”¹⁴ Az egyenlő bánásmód tehát politikai, etikai, morális követelményből csakhamar jogi követelménnyé vált,¹⁵ mely a közjogban általánosan érvényesül. Előbbi megállapítás első része igazolt lehet, mert „a társadalom tagjai közötti horizontális egyenlőtlenség növekedése, elégedetlenséget, nyugtalanságot, zavart okoz.”¹⁶ Az egyenlő bánásmód tehát hatással van a társadalomra és annak jogrendszerére. A közjognak

⁷ Az ECJ gyakorlatában az első előfordult eset: Judgment of 20 March 1957, Case 2/56 Geitling v High Authority [1957-58] ECR 3. Bővebben lásd: A nemen alapuló közvetlen és közvetett diszkriminációval kapcsolatban lásd a C-363/12. sz. ügy. Z. kontra A Government department és The Board of management of a community school. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. ECLI: EU: C:2014:159. 53. pontját.

⁸ C-30/19. sz. ügy Diskrimineringombudsmannen kontra Braathens Regional Aviation AB. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA Az ismertetés napja: 2020. május 14. ECLI: EU: C:2020:374. 29. pont.

⁹ Bővebben lásd: Alaptörvény: Nemzeti hitvallás, II. cikk, VI. cikk (1) bek., IX. cikk, (4-5) bek., XV. cikk, XVII. cikk., XIX. cikk., 37. cikk, (4). bek.

¹⁰ TAKÁCS Péter: *Államtan, fejezetek az állam általános elmélete köréből* Robinco Kft., BUDAPEST, 2010. p.21.

¹¹ BALÁZS István: *A Közigazgatás változásiról Magyarországon és Európában a rendszerváltástól napjainkig* Debreceni Egyetemi Kiadó, 2016 p.11.

¹² Az alapjogok racionálisan kényszerítő koherens rendszert alkotnak. Bővebben lásd: Ronald DWORKIN: *Freedom's Law: The Moral Reading of the American Constitution* Oxford University Press, New York, 1996. p.124.

¹³ Jat. 5. § (2) bek. a.); 64/1991. (XII.17.) AB határozat, ABH 1991, 297, 303.; 23/1990. (X.31.) AB határozat, ABH 1990, 88.; 93.

¹⁴ Bővebben lásd: KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása*, Dialóg Campus Budapest, 2019. p.81.

¹⁵ Ibid. Kiss, p.81.

¹⁶ F. STEWART: *Horizontal Inequalities and Conflict: Understanding Group Violence in Multiethnic Society* Oxford University, UK Palgrave Macmillan 2008. p.18., Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata első mondat.

hatása van a magánjogra is, és ebben a „ráhatásában” fontos az az ember szabadságjogainak védelme, a gyengébb fél polgári¹⁷ és büntetőjogi védelme¹⁸ miatt is. A jogállam számára tehát fontos az egyenlő bánásmód érvényesülése, és érvényesítése az állam stabilitása, és így saját szüntelen átalakulásban lévő szervezetrendszerében is.

Feltételezésünk alapján az egyenlő bánásmód minden ember számára alapvető elv személyiségi jogaik megvédése érdekében, és minden munkavállaló¹⁹ számára is fontos, hiszen az emberi méltóságuk megőrzésének lehetőségét jelenti, hogy indokolatlanul ne váljanak hátrányos megkülönböztetés áldozatává, szándékos, vagy szándék nélküli cselekvés, vagy mulasztás eredményeként. Az egyenlő bánásmód lényeges elv, a bíróságok döntéseiben az egyenlő elbánás folyamatában is. Kikerülhetetlen elv a „közigazgatási szolgáltatásokat fogyasztó” társadalom számára is, különösen országgyűlési, és helyi választásokban, közbeszerzésekben, közszolgáltatások nyújtása során, vagy közszolgáltatásokhoz történő egyenlő esélyű hozzáférésben. Az egyenlő bánásmód elve létfontosságú a közszolgáltatásban, mert kölcsönösen függő, (interdependens) és elválaszthatatlan (indivisible) az emberi jogoktól, így azt gondoljuk, az egyenlő bánásmód előmozdítása a társadalom legfontosabb elvei közé tartozik, azonban a társadalom által korántsem súlyoknak megfelelően kezelt elvek, előírások és gyakorlatok. Az adatok azt mutatták, hogy 2017-ben országos szinten a lakosság közel egyharmada (37,9%) tapasztalta már élete során a védett tulajdonságok²⁰ legalább egyike alapján²¹ a diszkrimináció jelenségét.²²

Összefoglalva, az egyenlő bánásmód elve véleményünk szerint a közszolgáltatásban is legalább három területen kifejezetten fontos. Egyrészt, „minden személynek joga van egyenlő

¹⁷ Bővebben lásd: Kúria, III/01522/2014 [248]. „az objektív erőfölényt a generálklauzulán keresztül közvetlenül átsugárzó jogegyenlőségi elv képes ellensúlyozni.”

¹⁸ Büntetőügyekben különösen a *nullum crimen sine lege/poena*, ill. *ne bis in idem* elve jöhet számításba.

¹⁹ A munkavállaló fogalmát Gyulavári négy területen említi: a munkavállalók szabad mozgáshoz való joga, beleértve a szociális biztonsági koordinációs jogot, az egyenlő bánásmód elve, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, valamint a munkafeltételeket érintő munkajogi szabályokat. Bővebben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* Pázmány Press, Budapest, 2014. p.16.

²⁰ Az Ebktv.-ben felsorolt tulajdonságok, jellemzők, alapján történő megkülönböztetés e törvény értelmében jogellenes, mert az egyenlő bánásmód biztosításának követelményébe ütközik.

²¹ Neményi Mária által 2017-ben végzett kutatása alapján, Magyarországon négy védett tulajdonság szerepelt a személyesen megélt diszkrimináció leggyakoribb okai között: életkor, vagyoni helyzet, egészségi állapot, és a társadalmi származás. Ezek mellett gyakori diszkriminációs okok közé tartozott a nem, bőrszín, faj, nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás, politikai nézet és a foglalkoztatás jellege. A korábbi évek vizsgálataihoz képest új tendenciát jelentenek a vagyoni helyzetben (+7,7%) és a társadalmi származásban (+6,4%) megjelenő társadalmi különbségek. A halmozott diszkrimináció a diszkriminációt személyesen megélt 18 éven felüli lakosság több mint egynegyedét (28,3%) érintette 2017-ben.

²² NEMÉNYI Mária, SÁGVÁRI Bence, TARDOS Katalin: *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság 2017. Kutatási eredmények* Budapest, 2017.

feltételek mellett saját hazájában közszolgálati állásokra való alkalmazásához.”²³ Másrészt, a közszolgálat lényegi eleme a „köz” minél hatékonyabb szolgálata, melyet Weber korrekt, társadalmi célokat elérő kalkulációnak nevez.²⁴ A hatékony közszolgálat elképzelhetetlen koherens személyzeti rendszer nélkül,²⁵ mely integritásának ellenében hat az egyenlőtlen bánásmód, mint dezintegrációs tényező. Harmadrészt, a közszolgálat a jogállamiság elvéből kifolyóan nem engedheti meg a diszkriminációt a társadalom tagjai számára nyújtott szolgáltatásai tekintetében sem. Az egyenlő bánásmód biztosítása azonban „nem lehet csak és kizárólag a törvényhozás felelőssége, szükség van a jogsértettek jogérvényesítését segítő intézményrendszerre is.”²⁶

2. A kutatás tárgya: egyenlő bánásmód a magyar kormányzati szolgálati jogviszonyban

Elsősorban választ keresünk az egyenlő bánásmód fogalmi tartalmaira, funkcióira mely megnyilvánul a társadalmi igazságosságban, és az emberi méltóság biztosításában különösen a munkajogviszonyok tekintetében. Másodsor, választ keresünk annak, a közigazgatásban betöltött szerepére, vagyis a jog által a közigazgatásra kifejtett hatatásaira, benne az állami ez irányú kötelezettségeire, a munkáltató, és a közszolgálati tisztviselők magatartására,- valamint a közszolgálat és a szolgáltatást igénybe vevők kapcsolatára kifejtett hatásaira. A közigazgatás a mindenkori hatalom szándéka szerint, jogilag szabályozott társadalmi viszonyok megtestesítője. Feltételezésünk szerint a társadalomban érvényesülő szabályozott és szabályozatlan bánásmód alapvetően egyenlő vagy egyenlőtlen lehet. Azonban figyelemmel kell lennünk a szabályozást átfedő, réteges és összekapcsolt politikák komplex rendszerére is. Az egyenlő és egyenlőtlen bánásmód, a közigazgatási jogon²⁷ kívül a büntető,- a polgári, az alkotmány,²⁸ és a jog egyéb területein is megjelenik.

²³ Bővebben lásd: Universal Declaration of Human Rights (UDHR) 21. cikk. 2.

²⁴ M. ALBROW: *Bureaucracy*, Pall Mall, London, 1970, p.65.

²⁵ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p.120.

²⁶ Forrás: http://www.ligaakademia.hu/news/337/III_Egyenlo_banasmsd_is_esilyeg.pdf letöltés: 2020. 03.21.

²⁷ A közigazgatási jog, az alkotmányjog önnállósult ága, mely utóbbi „kizárólag az állami alapintézmények szervezetére és működésére vonatkozó jogszabályok összességét jelenti.” SCWEITZER Gábor: *Közjogi provizórium, jogfolytonosság, új közjogi irány* Az 1919/1920-1944 közötti magyarországi alkotmányjog-tudomány vázlatok http://real.mtak.hu/11507/2/schweitzer_alkotmanyjog_tudomany.pdf. p. 2. Letöltés: 2020. 04. 24.

²⁸ „Formai értelemben akkor beszélhetünk alkotmányosságról, ha az alkotmány szabályai tartalmuktól függetlenül a gyakorlatban is érvényesülnek; tartalmi értelemben viszont akkor érvényesül az alkotmányosság, ha az alkotmány szabályai megfelelnek bizonyos alapelveknek. Ezek közé a minimális alapelvek közé tartozik: 1. a demokrácia elve, 2. a pluralizmus elve, 3. a jogállamiság elve, 4. a hatalommegosztás elve, 5. a törvény előtti egyenlőség elve, valamint az alapvető emberi jogok elismerése és intézményes védelme.” HALÁSZ Iván (szerk.) *Alkotmányjog* Dialóg Campus Budapest, 2018. p.21.

Választ keresünk az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére a magyar közszolgálatban, elsősorban a kiegyezés utáni időszaktól kezdődően. A vizsgált korszak meghatározását a mű tartalmi keretei indokolják, különösen annak a ténynek a fényében, hogy a mai értelemben vett egyenlő bánásmódról a korábbi időszakokban nem beszélhetünk.

Feltételezésünk szerint az egyenlő és az egyenlőtlen bánásmód értelmezhető és értelmezendő az egyes társadalmak között is, mely viszony alapvetően egyenlő lehet, azonban egyes államok instabillá válhatnak, „különösen egy olyan funkcionális szemlélettel, amelyben az állam elveszíti normatív prioritását, és a szabályozási hatalom optimális kiosztása során versenybe száll a nemzetek feletti, magán- és helyi szereplőkkel.”²⁹ A szuverenitás magában hordozza a nemzeti felelősségvállalást is, ami azt jelenti, hogy az állami politikákat maga az állam fogalmazza meg és hagyja jóvá, nem pedig más államok vagy multinacionális intézmények.³⁰ E miatt is, természetesnek kell tehát tekintenünk az állam saját jogrendje, és benne az emberi méltóság, és abban az egyenlő bánásmód feletti örökösét.

3. A kutatás módszere, hipotézisek

3.1 Kutatás módszere

A kutatás szekunder jellegű, államtudományi megközelítésű, elsősorban jogszabályok, jogi szakirodalom, és bírósági ítéletek áttekintését tartalmazza. Úgy gondoljuk, hogy az egyenlő bánásmód és az igazolt nem egyenlő bánásmód elve az ember és a munka világának olyan meghatározó elvei, hogy az az ember és a munka kapcsolatának vizsgálatát, sajátos szemléletét adja. Az emberi társadalom egyes tagjai, a társadalom más tagjait,³¹ csoportjait³² ugyanis rendszeresen megkülönböztetik. A megkülönböztetés, differenciálás tehát természetes jelenség a közsférában is, és természetes eredetű a hátrányos megkülönböztetés is, melyet ennek ellenére széleskörűen tiltanak jogszabályok, indokolt tehát a tilalmak jogi kereteinek vizsgálata.

A közigazgatás feltételezésünk szerint komplex tevékenység, mert a „jogalkotásban közreműködő, jogalkalmazó, döntés-előkészítő, döntéshozó és döntésvégrehajtó tevékenység

²⁹ KINGSBURY, B. (1998). Sovereignty and Inequality. *European Journal of International Law*, 9(4), 599–625. doi:10.1093/ejil/9.4.599. p.611.

³⁰ ERIKSEN, S. S. (2010). “State failure” in theory and practice: the idea of the state and the contradictions of state formation. *Review of International Studies*, 37 (01), p.229–247.

³¹ A „társadalom tagjához” a „személyhez” jog absztrakciókat társít.

³² HALLER József, FARKAS Johanna: *Pszichológia a közszolgálatban* I. Dialóg Campus Budapest, 2018. p.136. „A csoportot pszichológiai értelemben, úgy határozhatjuk meg, mint egyének együttesét, akik egymással szociális kapcsolatban (inkább interakcióban) állnak, így társas interakciók sokaságát bonyolítják le.”

egyaránt megjelenik benne.”³³ Úgy gondoljuk, a közigazgatás olyan igazgatási tevékenység, mely állami tevékenységét testesít meg,³⁴ ez által mások magatartását is befolyásolja, ezért előítélet-mentesnek kell lennie. A „köz” szolgálata azonban vélhetően „nem egy jól definiálható szakma, hanem a szakmák sokaságára épülő komplex tevékenységrendszer.”³⁵

Az egyenlő bánásmód vizsgálatában a jogtudományban létezik vizsgálati szempontrendszer, azonban az államtudományban vélhetően az egyenlő bánásmód kiterjesztett értelmezéséről van szó.

Egy állam közigazgatását különböző jogállású élethivatás szerűen tevékenykedő személyzet látja el. A személyzetet honvédelmi, rendvédelmi, köztisztviselői, közalkalmazotti, kormánytisztviselői, és a közigazgatási szerveknél tevékenykedő munkavállalói csoportokra oszthatjuk. A kormánytisztviselői csoport csak néhány éve alakult ki, ezért az értekezésben ezért erre a kormánytisztviselői csoportra kiemelten fókuszálunk. A formális logika alapján, az egyenlő bánásmód megjelenhet a négy pólusú jogalkotó, jog végrehajtó, jogot ellenőrző állami szervezetrendszerben és a közszolgáltatásokat igénybe vevők viszonyában, ezért az értekezésben ezeket a területeket tüzetesen megvizsgáljuk. A vizsgálat nem kerülheti meg a jogi vizsgálatot, hiszen az a közigazgatási folyamatok alapja. Ugyanakkor feltételezzük, hogy a jog a társadalom számára sötét verem marad, és a társadalom tagjai nem kötelesek felismerni annak törvényszerűségeit. Az egyenlő bánásmód a társadalom tagjai számára inkább az egyenlőség általános érvényesülésére koncentrál, holott az nyilvánvalóan igazságtalan lenne. A fentiekből következik, hogy az egyenlő bánásmódot igazolni szükséges a közigazgatás és a társadalom kapcsolatában, és az vélhetően nem lehet csupán jogalapú vizsgálat. A közigazgatás szempontjából a nemzetközi egyezmények, és a jog nemzeti hagyományai utat mutathatnak, azonban a széles társadalom számára az ismeretlen, ők az egyenlő bánásmódot vélhetően nem a jog egyenlőség tartalma alapján, hanem a bánásmód igazságossága alapján ítélik meg. Feltételezésünk alapján az állam, a munkáltató és a kormánytisztviselő magatartását a jog határozza meg, a tisztviselők és a társadalom viszonyában azonban annak viszonyossága miatt ettől eltérő értékek is vezérelhetik. Az egyenlő bánásmód vizsgálatát a társadalom és a tisztviselők kapcsolatában nemcsak a tisztviselők számára nyilvánvaló jogi megközelítés mentén alkalmazzuk, hanem annak a társadalom oldaláról szélesebb értelmezését is.³⁶ Az

³³ Ibid. PATYI, p.11.

³⁴ Bővebben lásd: Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről EGT-vonatkozású szöveg 2. cikke (1) bek. 4. pont.

³⁵ BELÉNYESI Emese: http://real.mtak.hu/82365/1/A_kepzes_tovabbkepzes_szerepe_a_kozigazgatasi_humaneroforras_fejleszteseben_u.pdf Letöltés 2020. 02. 10. p.6.

³⁶ MAKKOS Nándor: Az egyenlő bánásmód kvintesszenciája JEGYZŐ ÉS KÖZIGAZGATÁS (2020). p.17-21.

értekezésben azonban a tisztviselők és a társadalom kapcsolatában csak a tisztviselők és az ügyfelek kapcsolatára fókuszálunk.

3.2 Hipotézisek

1. Első feltételezésünk alapján az állam egyenlőség elvű szerepvállalása és a diszkrimináció mentessége túlmutat a munkáltató és a kormánytisztviselők szimpla jogvédelmén. Az egyenlő bánásmód követelménye megjelenik a Kttv, a Kit. és más közszolgálati jogszabályokban, direkt, vagy indirekt módon.
2. Második feltevésünk szerint, a hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése a közszolgálatban különösen a munkáltató kötelezettsége, és hatással bír a munkavállaló különleges élethelyzeteire.
3. Harmadik feltételezésünk alapján, az egyenlő bánásmód magában foglalja a tisztviselő megfelelő magatartását, mert kötelezettségeit teljes életpályáján a törvényesség tisztelete alapján fokozott felelősséggel gyakorolja.
4. Negyedik feltevésünk alapján, az egyenlő bánásmód jelentős szerepet kap a tisztviselő és a társadalom kapcsolatában, mert a tisztviselő a társadalmat úgy szolgálja, hogy mindenkor megfeleljen a tőle elvárható magatartás követelményeinek. A tisztviselő e magatartásmódja ugyankkor túlmutat a jogi vizsgálaton.

I. Az állam kötelezettségei az egyenlő bánásmód biztosítása terén

1. Az állam, mint munkáltató

A munkáltatók közül monopolhelyzetű az állam,³⁷ ezért jogviszonyai speciálisak lehetnek, mert – a közüzemi szolgáltatások kivételével – nincs más ilyen helyzetű munkaadó, aki feladatát a köz érdekében közhatalommal végzi.³⁸ Törvényalkotói minőségében az államot az Országgyűlés és a Kormány, munkaadói minőségében az adott állami szerv vezetője

³⁷ RÉCSI Emil megjegyzi, „az állam, határozott földtérén, uralkodó-fő s kormányhatalom alatt szervezett polgári társaság, melynek célja a jogállapot létesítése biztosítása és fenntartása, emberi művelődés és közjóllét minden irányú előmozdítása.” RÉCSI Emil: *Közigazgatási törvénytudomány kézikönyve, az ausztriai birodalmi törvényhozás jelen állása szerint különös tekintettel Magyarországra*. Első kötet Nyomtatott Schreibert Alajosnál Pozsony, 1854. p.1.

³⁸ Bővebben lásd: a Bizottság közleménye az EK-Szerződés 81. cikkének a horizontális együttműködési megállapodásokra való alkalmazhatóságáról szóló iránymutatás (2001/C 3/02) (EGT vonatkozású szöveg).

képviseli. A munkaviszony legfőbb alanyai a munkáltató és a munkavállaló,³⁹ az állami szervezetben pedig az állami irányítás képviselői,⁴⁰ és az állami szolgálatot teljesítők. Az állam által foglalkoztatott tisztviselők, munkavállalók „hatékony, valódi munkát” végeznek.⁴¹

Az állam rendelkezik munkáltatói képességgel, azonban mivel jogi személy, csak képviseleti szervei által lehet realitása az állami, szűkebben a tisztviselői jogviszonyokban. Közigazgatási szerv képviselői a tisztviselők, szűkebb értelemben az állami szerv vezetője. A jó közigazgatás működése a közszolgálat által, minden pillanatában szem előtt tartja a jogállamiság, és az eredményesség valamennyi szempontját, követelményét.⁴²

A közigazgatás az állami munkáltatás jelentős területe, mely bizonyos társadalmi igényeket elégíti ki, működése szervezeti struktúrákra, szakpolitikákra, kapcsolatokra, folyamatokra, programokra, és szerepkörökre épül.⁴³ A közigazgatási jog, „a jognak az az ága, amely szabályozza:

1. a közigazgatás jogi szervezetét és azoknak az egyéneknek kijelölését, akikben a közigazgatás meg van személyesítve;
2. ezeknek a szervezeteknek hatáskörét és jogait, amelyekkel a közszolgálatot elláthatják, valamint az emberek viszonyát a közhatalomhoz;
3. az eljárást, amellyel a szervezetek hatáskörüket kifejthetik, határozataikat maguk végrehajtják és az abból származó jogviták elintézését nyernek.”⁴⁴ Közigazgatáshoz soroljuk bővebb értelemben tehát mindazon jogviszonyokat, melyekben a munkáltató az állam.⁴⁵ A közigazgatást a Kormány irányítja, és a jó kormányzás hatást gyakorol a társadalmi bizalomra, és kialakítja a

³⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (MT.) 32. §.

⁴⁰ Az állam jogképes, és jogképessége a Ptk. 3:1. § (2) bekezdése alapján kiterjedhet „minden olyan jogra és kötelezettségre, amely jellegénél fogva nem csupán az emberhez fűződhet.” A Ptk.6:17 § értelmében a képviseleti jog kiterjed mindazon cselekmények elvégzésére és jognyilatkozatok megtételére, amelyek a képvisellel elérni kívánt cél érdekében szükségesek.

⁴¹ A munka fogalmát a Bíróság a Levin ügyben fejtette ki: (C-53/81. D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. 23 March 1982 (17) ECLI: EU: C:1982:105) „Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy bár a részmunkaidős foglalkoztatást nem zárják ki a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályok alkalmazási köréből, e szabályok csak a hatékony és valódi tevékenységek folytatására vonatkoznak.” Az angol Employment Right Act (ERA) különbséget tesz szolgáltatási és munkaszerződés között. A szolgáltatási szerződés kizárja a legtöbb foglalkoztatottat az egyenlő bánásmód hatálya alól. A különbségtétel alapja a személyes közreműködés. A személyes közreműködés azonban nem egyedüli meghatározója a foglalkoztatásnak, ahhoz tartozik az irányítás és az ellenértékének megfizetése is.

⁴² Ibid. Magyary, p.81.

⁴³ S. HOLMBERG and B. ROTHSTEIN (eds.): *Good Government The Relevance of Political Science* Edward Elgar Cheltenham Northampton MA, USA 2012. Preface.

⁴⁴ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás* Királyi Magyar Egyetemi Nyomda Budapest, 1942. p. 64.

⁴⁵ Az állam kiterjesztett fogalmát megtaláljuk a Foster esetben is. (C-188/89 Foster and others v British Gas plc 12 July 1990 20.) . ECLI: EU: C:1990:313. A foglalkoztatás fogalmát a Gunning (Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning [1986] IRLR 27 CA), és az Allonby (Case C-256/01 Debra Allonby and Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, 13 January 2004), ECLI: EU: C:2004:18. esetben találjuk, mely szerint, a személyesen végzett munkán kívül fontos a munka irányítása.

közös értékek működésének feltételeit a társadalomban. Az egyenlő bánásmód követelményének a munkajogviszony valamennyi releváns létszakában, és minden elemében érvényesülnie kell.

2. A közszolgálat fogalma

Egyes vélemények szerint a közszolgálat együtt alakult ki a modern polgári állammal.⁴⁶ Más vélemények alapján állami feladatnak elsősorban azokat a cselekvéseket nevezhetjük, „ahol állami akarat nyilvánul meg,⁴⁷ eredete tehát jóval korábbra nyúl vissza. Fontos, hogy állami részvétellel rendelkező, de nem állami vállalatokban is megnyilvánulhat állami akarat.

A közszolgálat olyan tevékenység, mely a társadalom érdekében történik (*Publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat.*)⁴⁸ A közigazgatás szervezete tagjának lenni nem önfoglalkoztatást jelent, hanem olyan feladatok elvégzését, amelyet állami, vagy többségében állami szerv képviselője bíz az alkalmazottra, ezért annak alárendelt, attól függ és ez egyúttal azt is jelenti, hogy „megbízata nem határozatlan, hanem világosan megjelölt határokkal bír, ezért számon lehet kérni, tehát felelősséggel jár, azaz szolgálatot jelent.”⁴⁹

A munkavállaló fogalma közösségi fogalom.⁵⁰ A közszolgálatot folytatók tekintetében a munkavállaló fogalmát az ECJ pontosította a Blum esetben, mikor kijelentette, hogy a

⁴⁶ FENYŐ István: *Csillagok Együttállása Tocqueville, J. S. Mill és a magyar centralisták* in: Századok. A Magyar Történelmi Társulat Folyóirata 2014. 148. ÉVFOLYAM 3. SZÁM p.571-572.

⁴⁷ BÚZA László (1943): *A közjog és a magánjog fogalmi elhatárolásának kérdése*. Kolozsvár, az Erdélyi Múzeum-Egyesület Jog-, Közgazdaság- és Társadalomtudományi Szakosztályának Értekezései.17. Búza László szerint: „a magáncselekvésben az illető önkéntes elhatározása jut kifejezésre, abban nem az övének erősebb állami akarat nyilatkozik meg.”

⁴⁸ Ulpianus, Digesta, I.1.1.2.

⁴⁹ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás* Királyi Magyar Egyetemi Nyomda Budapest, 1942. p.129.

⁵⁰ Case C-66/85 Deborah Lawrie-Blum, v Land Baden-Württemberg 3 July 1986). ECLI: EU: C:1986:284.

munkavállalók⁵¹ közül speciális helyzetűek a „közszolgáltatást”,⁵² az egyes törvények által meghatározott formában nyújtó munkavállalók. A „munkajogviszonyban fokozottan megkövetelhető minimális morál, és ehhez képest a jog, mint a „konfekcionált erkölcs” erre épülő stabilitása legalább azt biztosíthatja, hogy e jogviszony érzékeny stabilitása nem követel több lemondást és áldozatot, mint amennyi feltétlenül szükséges – vagy amennyit a társadalom alapszerkezete elvisel.”⁵³

A közszolgálatban a munkavégzés „a szakma, és a hivatás fogalom egymással átfedésben van, mégis elkülöníthetők, főbb jegyeik alapján.”⁵⁴ A legfőbb elkülönítést jelző jegy a szakma folytatásának tartóssága, az élethivatás szerinti szakma-gyakorlás. A „közszolgálat általában minden a közérdekben kifejtett tevékenység. Különösen nevezzük közszolgálatnak az állam, vagy törvényhatóság, vagy egyéb állami vagy önkormányzati hatóság megbízásából az állam érdekében vagy egyáltalán a közérdekben teljesített működést.”⁵⁵ A „szakma” folytatásának gyakorlása önmagában még nem határozza meg a közszolgálatot, arra ugyanis hatással vannak a tevékenység folytatása irányításának és ellenőrzésének jellegzetességei is. Bár minden munkavállaló valakinek az irányítása és ellenőrzése alatt áll, még az önfoglalkoztatók is, de a közszolgálati jogviszony munkavállalója olyan személy, „aki pénzbeli juttatás ellenében köteles szolgáltatásokat nyújtani másnak, és aki nem saját maga, hanem másik személy irányítása vagy ellenőrzése alatt áll a munka elvégzésének módja tekintetében.”⁵⁶ A „közszolgálat” olyan magatartásokat, illetve munkavégzésre irányuló tevékenységeket feltételez, amelyek fókuszában a közhatalmi funkciók megvalósítása, illetve a közszolgáltatások

⁵¹ Az európai szerződések nem tartalmazzák a munkavállaló fogalmát. A Bíróság a munkavállaló fogalmát például a Lawrie-Blum (Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum, v Land Baden-Württemberg 3 July 1986) esetben is kifejtette: „Objektíven meghatározott, „munkavállaló” olyan személy, aki pénzbeli jutalom ellenében köteles szolgáltatásokat nyújtani a másoknak, és aki a másik személy irányítása vagy ellenőrzése alatt áll a munka elvégzésének módja tekintetében.” A Levin ügy alapján a „munkavállaló” fogalmát ugyanis nem lehet valamennyi nemzeti jogrendszerben eltérően értelmezni, e fogalom uniós hatállyal rendelkezik, mert olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek a munkaviszonyt jellemzik. A munkaviszony alapvető jellemzője ugyanis az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt. Bővebben lásd: C-53/81. sz. ügy a Bíróság 1982. március 23-i ítélete. D.M. Levin kontra Staatssecretaris van Justitie. ECLI identifier: ECLI: EU: C:1982:105., C-75/63. Hoekstrav Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1965] ECR 177., GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* Pázmány Press, Budapest, 2014. p. 28-35.

⁵² Állami feladatok „az állami gondoskodás, illetve olyan feladatok, amelyeket nem lehet kizárólag a magánszektorban-munkaviszonyban álló személyekre bízni, az állam vagy a közélet megóvása érdekében”BBG 5.§.

⁵³ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Pécs, Justis Bt., 2010. 68.

⁵⁴ MAKKOS Nándor: Egyenlő bánásmód elve a közszolgálatban XVIII. PhD Konferencia PEME Budapest 2019. április 11. p. 108.

⁵⁵ KELETI Ferenc: *Közszolgálat*. In: Márkus Dezső (szerk.): *Magyar jogi lexikon*. V. kötet p.191. Budapest, 1904, Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság. In: KOI Gyula: *A magyar közszolgálati jog kezdetei a jogirodalomban. (Jogtörténeti Szemle 2006. [VIII. évf.] 2. sz. 49-59.)*

⁵⁶ Case C-66/85 Deborah Lawrie-Blum, v Land Baden-Württemberg 3 July 1986). ECLI: EU: C:1986:284.

ellátásában való közreműködés áll.”⁵⁷ Magyary véleménye szerint tehát a feladat határozza meg, hogy közfeladat ellátásáról van e szó, mert közfeladatot nem állami munkáltató is elláthat. Közhivatalnok ugyanis az az „egyén, aki az állam, vagy az állam által szolgálatadóul elismert más közigazgatási jogi személy munkájában való közreműködésre megfelelő közigazgatási aktus által megbízást kap.”⁵⁸ Törvényi megfogalmazás szerint közszolgálati jogviszony az adott állam által kialakított jogviszony, mert „közszolgálati jogviszony az állam vagy az állam nevében eljáró szerv és az állam nevében foglalkoztatott személy között munkavégzés, illetve szolgálatteljesítés céljából létesített, a köz szolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó jogviszony.”⁵⁹ A közszolgálati jogviszonyok Janus arcú jogviszonyok, mert „egyrészt, mint munkavégzésre irányuló jogviszonyok a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival is rendelkeznek, másrészt ez a munkavégzés a közhatalommal rendelkező állami szervekben történik, a közszolgák pedig közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, illetve közhatalmi döntéseket hoznak, vagy készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.”⁶⁰ A magyar szabályozás jelenleg a közszférában dolgozókat tevékenységük jellege (hatósági vagy egyéb feladatok) szerint két csoportba osztja, akik a Kttv., Kit., Küt, vagy a Kjt, illetve az Mt. hatálya alá tartoznak. Bár több foglalkozás és szakma a Kjt. hatálya alá tartozik, mely „közsükséglet kielégítéséhez kapcsolódó állami vagy önkormányzati fenntartású intézményrendszeren keresztül valósul meg, a Kjt. 1. §-ában megfogalmazott összevont személyi és szervezeti hatály ellenére,”⁶¹ elkülöníthetők a hatósági feladatokat nem végző közalkalmazottaktól a hatósági feladatokat ellátó köztisztviselők, és kormánytisztviselők, és egyéb hivatásrendekhez tartozók tevékenységei, mert ők más-más törvények hatálya alá tartoznak. A hatósági feladatokat végző kormánytisztviselők jelenleg három törvény alá tartoznak, a hatósági munka jellege folytán, így számukra a munkajogi keretet, a Kttv. a Kit. és a Küt. jelenti. A Kit. alapján „kormányzati szolgálati jogviszony a „köz” szolgálata céljából létesített különleges jogviszony.”⁶² Közszolgálati jogviszonyon pedig köztisztviselői, és közszolgálati ügykezelői jogviszonyt értünk. A Kttv. részletesen tartalmazza a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat, míg a

⁵⁷ Bővebben lásd: KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris 2005. p.24. KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos - PETHŐ Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2016. p.115.

⁵⁸ MAGYARY Zoltán: *Magyar Közigazgatás*. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda Budapest, 1942, p.375.

⁵⁹ 2017. évi I. törvény [Kp.]. 4. §. (7.) bek. 3. pont.

⁶⁰ PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jogviszony alanyai, különös tekintettel a szolgálatadó (munkáltató) jogállására Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2017/3, 48–73. p. 51.

⁶¹ 44/B/1993. AB határozat.

⁶² Kit. 79. §.

közszolgálati ügykezelőjre vonatkozóan az attól eltérő szabályozást tartalmazza. A Kit. ezzel szemben csak a központi kormányzati szervekre vonatkozó kormánytisztviselői szabályokat, és a többi közszolgálati szervnél foglalkoztatott esetében csak az attól eltérő tsabályokat tartalmazza.

A közszolgálatot nem szabad csupán a mindenkori kormányzat intézményének tekinteni. A közszolgálat államintézményként történő létrehozása, nyilvánosság közötti adminisztratív kapcsolat kialakítása az állam hatásköreinek végrehajtása, a közpénzek kezelése, az állam általi generális és speciális szolgáltatásnyújtás céljából történik. A magyar közszolgálati hivatás egyrészt a költségvetési szektor létszáma. Másrészt azt három hivatásrend a közigazgatási, rendészeti és honvédelmi ágazat alkotja. Harmadrészt a közigazgatási hivatásrend a köztisztviselői és kormánytisztviselői karra oszlik. A kormányzati igazgatás tisztségviselői is két, egymástól elkülönülő jogviszonyban álló személyi kört képeznek, a politikai szolgálati jogviszonyban álló, a biztosi megbízatást betöltő, és kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személyek.⁶³ A kormánytisztviselő, és a közigazgatási szer által foglalkoztatott munkavállaló tevékenységét a munkáltató állam irányítása és ellenőrzése mellett végzi, tevékenysége függő jellegű. Fent említett jogviszonyokra vonatkozó szabályokat különösen a Kttv., és a Kit., és más hivatásrendi törvények, és végrehajtási rendeleteik tartalmazzák.⁶⁴ Az egyenlő bánásmód elve⁶⁵ a magyar közszolgálati hivatást átható közszolgálati jog alapelvei közé tartozik. A közszolgálati hivatás, nemcsak a köz szolgálatát jelenti,⁶⁶ hanem a közszolgálati munka minőségének is jelzője, mely garantálja a közszolgálatba vetett bizalom fenntartását.⁶⁷

Az ember szabad választása szerint a hivatásbeli kötelesség teljesítése más és más tevékenységet jelenthet. Egyes vélemények szerint a munka csupán a család eltartását jelenti bármely munkaadónál az egyik ember számára, míg a másik ember a munkára hivatásként, mint egy egész emberi életre szóló tevékenységre tekint. Különbözik az adott munka-hivatást kívülről szemlélő személyek, az adott munkaviszony alanyainak munka-hivatás felfogása, és a munkaadói és a munkavállalói oldal munka-hivatás felfogásai is.

⁶³ 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról 3.§.

⁶⁴ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról, 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati kormánytisztviselőkről, 2016. évi LII. törvény az állami kormánytisztviselőkről, 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról, 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról, 2017. évi LIV. törvény egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról, 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról.

⁶⁵ Csak első látásra abszurd a kép, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét nem tartalmazza a Kit., mert az az arra vonatkozó részletes szabályokról külön törvény, illetve uniós irányelvek rendelkeznek.. A tagállamok feladata gondoskodni arról is, hogy a tagállam egész területén az összes megfelelő jogi eszköz révén biztosítsák az elv érvényesülését, tájékoztatás, vagy egyéb eszközök által.

⁶⁶ Kit. 79. §.

⁶⁷ Kttv. 9 § (1) bek.

A közszolgálat ugyanis a jogállamiság elvén alapul, annak minden intézkedésében meg kell felelnie a jogállamiság Alaptörvényben lefektetett elvének.⁶⁸ Ez a kijelentés az alapja a közszolgálatban az egyenlő bánásmód érvényesülésének is. A közszolgálat a közjog által létrehozott, funkció, szervezet, és tevékenység hármásával jellemezhető. Funkció nélkül nem létezik szervezet, nélküle pedig nem létezhet tevékenység. A „közszolgálat fogalmát két értelemben is használhatjuk. Egyik megközelítésben a közigazgatás személyi állományára, a szerveknél foglalkoztatott tisztviselőkre, másfelől pedig a közigazgatás személyzeti, illetve, modernebb – és egyben tágabb – kifejezéssel, emberi erőforrás menedzsment rendszerére,⁶⁹ gondolunk. Az első értelemben a közszolgálatot a francia *fonction publique* (szó szerint, közfunkció) kifejezés értelmét az Egyesült Királyságban a *civil service* (szó szerint, civil szolgálat) megjelöléssel adnánk vissza, míg Németországban az *öffentlicher Dienst* (szó szerint közszolgálat), fogalommal.⁷⁰ A második értelemben a közszolgálat erőforrásának minősége a kiválasztási folyamat eredményeként kap hangsúlyt.⁷¹ „A közigazgatás magas szintű funkcionálásának elsődleges feltétele a hozzáértéssel, szakértelemmel, szervezési készséggel, hivatástudattal és felelősségérzettel rendelkező személyi állomány léte.”⁷² Minőségen általában „jó minőséget” értünk, mely közszolgálat esetében a jogalkotói akarat maradéktalan, és hatékony végrehajtásában nyilvánul meg. „A minőségbiztosítási rendszer is legalább négy fő elemből⁷³ áll, de meg kell állapítani a „minőség” és a „biztosítás” fogalmát is, melyet az anyagi „milyenséggel”⁷⁴ és a biztosítás eljárás-rendszerével lehet jellemezni. Az emberi bánásmód talán a legbonyolultabb fogalom,⁷⁵ hiszen abban az „emberi” kifejezés az emberi minőségre utal.⁷⁶

Az egyenlő bánásmód kötelezettsége a szakértelem részeként is értelmezhető, melyre még kitérünk. „A közigazgatásnak - mint állami személyzeti rendszernek - a személyi állománya tehát a közszolgálati alkalmazottak körébe tartozik. Közszolgálati jogviszonynak, az állam vagy a nevében eljáró szerv és a foglalkoztatott személy között munkavégzés, illetve

⁶⁸ Alaptörvény, B cikk (1) bek.

⁶⁹ LINDER Vikória *Nemzetközi trendek a közszolgálatban Jogi szabályozás és emberi-erőforrás-gazdálkodási megoldások* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.5.

⁷⁰ Ibid. Linder p.7.

⁷¹ Ibid. Linder.

⁷² GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 17.

⁷³ Bővebben lásd: BÁLINT Julianna: *Minőség, tanuljuk, tanítsuk, valósítsuk meg, és fejlesszük tovább* TERC, Budapest, 2006. p. 20-21.

⁷⁴ Ibid. BÁLINT, p.57.

⁷⁵ Monika SCHLACHTER (ed.) *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations Reports to the XVIII. International Congress of Comparative Law* Washington D.C., July 25-August 1, Nomos 2010. p.14-17.

⁷⁶ MAKKOS Nándor: *Az egyenlő bánásmód kvintesszenciája JEGYZŐ ÉS KÖZIGAZGATÁS* (2020) p. 17-21.

szolgáltatelljesítés céljából létesített, a köz szolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó⁷⁷ jogviszonyt nevezzük. Szűkebb értelemben azonban csak azokat a jogviszonyokat soroljuk a közigazgatáshoz, ahol az irányítást és a felügyeletet is az állam gyakorolja, ezért „a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony,⁷⁸ nem tartozik ide. A magán, és közszolgálati „jogviszonyok strukturális azonossága azt eredményezi, hogy a közszolgálati jogviszony tartalma jelentős részben azonos a magán-munkajogviszonyéval.”⁷⁹ Mégis megjegyezzük, „a munkavállalók közül speciális helyzetűek az egyes törvények által meghatározott formában nyújtó munkavállalók,⁸⁰ mert bár *facere* szolgáltatást *dare* szolgáltatásért⁸¹ más munkavállalók is nyújtanak, itt szerephez jut a tartós „hűségviszony.”⁸²

Hazafi (2019) a közszolgálat három feltételét⁸³ határozza meg:

1. állami vagy önkormányzati, illetve ilyen tulajdonban lévő, költségvetésből gazdálkodó szervnél kell alkalmazásban állni
2. közfeladatot (közszolgáltatásokat) kell ellátni
3. a közszolgálati tevékenységet élethivatal-szerűen, életpályaként⁸⁴ kell folytatni.

A közszolgálati hivatások közös jellemzője azon elvárás továbbélése, hogy a közszolgálatban foglalkoztatott életét teljes odaadással a „köz”szolgálatának szentelje.⁸⁵

A közszolgálatban találunk kormánytisztviselőket, köztisztviselőket, közalkalmazottakat, és munkavállalókat is, akiknek jogállását többek között a Kttv, a Kit, a Kjt. és az Mt. szabályozzák. Megjegyezzük a Kit. új rendszerében nincsenek munkakörök, helyette álláshelyen ellátandó feladatokról beszélhetünk. A tisztviselői jogviszonyokban akár kormánytisztviselői, akár köztisztviselői, jogviszonyról van szó, hasonlóak az elvégzendő feladatok.⁸⁶ Az elvégzendő feladatok hasonlóságának kulcsszava a „közigazgatási feladat.”

⁷⁷ 2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról (Kp.) 4. §. (7) bek. 3.

⁷⁸ Ebktv. 3. § a).

⁷⁹ PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.143.

⁸⁰A Bundesbeamtenengesetz (BBG) 5.§ alapján „az állami gondoskodás, illetve olyan feladatok, amelyeket nem lehet kizárólag a magánszektorban-munkaviszonyban álló személyekre bízni, az állam vagy a közélet megóvása érdekében”

⁸¹ Ibid. PETROVICS, p.143.

⁸² BGB. 4. §, Beamtenverhältnis.

⁸³ Ibid. Hazafi, p.13.

⁸⁴ Ibid Hazafi, p. 79.

⁸⁵ GYÖRGY – HAZAFI - HORVÁTH – JUHÁSZ – KIS - LINDER: *Közszolgálati életpályák*, Nemzeti Közszolgálati és Tankönyv Kiadó, Budapest, 2013. p.146.

⁸⁶ KISS György szerk: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 203.

Mégis az elkülönülést az egyes jogviszonyok között, a feladatok jellege határozza meg.

A közigazgatási rendszer működésének stabilitását az átlátható, egységes elveken és szerkezetben is szabályozott, kihívásokhoz folyamatosan igazodó közszolgálati rendszer kialakítása, fenntartása, módosítása szolgálhatja.⁸⁷ A közszolgálat és a magánmunkajogviszony között lényeges azonban az a különbség, hogy „a közszolgálatban a munkavégzés nem gazdasági célok és magánérdekek, hanem közfeladatok, közfunkciók ellátása érdekében és a közérdek mentén szerveződik.”⁸⁸ A közszolgálat ez által érték-kötött tevékenységgé válik, éppen ezért több a pusztán foglalkoztatásnál.⁸⁹ Az egyenlő bánásmód tekintetében fontos az, hogy a magánjellegű jogviszonyokban nem, vagy kevésbé érvényesül az egyenlő bánásmód kötelezettsége, míg az állami jogviszonyokban annak érvényesülnie kell.⁹⁰ A „közszolgálatban a tulajdonosi szemléletű, a felek jogviszonyaiba részletesen beavatkozó, az önrendelkezést kizáró vagy esetleg biztosító jogi szabályozás érvényesül.”⁹¹ A beavatkozás azonban nem szabad, hogy részrehajló legyen, amint azt Magyary megfogalmazta: „a közszolgálat a köznek, azaz mindenkinek válogatás nélkül való szolgálatát jelenti.”⁹²

Az egyenlő bánásmód szempontjából a közszolgálat, a társadalom érdekében hűségkapcsolatban végzett oly módon teljesülő szolgáltatási tevékenység, mely jog által vezérelt, és ezért tekintettel van az emberi méltóságra és az egyenlő bánásmód sokrétegű követelményére.⁹³ A köz szolgálatában azonban nincs egységesség, az állam a köz szolgálatának egyes típusaiban nem alkalmaz egyenlő bánásmódot. Véleményünk szerint az egyenlő bánásmód és a tartós közszolgálat kapcsolatában jellemző, hogy a tisztviselő nem részesíthető hátrányban tartós munkavégzése, vagy munkavégzése rövidebb időtartama, sem pedig a munkavégzés helye alapján. A közszolgálatban az emberi méltóságról és a közigazgatás számára alkalmas „eszközzé alakulásról,” is szó van.⁹⁴ A közszolgálat tartóssága professzionalizmust feltételez. Azonban a közszolgálatba nem életpályájuk elején bekerülő személyek eszközzé alakulási képességében hatalmas különbségek lehetnek. Aki folyamatosan

⁸⁷ Ibid. Kiss, p. 22.

⁸⁸ FRIVALDSZKY János: *Jog a személyközi viszonyokban-Az olasz jogfilozófia nyomdokain* Szent István Társulat, Budapest, 2012. p.162.

⁸⁹ PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.142.

⁹⁰ Kttv. 13. § (1) bek.

⁹¹ KÁRTYÁS Gábor (szerk): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba* ELTE Eötvös kiadó, Budapest, 2015. p.17.

⁹² PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.142.

⁹³ Bővebben lásd: Alapjogi Karta 41. cikk, Alaptörvény II. cikk.

⁹⁴ Bővebben lásd: BANKÓ Zoltán: *Európai uniós követelmények és kelet-közép európai realitások között: a részmunkaidős foglalkoztatás szabályozása Magyarországon* EME_EM_2014-4_005_BankoZoltan_EU_kovetelmenyek.pdf. Letöltés: 2017.10. 01.

tanult és képezte magát, az ugyanis nagyobb mértékben megőrzi tanulási képességeit, illetve kompetenciái fejlettebbek lehetnek, mint annak, aki például 20 évvel azelőtt tanult végzettséget szerzett, azóta azonban nem tanult tovább. Az élethosszig tartó tanulásnak, (lifelong learning LLL) vagy „előremenekülés” – nek is nevezett folyamatos önképzés által a munkavállaló jobban megőrzi a közszolgálat számára is értékes képességfejlesztésének lehetőségét.

3. A közszolgálat átalakulása

A közszolgálatban a feladatok kiszervezése, vagy a kiszervezés megszüntetése kezdettől fogva folyamatos, mert az állam anyagi terhektől, és kötelezettségektől kíván megszabadulni. Ennek megfelelően a közszolgálati jogviszonyban állók státusz-változása is állandó. A múlt század utolsó évtizedében vezette be a New Public Management (NPM)⁹⁵ szemléletű politika a piac központú szemléletet (market type mechanisms, MTM). A kiszervezés középpontjában az alapvető üzleti erőforrások állnak, például a beruházások, az emberek és az infrastruktúra, az alaptervékenység fejlesztése kapcsán. Például a szervezetek gyakran kiszervezik a technológiai támogatásaikat speciális szolgáltatások és az információs technológia (IT) szolgáltató vállalatok bevonásával.

A kiszervezés főbb előnyei⁹⁶ a következők:

- változó költségek kiszámíthatóbbá válnak
- kiszervezés esetén a szolgáltatás minőségben meredek változást érhető el új szerződés megkötésével
- hatékonyabb a szellemi tulajdonhoz, és a szélesebb körű tapasztalathoz való hozzáférés
- hatékonyabb a gyakorlati szakértelemhez való hozzáférés, mint a „saját házban” történő fejlesztés esetén
- javul a hozzáférés a nagyobb tehetség-készlethez és a fenntartható forrásokhoz, különösen a tudomány és a mérnöki munka területén
- a szolgáltatások és a technológia kapacitás menedzselésében, a hozzáférési kapacitás biztosításával járó kockázatot a szállító viseli
- a kiszervezés változások és az innovációk katalizátoraként szolgál

⁹⁵ Hatalmas az irodalom, amely az NPM modellt tárgyalja (különösen Boston, 1996; Christensen és Lægreid, 2001; Hood, 1996; Kettl, 2000; Lane, 2000; Pollitt, 1995, 2003a, 2016a, Hazafi, 2019.)

⁹⁶Markéta ŠUMPIKOVA, Juraj NEMEC, Martina PETROVA, Beata MERICKOVA: *Comparison of the outsourcing by private and public organisation: Czech and Slovak experience* Conference: 4th international conference on Operations and Supply Chain Management, 15-17 December 2011, Male, Maldives. Letöltés: 2020. 05. 19.

- a rizikómenedzsment jobban képes biztosítani károk enyhítését.

Az említett tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy „a közszférában történő kiszervezés gyakran használt megoldás, nyilvánvaló potenciállal rendelkezik, amelyet jelentősen korlátozott a szerződéses irányítási problémák nagyszabású végrehajtása és egyes köztisztviselők korruptív magatartása.”

A közszolgálat napjainkban jelentős változáson megy keresztül, mely az NPM jelenségét leváltó neo-weberi state (NWS)⁹⁷ meghaladásában, de nem kiküszöbölésében áll, mert jelentős szerepet kap benne az új paradigma a digitális állami szolgáltatások (DEG). Az NWS⁹⁸ elemei a következők:

- Az állam megerősítése, mely a globalizáció, technológiai változás, elmozduló népesség, és környezeti veszélyek megoldásának fő egyeztetője.
- A reprezentatív demokrácia megerősítése (központi, regionális és helyi) melynek eleme a legitimáció az állami apparátusban.
- Az adminisztráció jogának megerősítése – megfelelő modernizációval – mely megőrzi az állam és a lakosság viszonyára vonatkozó elveket, benne a törvény előtti egyenlőség, jogbiztonság, speciális jogi vizsgálat lehetőségét.
- Megőrizve a közszolgálat megkülönböztetett státuszát, kultúráját és néhány talán nem olyan sok kivételt az ÁSZF alól, mint korábban.
- Nyitás a „köz” professzionális, minőségi szolgálata irányába.
- Konzultációval kiegészítése és nem helyettesítése a képviseleti demokráciának.
- A jog modernizálása előzetes és utólagos kontrollal az eredményt szem előtt tartva.
- A közszolgálat professzionalizációja, mely nemcsak a joghoz ért, hanem menedzseli is az ügyfelek, állampolgárok igényeit.

A DEG kiszervezésnek is felfogható a kormányzat minden szintjén, de annak fogalma attól jóval bővebb. Hazafi (2019) megjegyzi, „a DEG, hasonlóan az NWS-hez, az NPM hibáira összpontosít, miszerint azzal, hogy a kormányzáson kívül helyezett el közfeladatokat, a polgárok számára lehetetlenné vált az állami intézkedések megértése és megfelelő hozzáférési pontok megtalálása, amelyek segítségével képviseltetni tudnák érdekeiket a közigazgatásban és

⁹⁷ A neo-weberi állam (NWS) elnevezést Christopher Pollitt és Geert Bouckaert vezette be 2004-ben, a *Public Management Reform: összehasonlító elemzés* című kiadványukban.

⁹⁸ Christopher POLLITT, Geert BOUCKAERT: *Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into The Age of Austerity* Oxford University Press, Oxford, 2017 p. 121-122.

a politikában.”⁹⁹ A „negyedik ipari forradalomban”¹⁰⁰ a változásnak három fő jellemzője is ismeretes. Az első a változás sebességének exponenciális jellege, a második a gazdaságban, az üzleti életben, a társadalomban és egyén életében végbemenő szélességi és mélységi változás, a harmadik a minden rendszerre kiható változás.¹⁰¹

Az egyenlő bánásmódnak a változásokhoz alkalmazkodnia kell, ugyanis a kiszervezés visszafordítása, a reintegráció – holizmus – digitalizáció,¹⁰² és a DEG jelensége az egyenlő bánásmódot többféleképp is érinti. Egyrészt ez például azt eredményezi, hogy „a munkaerőpiac egyre inkább elkülönül az „alacsony képzettségű, alacsony fizetésű” és „magas képzettségű, magas fizetésű” szegmensekre, ami viszont társadalmi feszültséget okoz.”¹⁰³ Másrészt, a változásoknak, több egymásnak részben ellentmondó következménye lehet, mert az innováció legnagyobb kedvezményezettjei általában a szellemi és fizikai tőke szolgáltatói, ami magyarázza a növekvő jóléti szakadékot a tőkétől függő munkavállalók között, illetve a változások „nagyobb egyenlőtlenségeket eredményezhetnek, különös tekintettel a munkaerőpiacok „zavarására” és „lehetséges, hogy a munkavállalók technológiával történő kiszorítása összességében a biztonságos és kifizetődő munkahelyek nettó növekedését eredményezi.”¹⁰⁴ Az egyenlő bánásmód szempontjából fontos „a digitális szakadék túloldalán levők” felzárkóztatása és (digitális kori kormányzás) a DEG-re való szocializációja,¹⁰⁵ mely a gyakorlatban oktatási nevelési feladatot jelent az egyenlő esélyű közszolgáltatásokhoz való hozzáférés, és az effektív szolgáltatás nyújtás biztosítása érdekében. Kiszervezés esetén gyengül a munkavállalók védelme, hiszen nem érvényesülnek az állami szféra életpálya tartós foglalkoztatást, stabil jövedelmet, tervezhető családi életet biztosító elemei.

4. A diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód elhatárolása

A diszkrimináció tilalmának tartalma a XX. század közepén Emberi Jogok Egyetemes Egyezményében (UDHR), látott napvilágot, és magában foglalta az ember, faj, szín, nem,

⁹⁹ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p. 50.

¹⁰⁰ Köztudomású, hogy, az első ipari forradalom a kézi munkát víz- és gőzerővel működtetett gépesítést tartalmazott. A második, villamos energiával váltotta le a gépek gőzerejét. A harmadik, elektronikát és információs technológiát használt a termelés automatizálására. A negyedik ipari forradalom a harmadik digitális forradalomra épül, és jellemzője a különféle technológiák fúziója.

¹⁰¹ PES_Thematic_Paper_Creating_Digital_Strategies.pdf. Letöltés: 2020. 06. 11.

¹⁰² Ibid. Hazafi, p. 50.

¹⁰³ Klaus SCHWAB: the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond-world-economic - forum.pdf. Letöltés: 2020. 06. 11.

¹⁰⁴ Ibid. Schwab.

¹⁰⁵ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p. 50.

nyelv, vallás, politikai vagy bármely más vélemény, nemzeti vagy társadalmi eredet, vagyon, születés, vagy bármely más tulajdonsága alapján történő hátrányos megkülönböztetésének tilalmát. Akkor is megvalósul azonban hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció), ha egy személyt, nemcsak valós, hanem vélt védett tulajdonsága, vagy tulajdonságai miatt ér hátrány.¹⁰⁶ A diszkrimináció természetes személyek esetében emberi méltóságot sértő,¹⁰⁷ negatív hatású, cselekvéstől, vagy mulasztástól való tartózkodást ír elő. Egyrészt a diszkrimináció tilalma azt jelenti, hogy jogszabályok alapján személyeket nem szabad bizonyos tulajdonságaik alapján hátrányosan és önkényesen megkülönböztetni,¹⁰⁸ másrészt azt is jelenti, hogy hasonló tulajdonsággal rendelkező személyeket nem szabad különbözőképpen kezelni.¹⁰⁹

Az egyenlő bánásmód elve, a diszkrimináció tilalmával ellentétben nemcsak cselekvéseket, vagy mulasztásokat tilt, hanem pozitív akciókat, beavatkozásokat is előír, ¹¹⁰ a „nagyobb társadalmi egyenlőség”¹¹¹ érdekében. A hátrányos megkülönböztetés tilalma természetesen nem tilthatja egy csoport hátrányainak megakadályozását vagy hátrányaik kompenzálását célzó intézkedések meghozatalát vagy fenntartását például „megengedhetik az egyik nemhez tartozó személyeknek szervezetek alapítását és működését, melyek fő célja e személyek különleges igényeinek a támogatása és a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása.”¹¹² Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza meg a tagállamokat sem abban, hogy „meghatározott előnyöket nyújtó intézkedéseket fenntartsanak vagy elfogadjanak annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenység folytatását megkönnyítsék, vagy, hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.”¹¹³ Az „állandó ítélkezési gyakorlat szerint, az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy a hasonló helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy az eltérő helyzeteket ne kezeljék egyformán,¹¹⁴ kivéve, ha az ilyen bánásmód objektíve

¹⁰⁶ <https://www.egyenlobanasmod.hu/index.php/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasarol>. Letöltés: 2020. 06. 11.

¹⁰⁷ Az emberi méltóság sérelme akkor következik be, ha a sérelmezett magatartás az emberi méltóság korlátozhatatlan, azaz lényegi és érinthetetlen magját sérti.” 3141/2019. (VI. 13.) AB végzés [37].

¹⁰⁸ Bővebben lásd: Ebktv. 8. §.

¹⁰⁹ Bővebben lásd: 21/1990. (X. 4.) AB határozatban.

¹¹⁰ HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok* OSIRIS Kiadó, Budapest, 2003. p.367.

¹¹¹ Bővebben lásd: a 9/1990. (IV. 25.) AB határozatban.

¹¹² 2006/54/EK irányelv preambulum (21)., A Tanács 1083/2006/EK Rendelete (2006. július 11.) az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1260/1999/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről. 16. cikk.

¹¹³ 2006/54/EK irányelv preambulum (22). Vö. C-319/03. sz. ügy Serge Briheche kontra Ministre de l'Intérieur és társai A Bíróság ítélete (második tanács) 2004. szeptember 30. ECLI: EU:C:2004:574 30.pont.

¹¹⁴ C-406/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2017. március 9. Petya Milkova kontra Izpалnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol. ECLI: EU: C:2017:198. 57. pont.

igazolható.”¹¹⁵ Hogy személyek helyzete, vagy a személyek tulajdonságai hasonlók-e, azt az eset körülményei adják meg. A hasonlóság és különbözőség megítélése két logikai lépésre osztható, első a hasonlóság és különbözőség megítélése, a második a különbözőség relevanciájának bírói megítélése az adott ügyben.¹¹⁶ Az előnyben részesítő, meghatározott rendelkezés, „sem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.”¹¹⁷

A jogirodalomban megoszlanak a vélemények diszkrimináció tilalmának „lerontását” illetően. Schwarze és Meyer szerint, az előnyben részesítés lerontja a diszkrimináció ellenes intézkedéseket, Barnard és Hepple ellenben azt a tartalmi egyenlőség megvalósulásának tekinti.¹¹⁸ Egyetértünk Barnard-dal és Hepple-vel, mert bár tényszerűen hátrányt jelent, nem jelent diszkriminációt az, ha az előnyben részesítés nem sérülékeny csoportot érint hátrányosan,¹¹⁹ és az nem önkényes.¹²⁰

Összefoglalva, a diszkrimináció tilalma hátrányosan megkülönböztető¹²¹ bánásmódot tilt, törvényben taxatíván meghatározott és „egyéb” védett tulajdonságok¹²² alapján. Az egyenlő bánásmód elve mindig hátrányt kiküszöbölő előnyben részesítő szociális töltetet is hordoz, az élet különböző területein, különösen oktatás, munkavállalás, lakhatás, szociális védelem, előnyökhöz, vagy az árukhoz, szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén.

5. Az egyenlő bánásmód és az igazolt nem egyenlő bánásmód elhatárolása

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését tartalmazza a Kttv.,¹²³ és azt nem tartalmazza a Kit., de annak fogalmát megtaláljuk az Ebktv.-ben, mely jogszabályt e két törvénnyel együtt kell értelmezni, s mely különösen „a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a jogellenes elkülönítés, a zaklatás, a megtorlás, valamint az ezekre adott

¹¹⁵ T-432/18. sz. ügy. 2018. július 13-án benyújtott kereset – Palo kontra Bizottság 37. pont.

¹¹⁶ Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Deveelopment of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law 2006* Intersentia Antwerpen – Oxford p.20.

¹¹⁷ Ebktv. 11. § (1-2).

¹¹⁸ Ibid. TOBLER, p.72., MAKKOS Nándor: Egyenlő bánásmód elve a közszolgálatban XVIII. PhD Konferencia PEME Budapest 2019. április 11. p. 111.

¹¹⁹ KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések L'* Harmattan Paris, Torino, 2012. p. 22.

¹²⁰ Ebktv. 7. §. (2) bek. a.), b).

¹²¹ Ide tartozhatnak olyan magatartások is, melyek a törvényben nincsenek nevesítve, de hátrányos megkülönböztetések megnyilvánulásai, például kicsúfolás, zsarolás, információ-visszatartás.

¹²² Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

¹²³ Kttv. 13. § (1) bek. Részletesen lásd, 2004. Január 24-óta az Ebktv. előírásaiban.

utasítás” magatartásának meghatározását tartalmazza.¹²⁴ Nem mindenki, és nem minden helyzetben köteles azonban megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.¹²⁵

Az igazolt nem egyenlő bánásmód az egyenlő bánásmód alóli kivételként értékelhető, mert nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a rendelkezés sem, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, és amelynek a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.¹²⁶ Ezt a kifejezést az egyenlő bánásmód alkalmazása alóli kivételnek, általános igazolási záradéknak is nevezhetjük. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés sem, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig tart.¹²⁷ Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés sem, mely a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításán során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.¹²⁸ Az egyenlő bánásmód alóli kivételeket mindig szigorúan kell értelmezni.¹²⁹ Az ECJ megjegyzi azonban azt is, hogy az igazolt nem egyenlő bánásmód alóli kivételek köre nem kimeríthetetlen.¹³⁰

Léteznek minden esetben igazolható kivételek az igazolt nem egyenlő bánásmód alkalmazhatósága alól. A faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés, minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amely bár a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, s bár a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, illetve a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van, mégis sérti az ember méltóságát.¹³¹ Különösen

¹²⁴ Ebktv. 7. § (1). bek.

¹²⁵ Az egyenlő bánásmód elve, nem azonos súllyal tartalmazza a hazai és a külföldi személyekkel történő bánásmódot. Bővebben lásd: *New Orleans v. Duke*s, 427 U.S. 297 (1976.) Ebktv. 4-5. §.

¹²⁶ Ebktv. 7. § (2) bek. a) és b) pontja.

¹²⁷ Ebktv. 11. § a.)

¹²⁸ Ebktv. 11. § b.)

¹²⁹ C-447/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. szeptember 13-i ítélete. *Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG*. ECLI: EU: C:2011:573, 56. pont.

¹³⁰ Catherine BARNARD: *EC Employment Law* Second Edition Library Oxford University Press Oxford, 2010. p.238-239.

¹³¹ Ebktv. 7. § (3).

szolgáltatások nyújtása, és áruk forgalmazása esetén nem igazolható a faji hovatarozáson, borszínen vagy nemzetiségen alapuló megkülönböztetés.¹³²

6. Igazolt nem egyenlő bánásmód elhatárolása a hátrányos megkülönböztetéstől

Amint említettük, az igazolt nem egyenlő bánásmód az egyenlő bánásmód alóli kivételként értékelhető, mert nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a rendelkezés, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, és amelynek a tárgyilagoss mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.¹³³

Az igazolt nem egyenlő bánásmód lehet formailag és tartalmilag ellentétes a diszkriminációt tiltó előírásokkal. Nyilvánvalóan formális a diszkriminációval szembeni ellentétessége, ha az a gyengébb fél érdekében történik, például terhes nők védelmére vonatkozó előírások, vagy arra súlyosabb érdekből van arra szükség, különösen a nemzetbiztonság, közbiztonság,¹³⁴ az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, közegészség, erkölcsök védelme, vagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében.¹³⁵ A diszkrimináció tilalmával szembeni ellentétessége akkor tartalmi, ha az intézkedések a hátrányos helyzetű személyek hátrányainak kiegyenlítését nem célozzák, önkényesek. Egyes vélemények szerint az egyenlő bánásmód elve alól három fő kivétel létezik:

1. a „nem” a determináló faktor az irányelvekben foglaltak szerint
2. amennyiben nőket kell védeni terhességük és anyaságuk idején

¹³² Bővebben lásd: EBH/70/2018.

¹³³ Ebktv. 7. § (2) bek. a) és b) pontja.

¹³⁴ „A közbiztonság mibenléte, viszonya a közrendhez, a belső rendhez, illetve utóbbiak fogalmi meghatározása tudományos viták tárgya. Az Alkotmánybíróságnak nem feladata ezekben állást foglalni. Azonban a jogrendszer e szempontból releváns elemeinek áttekintése is azt mutatja, hogy a közbiztonság többértelmű kategória, a kifejezés mögött tartalmilag többféle érdek és érték, illetve több, alapvetően eltérő jellegű feladat húzódik. A jogrendszerben a közbiztonság hol a közrend egyik elemeként jelenik meg [például a büntetőjogi és szabálysértési felelősségnél a Btk.-ban, az 1999. évi LXIX. törvény és a 218/1999. (XII. 28.) kormányrendelet szabályaiban], hol a közrend képezi a közbiztonság egyik elemét (például az állam- és közbiztonságról szóló 1974. évi 17. törvényben), hol pedig egymás mellett, egyenértékű kategóriaként szerepel (például a honvédelemről szóló 1993. évi CX. törvény, a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, a büntetés-végrehajtási szervezetről szóló 1995. évi CVII. törvény szabályaiban). FINSZTER Géza in: KISS György (szerk): *Államszervezet és államiság Magyarország Alaptörvényében* Dialóg Campus, 2017. p. 112.

¹³⁵ ECHR 8. cikk. (2) bek.

3. a tagállamok léptetnek életbe előnyben részesítő intézkedéseket.¹³⁶

Igazolt lehet azonban a nem egyenlő bánásmód a munkaviszonyokban akkor is, ha az a munka jellege miatt elkerülhetetlen. Az „elkerülhetetlen” ok lehet jogi jellegű, vagy tényleges ok. Jogi jelleg akkor áll fenn, ha azt jogszabály tartalmazza.¹³⁷ Tényleges ok akkor áll fenn, ha például a „nem” a gyakorolni kívánt foglalkozással olyan szorosan van összekötve, hogy az bár a másik nem által gyakorolható, de az ésszerűtlen lenne. Az ésszerűtlenség alapulhat pedagógiai, erkölcsi vagy fizikai megjelenésen.¹³⁸

Az ECJ döntései alapján azonban a kivételek körét megszorítóan kell értelmezni,¹³⁹ időnként felül kell vizsgálni,¹⁴⁰ és figyelemmel kell lenni az arányosság elvére.¹⁴¹ A munkaerő kölcsönzésről szóló irányelv alapján „bizonyos korlátozott körülmények között – a nemzeti szintű szociális partnerek által kötött megállapodás alapján a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy határok között – a megfelelő szintű védelem biztosítása mellett – eltérhessenek az egyenlő bánásmód alapelvétől.”¹⁴² A tagállamok tehát életbe léptethetnek az egyenlő bánásmód alóli kivételeket, különösen, ha az eltérő bánásmód „valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg,”¹⁴³ feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos, például valláson, illetve meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód esetén.¹⁴⁴ Fogyatékkal élő személyek esetében, például akkor, ha az intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra,¹⁴⁵ illetve életkor esetén, ha az eltérő bánásmód, a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és akkor is, ha a cél elérésének eszközei

¹³⁶ Catherine BARNARD: *EC Employment Law* Second Edition Library Oxford University Press Oxford, 2010. p. 238-239.

¹³⁷ Ebktv. 2. §.

¹³⁸ Monika SCHLACHTER: *Wege zur Gleichberechtigung Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten* C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München 1993. p.168.

¹³⁹ C-450/93. Eckhard Kalanke und Heike Glissmann v. Freie Hansastadt Bremen [1995] ECR I – 3051.

¹⁴⁰ C-184/83 Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse 12 July 1984., Case 222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary 15 May 1986. ECLI: EU: C:1984:273.

¹⁴¹ C-222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary 15 May 1986. ECLI: EU: C:1986:206.

¹⁴² Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről, preambulum (17). bek.

¹⁴³ Bővebben lásd: C-258/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2016. november 15. Gorka Salaberria Sorondo kontra Academia Vasca de Policía y Emergencias. ECLI: EU: C:2016:873. 34. pont.

¹⁴⁴ 2000/78/EK irányelv 4. cikk. A „lényeges”, „törvényes”, és „igazolt” feltételek tekintetében lásd C-414/16 sz. ügy a Bíróság 2018. április 17-i Egenberger ítélete, EU: C:2018:257. 50.-65, 66, és 67. pontját.

¹⁴⁵ 2000/78/EK irányelv 5. cikk.

megfelelők és szükségesek.¹⁴⁶ A 2000/78/EK irányelv 1. cikke alóli eltérő bánásmód például magában foglalhatja:

a) munkavállalás és a szakképzésben való részvétel külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából

b) munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését

c) felvétel felső korhatárhoz kötését az érintett álláshoz szükséges képzettség alapján, vagy ilyen feltétel az ésszerű szolgálati idő megkövetelése a nyugdíjba vonulás tekintetében.¹⁴⁷

Megengedett az eltérő bánásmód, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt a szóban forgó ok lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.¹⁴⁸ Az „életkoron alapuló eltérő bánásmód például nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal, objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.”¹⁴⁹

Összefoglalva:

a) nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a foglalkoztatás során a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés.¹⁵⁰ Ilyen feltétel lehet például, hogy női fehérmű boltba nem vesznek fel férfi eladót.

b) nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a foglalkoztatáskor a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés sem.¹⁵¹ Például nem vesznek fel

¹⁴⁶ 2000/78/EK irányelv 6. cikk.

¹⁴⁷ 2000/78/EK irányelv 6. cikk. (1). bek.

¹⁴⁸ Bővebben lásd: C-447/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. szeptember 13-i ítélete. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG. ECLI: EU: C:2011:573. 65. pont.

¹⁴⁹ C-286/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2012. november 6. Európai Bizottság kontra Magyarország. ECLI: EU: C:2012:687. 55.pont.

¹⁵⁰ Ebktv. 21.§ (1) a).

¹⁵¹ Ebktv. 21. §. (1) bek. b).

reformátuslelkészi állásba katolikus papot, vagy cigány szervezet elnökének, nem cigány nemzetiségű munkavállalót.

c) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését továbbá a foglalkoztatottak meghatározott körére vonatkozó, meghatározott időre szóló előnyben részesítés sem,¹⁵² mert „törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.”¹⁵³ Az előnyben részesítés korlátja pedig a diszkrimináció okozásának tilalma.

7. Egyenlő bánásmód a nemzetközi munkajogi szabályozásban

7.1 A gyengék védelmének elve

Kezdetben nem létezett munkajogi szabályozás, a munkavállalók teljes mértékben ki voltak szolgáltatva uruknak és parancsolójuknak, a részükre munkát és megélhetést biztosító munkáltatónak.

Az egyenlő bánásmódot alkotó összetett jogi követelmények sorában először a „hallgattassék meg a másik fél is elv, a törvény előtti egyenlőség, majd gyengék védelmének az elve alakult ki, már az emberemlékezet óta,¹⁵⁴ mely átfedésben van az emberi jogok kialakulásával,¹⁵⁵ melyet több ezer év után a munkaegészségügyi előírások kialakulása követett.¹⁵⁶ A munkaegészségügyi előírásokat a diszkrimináció tilalma elvének kialakulása követte néhány évtizeddel, mellyel párhuzamos a szociális biztonságra törekvés, mely a mai napig alakítja az egyenlő bánásmód komplex rendszerének kidolgozását.

¹⁵² Ebktv. 22.§.

¹⁵³ Ebktv. 23. §.

¹⁵⁴ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: From the privilege to equal treatment of the public sphere JOGELMÉLETI SZEMLE pp. 44-53 (2019).

¹⁵⁵ Bővebben lásd: Vienna Declaration and Programme of Action Adopted by the World Conference on Human Rights in Vienna on 25 June 1993. 5. Georg JELLINEK *Die sozialetische Bedeutung von Recht, Unrecht und Strafe* Zweite, durchgesehene Auflage Verlag von O. Härig Berlin, 1908. p. 45., TAKÁCS Péter: *Emberi jogok* in: SZABÓ Miklós (szerk): *Jogbölcséleti előadások* Bíbor Kiadó Miskolc, 1998. vö. DEAKIN, S. and WILKINSON, F. 1994 *Rights vs. efficiency? The economic case for transnational labour standards*, *Industrial Law Journal*, 23 (4).

¹⁵⁶ Bővebben lásd: Berni egyezményben (1906.09.26). ILO egyezményekben, különösen: Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120), Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161).

7.2 A diszkrimináció tiltásának kialakulása

A diszkrimináció tilalma¹⁵⁷ a XX. században alakult ki, nemzetközi jogi eredetű,¹⁵⁸ mert azt az UDHR) alapján,¹⁵⁹ az ECHR¹⁶⁰ 14. cikke és számos más jogszabály tartalmazza.¹⁶¹ Azonban a hátrányos megkülönböztetés tilalma nemzeti jogi hagyományokat¹⁶² is figyelembe vesz.¹⁶³ A nemzetközi egyezmények és a közösségi jog tiltja „a hátrányos megkülönböztetést nem, rassz, bőrszín, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi helyzet, tulajdon, születés vagy más jellemzők szerint, és „garantálják minden ember számára az egyenlő és hatásos” védelmet a diszkriminációval szemben.¹⁶⁴ Az EUSZ¹⁶⁵ kifejezetten elismeri az ECHR¹⁶⁶-t az uniós alapjogok fejlesztésének forrásaként, míg az ECHR alapján a felsorolt „jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak kell tekinteni azokéval,¹⁶⁷ amelyek az UDHR-ban szerepelnek. Diszkrimináció elleni védelmet tartalmaz az ICERD,¹⁶⁸ az ICESCR¹⁶⁹ a CEDAW,¹⁷⁰ az UNCRC,¹⁷¹ az ICMW,¹⁷² az UNCRPD egyezmény is.¹⁷³

Az ECHR 14. cikke azonban kizárólag a nemzetközi dokumentumban felsorolt jogok tekintetében tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Világossá vált azonban, hogy nem tartható a koncepció, amely szerint kizárólag valamely alapvető jog sérelme esetében indokolt a

¹⁵⁷ Eduard W. VIERDAG: *The Concept of Discrimination in International Law* Martinus Nijhoff, The Hague, Netherlands 1973 I. Introduction. Vierdag a diszkriminációt negatív és pozitív diszkriminációra osztja.

¹⁵⁸ Alienee McCOLGAN: *Discrimination Law: Text, Cases and Materials* Second Edition Hart Publishing Oxford and Portland, Oregon, 2005 p.1.

¹⁵⁹ A diszkrimináció tilalmát először 1948. december 10-én New-Yorkban az Emberi Jogok Egyetemes Egyezményének 1. cikkében nyilvánították ki az egyezményben résztvevő tagállamok.

¹⁶⁰ Az egyezmény 1950. november 4-én, Rómában kelt.

¹⁶¹ A Politikai és Polgári Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR) és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmányai (ICESCR) szintén tartalmazzák a diszkriminációra vonatkozó szabályokat, melyek az UDHR első két cikkelyén alapszanak.

¹⁶² Ír férfiak és nők közötti egyenlőségi törvények például: Electoral (Amendment) (Political Funding) Act 2012; Maternity Protection Acts 1994 and 2004; Adoption Leave Acts 1995 and 2005; Parental Leave Acts 1998 and 2006; Employment Equality Acts 1998 and 2004; Equal Status Act 2000; Carer's Leave Act 2001; Protection of Employees (Part-time Work) Act 2001; Protection of Employees (Fixed-term Work) Act 2003; National Minimum Wage Act 2000.

¹⁶³ See more: D. SCHIEK, L. Waddington, M. Bell (eds.): *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2007. p.1.

¹⁶⁴ MAKKOS Nándor: Emberi méltóság a közszolgálatban Valóság 61. évf. 7. sz. (2018. július) p. 44.

¹⁶⁵ Európai Unióról szóló Szerződés (Maastricht) 6. cikk (3) bekezdése.

¹⁶⁶ Európai Charta az Emberi Jogokról.

¹⁶⁷ Európai Charta az Emberi Jogokról, 52. cikk (3) bekezdése.

¹⁶⁸ Egyezmény a faji megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról New York, 1966. március 7.

¹⁶⁹ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmánya (ICESCR) New York, 1966. december 16.

¹⁷⁰ Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről New York, 1979. december 18.

¹⁷¹ Egyezmény a gyermek jogairól. New York, 1989. november 20.

¹⁷² Egyezmény a migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről New York, 1990. december 18.

¹⁷³ Egyezmény a fogyatékossgal élő személyek jogairól. New York, 2006. december 13.

diszkriminációval kapcsolatos kérelem érdemi vizsgálata.¹⁷⁴ Ezáltal ugyanis, az egyezménybeli diszkriminációttilalom teljesen kiüresedett volna. Először a Bizottság, majd a Bíróság döntéseiben jelent meg az az álláspont, hogy nincs szükség alapvető jog sérelmére a diszkrimináció vizsgálatához, követelmény viszont, hogy a vélt hátrányos megkülönböztetés valamely egyezménybeli jogvédelmi körébe tartozzon.¹⁷⁵ Ezért kormányzati szakértőkből álló csoport megalkotta a ma már több tagállamban hatályba lépett 12. kiegészítő jegyzőkönyvet, amely általában tiltja a személyek közötti hátrányos megkülönböztetést, és szükségtelenné teszi annak vizsgálatát, hogy egyezménybeli jog tekintetében történt-e a hátrányos megkülönböztetés. A 12. kiegészítő jegyzőkönyv hatályba lépésének hiányában, az eljárás során csak a diszkriminációttilalom korlátozott érvényesülését biztosító 14. cikk¹⁷⁶ vehető figyelembe.¹⁷⁷ Az ECJ megemlítette, hogy harmadik ország állampolgáraival szemben az egyenlő bánásmód elve nem alkalmazható.¹⁷⁸

7.3 Szociális jogok elismerése

Az ESC¹⁷⁹ a szociális jogokat tartalmazza, mely az EUMSZ¹⁸⁰ 151. cikkében és az ECHR preambulumban is említésre kerül.¹⁸¹ Az ESC „jóval szélesebb körben értelmezi a szociális jog fogalmát, mint ahogy az a magyar jogi szabályozásban szociális jogként megjelenik.”¹⁸² A szociális jogok mindenkit megillető jogok, „mégsem tekinthetők univerzális jogoknak, hiszen szociális jogi védelemre nincsen mindenkinek minden körülmények között szüksége a szociális jog védelmi jogi jellege miatt.”¹⁸³ A CFR alapján az emberi méltóság – mely az egyenlő bánásmódnak is alapja – sérthetetlen, melyet védeni kell.¹⁸⁴ Az ECHR-nél

¹⁷⁴ Isop v Austria: ECHR 8 Mar 1962. 808/60, [1962] ECHR 2.

¹⁷⁵ Abdulaziz, Cabales, and Balkandali v. The United Kingdom, 9214/80, Judgment of 28 May 1985, para 71.

¹⁷⁶ A 14. cikk tartalmazza: a nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés tilalma. A 12. jegyzőkönyv alapján a fentiek kiegészülnek: „Hatóság senki ellen nem alkalmazhat megkülönböztetést semmilyen, például az 1. (14. cikk) bekezdésben említett alapon.”

¹⁷⁷ KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések L'* Harmattan Párizs, Torino, 2012. p. 73.

¹⁷⁸ Bővebben lásd: C-272/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2016. december 21. Swiss International Air Lines AG kontra The Secretary of State for Energy and Climate Change és Environment Agency. ECLI: EU: C:2016:993, 25.30. pont.

¹⁷⁹ Európai Szociális Karta (ESC). Torinó, 1961. október 18.

¹⁸⁰ Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (Lisabon).

¹⁸¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_hu.pdf
Letöltés: 2020. 08. 05. p.16.

¹⁸² RAB Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megközelítése a hazai és nemzetközi környezetben Debreceni Jogi Műhely, 2008. évi (V. évfolyam) 4. szám (2008. október) 12-22. p. 30.

¹⁸³ Ibid. RAB, p. 22.

¹⁸⁴ Az Európai Unió Alapjogi Chartája 2012/C 326/02 1. cikk.

szélesebb körű a CFR polgárok jogaival, méltóságával, szabadságával, egyenlőségével, szolidaritásával, és az igazságszolgáltatással kapcsolatos tartalma. Az antidiszkriminációt, az egyenlő bánásmód elvét, és a foglalkoztatottak szociális biztonságát minden tagállamnak belső jogrendszerében is érvényesítenie kell, a nők és férfiak között, és a személy nemének megváltoztatásából eredő hátrányos megkülönböztetés esetén is.¹⁸⁵

7.4 Nemi diszkrimináció „az egyenlő munkáért egyenlő bért” elv megjelenése

Az egyenlő bánásmód dogmatikájának kidolgozása Európában nagyjából az ECJ ítéleteihez kötődik, mely kezdetben munkajogi ítéletekben jelenik meg. Az ECJ első legnagyobb horderejű egyenlő bánásmód irányában ható elve a férfiak és nők között alkalmazandó „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv volt, melyet a Római Szerződés 119. cikke tartalmazott. A munkabér fogalmát azonban pontosítani kellett, és el kellett határolni azt a szociális biztonsági rendszerektől,¹⁸⁶ majd szükségessé vált az egyenlő értékű munka fogalmának tisztázása is.¹⁸⁷ A Tanács 75/117/EGK irányelve a Római Szerződés 119. cikkében rögzített férfiak és nők közötti diszkriminációt, még csak a díjazás tekintetében tiltotta,¹⁸⁸ azonban elismerte, hogy a munkavállalás és a szakképzés, illetve az előmenetel, valamint a díjazást is magában foglaló munkahelyi feltételek „a szociális biztonság tekintetében a nők érdekében hozott intézkedéseknek elsőbbséget kell adni.”¹⁸⁹ Az irányelv leszögezte azt is, hogy „hatásos eszközöknek”¹⁹⁰ kell rendelkezésre állniuk a tagállamok részéről az elv érvényesítéséhez. Már ez az irányelv tiltotta a közigazgatási rendelkezésekből származó hátrányos megkülönböztetést a díjazás tekintetében.¹⁹¹ A 76/207/EGK tanácsi irányelv különösen az EK-Szerződés 235. cikkére, és az 1974. január 21-i, a szociális cselekvési programra alapozva a nemek közötti egyenlő díjazás elvét kiterjesztette a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények, valamint családi állapotra, és családi

¹⁸⁵ A férfiak és nők között érvényesítés azonban kiterjesztett értelmezésű. Abba beletartoznak „a választott és az elrendelt” nemek is.

¹⁸⁶ C-43/75. Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1976] ECLI: EU: C:1976:56. Bővebben lásd: KISS György: *Munkajog* Osiris, Budapest, 2005., ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-ORAC, Budapest, 2015. p. 74.

¹⁸⁷ 237/85. Gisela Rummler kontra Dato-Druck GmbH. A Bíróság (ötödik tanács) 1986. július 1-i ítélete ECLI: EU: C:1986:277.

¹⁸⁸ A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, preambulum.

¹⁸⁹ 75/117/EGK irányelv 3. cikk.

¹⁹⁰ 75/117/EGK irányelv 6. cikk.

¹⁹¹ 75/117/EGK irányelv 8. cikk. (1) bek.

jogállásra is.¹⁹² A 76/207/EGK hatálya alól számos kivétel létezett, melyeket ésszerű célok, különösen olyan szakmai tevékenységek és azokra irányuló képzések indokoltak, amelyeknél a munkavállaló neme a tevékenység jellegéből vagy a munkavégzés körülményeiből adódóan meghatározó tényező.¹⁹³ Az irányelv azonban nem határozott meg a nők lehetőségeire vonatkozó pozitív szabályokat.¹⁹⁴ A családi állapotra és családi jogállásra vonatkozó szabályokat az EK-Szerződés 100. és 235. cikkére alapozva a 79/7/EGK tanácsi irányelv tartalmazta.¹⁹⁵

7.5 Az egyenlő bánásmód elvének megjelenése

A Tanács irányelve 1976. február 9-től tekinti a férfiak és a nők közötti szociális biztonságról szóló irányelvet egyenlő bánásmód elvének, amely ettől az időponttól kezdve azt jelenti, hogy „semmilyen nemi megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten különösen a szakképzés, a munkavállalás az előmenetel és a munkakörülmények,¹⁹⁶ családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással.”¹⁹⁷ Azonban a „pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a magasabb szintű szakképzés, illetve az átképzés minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájárulás érdekében, a nemek közötti egyenlő bánásmód elve”¹⁹⁸ csak az állami oktatási intézményekre vonatkozott. Az egyenlő bánásmód elve ugyanakkor a munka- és az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében azt jelentette, hogy a nőknek és a férfiaknak ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés nélkül.¹⁹⁹ A Tanács 1390/81/EGK rendelete kiterjesztette az 1408/71/EGK szociális biztonsági rendszerekről szóló tanácsi rendelet hatályát a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra. A Tanács 86/613/EGK irányelve a nemi megkülönböztetés tiltásának az elvét, az önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is folytató nőkre és férfiakra is kiterjesztette, és ez az irányelv

¹⁹² 76/207/EGK irányelv, 9. cikk. (1) bek.

¹⁹³ 76/207/EGK irányelv, 2. cikk, (2) bek.

¹⁹⁴ 76/207/EGK irányelv, 2. cikk (2-3) bek.

¹⁹⁵ A Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról. 4. cikk.

¹⁹⁶ A Tanács 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról 1. cikk.

¹⁹⁷ 76/207/EGK irányelv 2. cikk.

¹⁹⁸ 76/207/EGK irányelv 4. cikk, c).

¹⁹⁹ 76/207/EGK irányelv 5. cikk., CFR, 30. cikk.

rendelkezett a nők anyaság idején történő védelméről is.²⁰⁰ Az elv még ettől az évtől a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben is érvényre jutott a 86/378/EGK irányelv által.²⁰¹ Az EU-Szerződés 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, és az EUMSZ 8. cikke alapján a nők és férfiak közötti egyenlőség követelménye a Bíróság²⁰² joggyakorlata alapján is, alapelveként lépett elő.

7.5 Az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztése

Az Amszterdami szerződés 13. cikke a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét kiterjesztette a faji vagy etnikai származáson, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés eseteire is, és felhatalmazta a Tanácsot, hogy hozza meg a diszkrimináció tilalmával kapcsolatban a szükséges intézkedéseket.²⁰³ Ma már a nemek közötti egyenlőségnek intézete is van.²⁰⁴

A 2000/43/EK tanácsi irányelv faji,- vagy etnikai származásra vonatkozó előírásait alkalmazni kell „minden személyre, mind a köz-, mind a magánszektorban, beleértve az állami szerveket is”²⁰⁵ a foglalkoztatáshoz való hozzáférés, kiválasztás, toborzás, szakmai előmenetel, pályaválasztási tanácsadás, szakmai továbbképzés, felsőfokú szakmai továbbképzés, átképzés, szakmai gyakorlat területén. Kiterjed továbbá az irányelv hatálya a foglalkozási- és munkakörülményekre, munkabérrre, az elbocsátási feltételekre, tagságra és részvételre munkaadói vagy munkavállalói szervezetben. Az irányelvet alkalmazni kell szociális védelem, a szociális biztonság és egészségügyi ellátás, valamint szociális előnyök, oktatás, az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtását, amelyek a nyilvánosság számára

²⁰⁰ A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről.

²⁰¹ A Tanács 86/378/EGK irányelve a (1986. július 24.) a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról.

²⁰² 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 EGT vonatkozású szöveg. Preambulum (4) bek., ill. C-270/97. és C-271/97. Deutsche Post esetek 57. pontjában, 149/77 Defrenne III. eset 26. és 27. pontjában, 75/82 and 117/82 Razzouk and Beydoun v Commission eset 16. és a Case C-13/94 P. v S. and Cornwall County Council eset 19. pontjában.

²⁰³ GYULAVÁRY Tamás: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Bíróság esetjogában* in: GYULAVÁRY Tamás, KISS György, BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula: *Válogatás az Európai Bíróság Munkajogi Ítéleteiből Egyenlő Bánásmód Elve* KJK-Kerszöv, Budapest, 2003. p. 15.

²⁰⁴ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) Vilniusban található, 2010 óta, melynek feladata figyelemmel kísérni és közzétenni, a nemi egyenlőséggel kapcsolatos programokat, és mutatószámokat, pl. a Pekingi Cselekvési Platformban foglaltakat.

²⁰⁵ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, 3. cikk.

hozzáférhetőek, beleértve a lakhatást. Az irányelv hatálya azonban nem terjed ki az állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódra.²⁰⁶

Szükségszerűvé vált a nemen alapuló diszkrimináció fogalmának tisztázása is, melyet az ECJ, a P. v. S esetben, majd a Grant esetben tett meg.²⁰⁷ A 2000/78/EK tanácsi irányelv alapján, az EU Szerződés 6. cikkével összhangban minden embernek a munkahelyi környezetben joga van arra, hogy azonos bánásmódban részesüljön, és ne érje őket hátrányos megkülönböztetés olyan szempontok alapján, mint nem, életkor, állampolgárság, faj, fogyatékoság, vagy vallás.²⁰⁸ „Ez az irányelv nem alkalmazható a szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásait az EK-Szerződés 141. cikkében szereplő meghatározással ellentétben nem jövedelemként kezelik, sem pedig bármely, munkához jutást vagy a munkaviszony fenntartását célzó állami támogatásra.”²⁰⁹ Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, amely az uniós jog általános elvének tekintendő, a foglalkoztatás és munkavégzés tekintetében az ECJ pontosította.²¹⁰ „Amennyiben egy magánszemély és egy közigazgatási szerv közötti jogvita keretében a Charta 21. cikkében, valamint a 2000/78 irányelv rendelkezéseiben foglalthoz hasonló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elv értelmezésére irányuló előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel fordulnak a Bírósághoz, úgy az kizárólag ezen irányelv tekintetében vizsgálja a kérdést.”²¹¹ Fontos, hogy ez az irányelv – a tagállamok joggyakorlatára támaszkodva – nem támogatja olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe különösen fegyveres erők, rendőrség, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálat esetében, az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a feladathoz szükséges megfelelő képzés elvégzésére.²¹² A tagállamok azonban, amennyiben ilyen tartalmú döntést hoznak, kötelesek meghatározni az eltérések körét. A valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz,²¹³ korhoz

²⁰⁶ A Tanács 2000/43/EK irányelve, 2. cikk.

²⁰⁷ C-13/94. A Bíróság április 30.-i ítélete: 1996. P kontra S és Cornwall County Council. ECLI: EU:1996:170. C-249/96. A Bíróság február 17.-i ítélete: 1998. Lisa Jacqueline Grant kontra South-West Trains Ltd. ECLI: EU: C:1998:63.

²⁰⁸ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. 1. cikk. Vö. A lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény.

²⁰⁹ 2000/78/EK irányelv, preambulum (13) bek.

²¹⁰ C-416/13. ügy. A bíróság 2014. november 13.-i ítélete Vital Pérez, EU: C:2014:2371. 24. pont.

²¹¹ 2000/78/EK 3. cikk. (2) bek.

²¹² 2000/78/EK irányelv, preambulum (17) ill. (19) bek.

²¹³ A 2000/78/EK irányelvben foglalt „fogyatékoság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosiilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalom alapul. A testi, szellemi vagy lelki ártalom számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony

vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazást kizáró feltételt igazolni szükséges. Az ésszerű alkalmazkodást tágan kell értelmezni, ami azt jelenti, hogy „a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra.”²¹⁴ Az aránytalan teher elkerülése érdekében figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.²¹⁵ A „terhet azonban nem lehet aránytalanul nagyknak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”²¹⁶

7.6 Az egyenlő bánásmód elve az Unió alapelve

A 2000-es években a Tanács szakított az anti-diszkriminációs jog karakterisztikus vonásával a foglalkoztatás központúsággal is,²¹⁷ és az Alapjogi Karta (CFR) által, az egyenlő bánásmód elve a Közösségi jog részévé vált. Az egyenlő bánásmódnak kulcsszerepe van a munkaerőpiachoz való hozzáférésben és a tisztességes munkakörülmények biztosításában is, függetlenül a munkaviszony típusától és időtartamától.²¹⁸ Sem a női sem a férfi munkavállaló nem részesíthető például hátrányban azért, mert heti 48 óránál többet nem hajlandó dolgozni.²¹⁹ Az irányelv által a tagállamoknak pozitív intézkedéseket is kell tenniük, hogy az irányelvben feltüntetett hátrányokat megelőzzék, a hátrányos helyzetet kompenzálják, és/vagy büntessék a diszkrimináció elkövetőit. A tagállamoknak biztosítaniuk kell azt is, hogy e kötelezettségek

és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó. Bővebben lásd: C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2013. április 11. HK Danmark, Jette Ring nevében eljárva kontra Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) és HK Danmark, Lone Skouboe Werge nevében eljárva kontra Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S nevében eljárva (C-337/11). 47. pont.

²¹⁴ C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2013. április 11. HK Danmark, Jette Ring nevében eljárva kontra Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) és HK Danmark, Lone Skouboe Werge nevében eljárva kontra Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S nevében eljárva (C-337/11). 53. pont.

²¹⁵ 2000/78/EK irányelv, preambulum (21) bek.

²¹⁶ 2000/78/EK irányelv, 5. cikk.

²¹⁷ Ibid. Gyulavári.

²¹⁸ A 2000/78/EK tanácsi irányelv érvényesítendő a foglalkoztatáshoz és az önálló vállalkozói tevékenységekhez való hozzáférés feltételei esetében, beleértve a kiválasztást, toborzást előmenetelt, szak-, és továbbképzést, munkakörülményeket, az elbocsátást, illetményt, és szakmai szervezetekben történő részvételt.

²¹⁹ 2002/73/EK irányelv 22. cikk, 81) b).

érvényesítésére vonatkozó eljárások mindenki számára elérhetőek legyenek, akik a követelmények ellenére sértettnek érzik magukat. A 2003/88/EK irányelv alkalmazandó minden magán, - és köztevékenységi ágazatban.²²⁰ Az ECJ ítélete értelmében a jogsértések következtében érvényesített szankciónak, ideértve a kártérítést is, „hatékonyak, arányosnak visszatartó erejűnek” kell lennie.

A módosított 2006/54/EK tanácsi irányelv²²¹ keretjelleggel tartalmazza, különösen az EK-Szerződés 141. cikk (3) bekezdésére és CFR 21. és 23. cikkére alapozva a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének, a szakképzés az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, a díjazást is magában foglaló munkafeltételek, valamint a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben²²² történő érvényesítését. A 2006/54/EK irányelv tárgyi hatálya kiterjed munkahelyi balesetek, foglalkozási megbetegedések, betegség, rokkantság, idős kor, beleértve a karkedvezményes nyugdíjat, és munkanélküliség, foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek, a munkavállalók egy adott csoportját – mint például a köztisztviselőket – érintő nyugdíjrendszerekre, amennyiben a rendszer értelmében fizetendő juttatások kifizetését a munkavállaló állami munkáltatóval fennálló munkaviszonya indokolja.²²³ A 2006/54/EK irányelv azért nem érinti a várandós munkavállalókra vonatkozó irányelvet,²²⁴ mert „a Bíróság az egyenlő bánásmód elvének értelmében következetesen elismerte a nők terhesség és anyaság alatti fizikai állapotuk védelmének jogosságát.”²²⁵

Az irányelv a Barber, Bestuur, és Niemi ügyre hivatkozva megemlíti,²²⁶ hogy a foglalkozási nyugdíj minden formája a díjazás részét képezi.²²⁷ Tagállami hatáskörben marad „az öregségi és egyéb nyugdíjjogosultság szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatárnak az egyéb juttatásokra vonatkozó esetleges következményeinek a meghatározása, és az öregségi nyugdíjrendszer keretében azoknak a személyeknek biztosított

²²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 1. cikk, (3). bek.

²²¹ 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 (átdolgozott szöveg).

²²² C-236/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. március 1-i ítélete. Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL és társai kontra Conseil des ministres. ECLI: EU: C:2011:100. 36. pont.

²²³ 2006/54/EK irányelv 7. cikk.

²²⁴ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

²²⁵ Bővebben lásd: C-194/08 Susanne Gassmayr v Bundesminister für Wissenschaft und Forschung 1 July 2010 ECLI: EU: C:2010:386.

²²⁶ C-262/88: Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group (EBHT 1990., I-1889. o.), C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds kontra G. A. Beune (EBHT 1994., I-4471. o.), (3) C-351/00: Pirkko Niemi (EBHT 2002., I-7007. o.).

²²⁷ 2006/54/EK irányelv, preambulumban (13-14) bek.

előnyök, akik gyermekeket neveltek,²²⁸ és a munkavégzés vagy gyermeknevelés miatti munkamegszakításainak időszakai utáni jogosultság megszerzése.²²⁹ A nemzeti szabályozás, a nyugdíjból származó jövedelmet bizonyos helyzetekben magasabb adóval terhelheti, mint a kereső tevékenységből származó jövedelmet.²³⁰ Az egyenlő bánásmód terén a hozzátartozó jogállása is kérdéses lehet.²³¹

A nyugdíj és a nyugdíj melletti munkavégzés tekintetében az ECJ megállapította, hogy az EUSZ 6. cikket és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 17. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amely tiltja a közszférában végzett tevékenység után járó nettó öregségi nyugdíj és a közintézményekben folytatott tevékenység után kapott munkabér halmozódását, ha a nyugdíj összege meghalad egy bizonyos szintet.²³²

A foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben fizetendő juttatások nem tekintendők díjazásnak, amennyiben azok az 1990. május 17-ét (Barber ítélet) megelőző munkaviszony alapján járna. A szakképzésre és az azt eredményező munkavállalásra való egyenlő jogosultság biztosítása alapvető jelentőséggel bír a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén.²³³

A bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása elősegíti az egyenlő bánásmód követelményének eredményes betartását. A „bizonyítás az alperest terheli, amennyiben a felperes a megkülönböztetést valószínűsíti, kivéve olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes nemzeti hatóság feladata a tények feltárása.”²³⁴ A „közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata.”²³⁵ A munkavállalók és a volt munkavállalók eredményes jogi védelmének érdekében – tekintettel a jog alapvető

²²⁸ Bővebben lásd a C-377/96-C-384/96. sz. egyesített ügyekben. A Bíróság (hatodik tanács) 1998. április 30-i ítélete. August De Vriendt kontra Rijksdienst voor Pensioenen (C-377/96. sz. ügy), Rijksdienst voor Pensioenen kontra René van Looveren (C-378/96. sz. ügy), Julien Grare (C-379/96. sz. ügy), Karel Boeykens (C-380/96. sz. ügy) és Frans Serneels (C-381/96. sz. ügy) és Office national des pensions (ONP) kontra Fredy Parotte (C-382/96. sz. ügy), Camille Delbrouck (C-383/96. sz. ügy) és Henri Props (C-384/96. sz. ügy). Előzetes döntéshozatal iránti kérelmek: Hof van Cassatie és Cour de cassation - Belgium. ECLI: EU: C:1998:183. 31. pont.

²²⁹ Bővebben lásd: C-401/11. sz. ügy. Judgment of the Court (Third Chamber), 11 April 2013. Blanka Soukupová v Ministerstvo zemědělství. ECLI: EU: C:2013:223. 4. pont.

²³⁰ C-122/15. sz. ügy. A Korkein hallinto-oikeus (Finnország) által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem. A Bíróság ítélete (első tanács), 2016. június 2. ECLI: EU: C:2016:391. 30. pont.

²³¹ C-443/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2016. november 24. Dr. David L. Parris kontra Trinity College Dublin és Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform and Department of Education and Skills. ECLI: EU: C:2016:897.

²³² C-258/14. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2017. június 13. Eugenia Florescu és társai kontra Casa Județeană de Pensii Sibiu és társai. ECLI: EU: C:2017:448. 69. pont.

²³³ 2006/54/EK irányelv, preambulom (19) bek.

²³⁴ Bővebben lásd: 2006/54 irányelv (31) preambulumbekkezdése.

²³⁵ C-415/10. sz. ügy. Galina Meister és a Speech Design Carrier Systems GmbH. ECLI: EU: C:2012:217. 15. pont.

természetére – helyénvaló annak biztosítása is, hogy a sértettek még akkor is élvezzék a jogi védelmet, ha az egyenlő bánásmód elvének állítólagos megsértésével járó munkakapcsolatuk már véget ért. Az a munkavállaló, aki egy, az ezen irányelv szerint védelemben részesülő személyt véd, vagy érdekében bizonyítékot szolgáltat, ugyanerre a védelemre jogosult.”²³⁶ Az egyenlő bánásmód elvéből az következik, hogy a kártérítésnek valamennyi jogsértés esetén arányban kell állnia az elszenvedett kárral.²³⁷

8. Az egyenlő bánásmód elvének, és hiányának megjelenése hazai közjogunkban

Bevezetőben fontos megemlítenünk, hogy nem minden védett tulajdonságnak van története a magyar közjogban, hiszen számos védett tulajdonság újkeletű, vagy még napjainkban is kialakulás alatt van. Újkeletű például az életkor, vagy a fogyatékoság alapú megkülönböztetés tilalma, a szexuális irányultság teljes körű elismerése pedig még folyamatban van.

A vallás szabad gyakorlása, a magyar jogban szegletkő volt, már az 1608. és 1647. évi törvények alapjain az 1790/1791 évi törvénycikkben, mert törvény, mind a nagyobb, mind a kisebb közhivatalok adományozását vallásra való tekintet nélkül lehetővé tette.²³⁸

A kiegyezés utáni egyik legjelentősebb törvény az egyenlő bánásmód terén kétség kívül az Eötvös féle nemzetiségi törvény, mely lehetővé tette a kisebbségi nyelvhasználatot a közjog számos területén.²³⁹ Deák a többféle kisebbségi nyelv hivatalos használatát a relatív igazságossággal kötötte össze, hiszen az „csak annyiban eshetik külön szabályok alá, amennyiben ezt az ország egysége, a kormányzat és közigazgatás gyakorlati lehetősége s az igazság pontos kiszolgáltatása szükségessé teszik.”²⁴⁰ Deák a „politikai nemzet” képviselője „fenntartotta annak a lehetőségét, hogy a nemzetiségek külön kulturális identitással rendelkezzenek.”²⁴¹ Az egyenlő bánásmód elvének előképei megjelentek a magyar közjogban az 1870. évi XLII törvénycikkben is, hogy „minden pártárnyalat” képviselve legyen a

²³⁶ 2006/54/EK irányelv, preambulum (32) bek. Vö. Ebktv. 10. § (3) bek. Bővebben lásd: az ECJ ítélete C-404/18. sz. ügyben 2019. június 20. Jamina Hakelbracht, Tine Vandenbon, az Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen és a WTG Retail BVBA ECLI: EU: C:2019:523 32. pont.

²³⁷ 2006/54/EK irányelv, preambulum (33) bek.

²³⁸ Bővebben lásd: 1790/1791. évi XXVI. törvénycikk a vallás ügyéről. 8. pont., 1895. évi XLIII törvénycikk a vallás szabad gyakorlásáról.

²³⁹ 1868. évi XLIV. törvénycikk a nemzetiségi egyenjogúság tárgyában.

²⁴⁰ 1868. évi XLIV. törvénycikk, preambulum.

²⁴¹ Bővebben lásd: GÁNGÓ Gábor: Az 1868. évi nemzetiségi törvény és következményei Korunk - 3. folyam, 20. évf. 5. sz. (2009. május).

törvényhatóságokban.²⁴² Az egyenlő bánásmód megjelenik a nemzetiségek nyelvhasználatának lehetőségében is, hiszen a magyar államnak sohasem volt célja, hogy a nemzetiségeket megfosssa saját nyelvük használatától, ezért igyekezett a méltányosság és a lehetőségek figyelembe vételével más nemzetiségek érzelmeinek megfelelően cselekedni.²⁴³ A magyar állam tehát a kisebbségi jogok gyakorlati érvényesülésének érdekében vállalta a közhivatalokban is a kisebbségi nyelv használatának biztosítását.²⁴⁴

Magyarországon a zsidó vallású embereket a honfoglalástól kezdve számos hátrányban részesítés érte, foglalkozásukra,²⁴⁵ oktatásukra,²⁴⁶ közéleti szerepvállalásukra²⁴⁷ vallási és faji megkülönböztetésükre,²⁴⁸ házasodásukra tekintettel.²⁴⁹ Ezzel szemben áll a kijelentés, hogy a magyar államelmélet biztosította a nemzetiségek számára a teljes jogegyenlőséget, és az azonos mértékű jogvédelmet.²⁵⁰

A nyugdíjazás szempontjából a 1912. évi LXV. törvénycikk²⁵¹ alapján egy tekintet alá estek az állami tisztviselők, az altisztek és szolgák. „A már folyósított nyugdíjat, lakbérnyugdíjat, és nyugbért be kell szüntetni” ha a tisztviselő, altiszt és szolga nem napiddíjas, vagy napibéres minőségben újból állami, vagy az állammal egyenlőnek tekintendő, vagy törvényhatósági állásba lép.²⁵² A napszamosok és munkások nyugberezése mindig véglegesen történik, ezért az újbóli munkába állásuk nyugdíjazásukat nem érinti.²⁵³ A 1912. évi LXV. törvénycikk 50. §-a kimondja, hogy a „Az állami szolgálatban alkalmazott nőket a saját személyükre vonatkozó ellátási igényeik szempontjából úgy a jogok, mint a köteleességek tekintetében a férfialkalmazottakkal egyenlőnek kell tekinteni.” A törvénycikk a magyar törvényeknek megfelelően kedvezményes bánásmódot alkalmaz az állami szolgálatban álló tisztviselők, az altisztek és szolgák, valamint díjnokok özvegyei és árvái számára.²⁵⁴

A Magyarország által kötött antidiszkriminációs és esélyegyenlőséggel kapcsolatos nemzetközi, multi,- vagy bilaterális szerződések már korán meghatározták a belső szabályozás főbb kereteit. Magyarország már 1964-ben az UNESCO egyezményhez történő csatlakozás

²⁴² Bővebben lásd: 1870. évi XLII törvénycikk indokolása a köztörvényhatóságok rendezéséről.

²⁴³ Bővebben lásd: 1879. évi XVIII. törvénycikk indokolása a magyar nyelv tanításáról a népoktatási intézetekben.

²⁴⁴ Bővebben lásd: 1924. évi II. tc. indokolása a kisebbségi nyelvek közhivatalokban történő biztosításáról.

²⁴⁵ Bővebben lásd: Szent László Kirány első dekrétuma 10. és 26. fejezet, Kálmán Király második dekrétuma, 2. és 3. fejezet, 1649. évi. LXXIX.tc

²⁴⁶ Bővebben lásd: 1920. évi XXV. tc.(numerus clausus).

²⁴⁷ Bővebben lásd:1939. évi IV. tc.

²⁴⁸ Bővebben lásd: 1938. évi XV. törvénycikk.

²⁴⁹ Bővebben lásd: 1941. évi XV. tc.

²⁵⁰ Bővebben lásd: 1941. évi V. törvénycikk indokolása a nemzetiségi érzület büntetőjogi biztosításáról.

²⁵¹ 1912. évi LXV. törvénycikk az állami alkalmazottak, valamint azok özvegyeinek és árváinak ellátásáról, 1. §.

²⁵² 1912. évi LXV. törvénycikk, 44. §. 11-12. pont, ill. 46-47. §§.

²⁵³ 1912. évi LXV. törvénycikk, 33. §.

²⁵⁴ Ibid. 1912. évi LXV. törvénycikk, 51-130. §.

során,²⁵⁵ az UDHR-re hivatkozva meghatározta a diszkrimináció fogalmát az oktatásügyben. Az 1. cikk alapján: „A jelen egyezmény szempontjából a „megkülönböztetés” kifejezés alatt értendő a fajon, bőrszínen, nemen, nyelven, valláson, politikai vagy bármilyen egyéb véleményen, nemzetiségi vagy társadalmi származáson, vagyoni helyzeten vagy születésen alapuló minden olyan különbségtétel, kizárás, korlátozás, vagy kedvezés, amelynek célja vagy következménye az oktatás terén való egyenlő elbánás megszüntetése vagy akadályozása.” Munkajogunkban 1975-ben, az egyenlő bánásmód még csupán a nők és férfiak egyenlő fizetésére vonatkozott, mely nem volt generális tilalom a nők és férfiak között.

1989-ben már a menekültek számára a magyar állampolgárokkal azonos elbánást kell biztosítani különösen a szakmai képzés és gyakorlat, foglalkoztatás alsó korhatára, női munka, fizetés, családipótlék, túlóra térítés, fizetett szabadnapok, kollektív szerződés nyújtotta előnyök, illetve társadalombiztosítás tekintetében.²⁵⁶ Számos jogi területen kimutatható volt a szocializmus időszakában az egyenlő bánásmódot tartalmazó jogi egyezmények beiktatásának hiátusa.

9. Egyenlő bánásmód a rendszerváltozás után

Az állam kötelezettségeire az egyenlő bánásmód ma alkalmazott gyakorlatában több tényező is hatással volt, melyek között megemlíthetjük a feminista törekvéseket,²⁵⁷ a nők munkaerejének kihasználásához fűződő gazdasági érdeket, vagy az emberi jogok egyéni, és kollektív munkajogra gyakorolt hatását is.²⁵⁸ Az egyenlő bánásmód eszményét társadalmi akarat inspirálja,²⁵⁹ mely a politika ereje által kerül jogszabályokba,²⁶⁰ másik forrása pedig a munkaszervezetben történő együttműködés,²⁶¹ mely a munkajogban is „megtestesül,”²⁶² s

²⁵⁵ 1964. évi 11. törvényerejű rendelet az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló egyezmény kihirdetéséről.

²⁵⁶ 1989. évi 15. törvényerejű rendelet a menekültek helyzetére vonatkozó 1951. évi július hó 28. napján elfogadott egyezmény valamint a menekültek helyzetére vonatkozóan az 1967. évi január hó 31. napján létrejött jegyzőkönyv kihirdetéséről. 24. cikk.

²⁵⁷ PETŐ Andrea: A nők és a férfiak története Magyarországon p. 97. Letöltés: 2020. 08. 19.

²⁵⁸ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl, 10.2.53 12 pdf. Letöltés: 2018. október 29.

²⁵⁹ Bob HEPPLER: *The New Single Equality Act in Britain* The Equal Rights Review, Vol. Five (2010) p.11.

²⁶⁰ Maarten HAJER: *Policy without polity? Policy analysis and the institutional void* Policy Sciences 36: 175-195, 2003. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. p.179.

²⁶¹ Bővebben lásd: The Constitution of the International Labour Organisation signed at Versailles June 28, 1919 ANNEX First Meeting of Annual Labour Conference, 1919.; Resolution of 10 March 1948 (document E/776) The Economic and Social Council 121 (VII.) *The Principle of equal pay for equal work for men and women workers.*

²⁶² Bővebben lásd: Industrial Relations Act, (1971), Trade Union and Labour Relations Act (1974). Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Munka törvénykönyve. (Mt.) 6. §. 2018. évi CXXV. törvény, (Kit.) 63. § (1).

melyeket áthat a gazdasági érdek.²⁶³ Az államok közötti szerződésekből is láthatjuk, hogy a közjog hármasságai közül (érdekhez, alanyhoz, alávetettséghez) kötődő egyenlő bánásmód annak alanyához, és érdekekhez kötődik történelmileg a legszorosabban. Ilyen érdekek lehetnek különösen az emberi jogok előmozdításához, az európai tagállamok közös szellemi örökségének megővéséhez, a társadalmi rend és fejlődés biztosításához, a munkaadók és a munkavállalók gazdasági, szociális, képviselőihez fűződő érdekei. Az egyenlő bánásmód azonban nem egyformán érvényesül a magánjogban és a közjogban. A közjognak jogszerűen beavatkozik a magánjogba.²⁶⁴ Az „egyenlő értékűség” el nem ismerése ellenében hatott, ugyanis „az emberi méltóság fokozatos elismerése, mely megkövetelte az önkényesség (ki-)” szorítását”.²⁶⁵ Az erős állam érdekét ugyanis az szolgálja, ha a közszolgálat stabil közjogi alapokon, és értékrenden nyugszik. Az egyenlő bánásmód, mint az emberi méltóságot biztosító állam által támasztott követelmény, aligha kifogásolható erkölcsileg, az olyan erkölcsösséget is jelent, melyet az azt biztosító jog célkitűzései is tartalmaznak. Az egyenlő bánásmód igénye megjelenik, minden foglalkoztatási jogviszonyban, az állam általi foglalkoztatásban is.

Az állam általi foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményét nemcsak a munkaviszonyban, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti, hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyban is alkalmazni kell.²⁶⁶ A Charta 3. cikkben az állam vállalja „biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog gyakorlását”, illetve a Charta 5. cikkében a munkavállalók „gazdasági és szociális érdekeik védelmét”. Az elvből fakad, hogy a kormánytisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár.²⁶⁷

A közigazgatás jogi megközelítésének három lényeges vonása van. Az első, hogy az nem fogható fel szimplán jogok és kötelezettségek gyűjteményeként. Az emberi méltóság védelme és az egyenlő bánásmód biztosítása, elsősorban az állam kötelezettsége, melyet tisztviselői

²⁶³ Bővebben lásd: GYULAVÁRI Tamás: *Egyenlő bánásmód elve az Európai Bíróság Esetjogában* in: GYULAVÁRI Tamás, KISS György, BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula *Válogatás az Európai Bíróság Munkajogi Ítéleteiből Egyenlő Bánásmód elve* KJK- KERSZÖV Budapest, 2003. p.11., GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* Pázmány Press, Budapest, 2014. p.167.

²⁶⁴ A beavatkozás akkor jogszerű, ha „törvényei általánosak, előremutatóak, egyértelműek, nyilvánosságra hozták, stabilak, nem ellentmondásosak, helyesen alkalmazzák, és reálisan teljesíthetők az engedelmesség szempontjából.” Jeffrey BRAND-BALLARD: *Limits of Legality: The Ethics of Lawless Judging* Oxford University Press Oxford, 2010. p. 100-101.

²⁶⁵ Ignác FRANK: *A Közigazgatás törvénye Magyarországon*. (Das gemeine ungarische Recht) Második kiadás Magyar Királyi Egyetem Buda, 1947. p.734.

²⁶⁶ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf. p. 20. Letöltés: 2020. 12. 02.

²⁶⁷ Kit. 91. § (2) bek.

közvetítenek. A második, hogy az állampolgár alapjogait az Alaptörvény garantálja, melyet a közigazgatási rendszer eljárásjoga is őriz, és tisztviselői gyakorolnak. A harmadik, hogy az egyenlő bánásmód különböző értelmezését a független bírói szervezet oltalmazza, akár a közigazgatási rendszer tisztviselői magatartása ellenében is.²⁶⁸

A közigazgatásban tilos minden hátrányos nemi megkülönböztetés ideértve a nem önálló keresőtevékenységet, foglalkoztatáshoz való hozzáférést, kiválasztás kritériumait,²⁶⁹ munkaerő-toborzás feltételeit, előmenetelt, pályaválasztási tanácsadást, szakképzést, szakmai továbbképzést, átképzést, szakmai gyakorlatot, foglyoztatási és munkafeltételeket, elbocsátást, előírt díjazást, tagságot és részvételt munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, vagyis a teljes közszolgálati pragmatikát.²⁷⁰ Az egyenlő bánásmód a közszolgálatban „kifelé,” mint közszolgáltató szervezet és szolgáltatást igénybevevők kapcsolatának minősége, és „befelé”, mint munkaadó és munkavállaló, valamint munkavállalók közötti kapcsolat minősége is értelmezendő. A vezető, akinek feladata a rábízott szervezet eredményes működtetése, a „vezetői programjának, elképzeléseinek megfelelően alakítja ki a szervezet belső felépítését.”²⁷¹ Azonban a közigazgatás szervezetében az állam képviselője, minden alkalmazottja, ezért az egyenlő bánásmódra vonatkozó speciális követelmények, saját érdekszférájában az állam képviselője és az állam képviselője, között jön létre. A vezető részéről az utasítás adási,²⁷² és a „vezetett” oldaláról az engedelmességi kötelelem nem sértheti az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő bánásmód követelményét köteles biztosítani az utasításra jogosult személy.²⁷³

A tisztviselő hátrányos megkülönböztetése megállapítható akkor, ha a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos csoportba tartozó (egymással összehasonlítható) helyzetben lévő jogalanyok között hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a nélkül, hogy annak igazolható indoka lenne.²⁷⁴ A cselekmény csak akkor ellentétes az egyenlő bánásmód elvével, ha a „sérelem összefüggésben áll valamely védendő tulajdonsággal, végső soron az emberi

²⁶⁸ ICCPR. 2. cikk 3. a).

²⁶⁹ Bővebben lásd: C-319/03. sz. ügy, a Bíróság ítélete (2004. szeptember 30) Serge Briheche és a Ministre de l'Intérieur, a Ministre de l'Éducation nationale, valamint a Ministre de la Justice között lévő eljárásban. ECLI: EU: C:2004:574.

²⁷⁰ 76/207/EGK tanácsi irányelv 2.cikk., (1) és (4) bek.

²⁷¹ TEMESI István: *Közigazgatási jog* Dialóg Campus Budapest, 2018. p.104.

²⁷² Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti ugyanis az Ebktv. 7. § (1) bek. alapján, a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

²⁷³ Ebktv. 5.§. (1) bek. d.) 7. § (1) bek.

²⁷⁴ 9/2016. (IV. 6.) AB határozat - a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 35. M. 59/2015.3 számú és a 12. M. 1642/2015/5. számú ítéletei alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről [22].

méltóságához való joggal, és „a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.”²⁷⁵

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó követelményeket közszolgálatunkban az Alaptörvény, törvények, különböző hivatásrendi törvények és egyéb jogszabályok is tartalmazzák, ezért „az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.”²⁷⁶ A diszkrimináció tilalmának elve erőteljesen jelen van a magyar közjog rendszerében is, mely alapján személyeket nem szabad megkülönböztetni valamely, vagy több, valós vagy vélt tulajdonságuk miatt, és személyeket nem érhet megkülönböztetés jogszabályokban meghatározott tulajdonságaik miatt. Az egyenlő bánásmód elve akkor sérül, ha összehasonlítható „tény- vagy joghelyzetben lévő személyek két kategóriája különböző elbánásban részesül, vagy amikor egymástól eltérő helyzeteket azonos módon kezelnek.”²⁷⁷ A hátrányos megkülönböztetésnek hármas konjunktív feltétele van, mely a védett tulajdonságra való tekintettel, az összehasonlítható helyzetű személyek esetében, és jogtalan hátrány okozásában nyilvánul meg, ugyanis a „hátrányos” kifejezés összehasonlítást feltételez.²⁷⁸ Közszolgálatban különösen akkor beszélhetünk azonos joghelyzetről, ha a két összehasonlítható helyzetben lévő tisztviselő, vagy tisztviselői csoport, azonos ágazati törvény alá tartozik. Az egyenlő bánásmód formális modellje csak azt írja elő, hogy az azonos helyzetben lévő valamennyi tisztviselőt egyenlő bánásmódban részesítsék. Az egyenlő bánásmód tartalmi modellje a tisztviselők között az egyenlőség tényleges megvalósulását követeli meg. Az egyenlő bánásmód tartalmi megvalósításához szükség van „pozitív akcióra” is, melyet előnyben részesítésnek is nevezünk. A formális egyenlőség követelménye azonos jogi tárgy esetén egyenlő bánásmódot ír elő, míg a tartalmi egyenlőség követelménye azonos jogi tárgy esetében különböző bánásmódot engedélyez.²⁷⁹ A Bíróság ítéleteiben, mind a bemenetnél, mind a kimenetnél biztosított egyenlőséget alkalmazza. A „nagyobb társadalmi

²⁷⁵ 14/2014. (V. 13.) AB határozat, [32]. Alaptörvény XV. cikke (1) és (2) bekezdése. 32/2015. (XI. 19.) AB határozat [78]-[80] és [91] pontja.

²⁷⁶ Ebktv. 2. §.

²⁷⁷ Bővebben lásd: az Elsőfokú Bíróság ítélete (első tanács) 2005. október 25). ítélete a T-298/02. sz. ügyben, Anna Herrero Rómeu, v. Európai Közösségek Bizottsága. ECLI: EU: T:2005:369. 73. pont, ill. (az Elsőfokú Bíróság T-86/97. sz., Apostolidis kontra Bíróság ügyben 1998. április 2-án hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1998., I-A-167. és II-521.] 61. pontja és T-114/98. és T-115/98. sz., Rodríguez Pérez és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 1999. június 1-jén hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1999., I-A-97. és II-529. o.] 75. pontja).

²⁷⁸ Ebktv. 8-9.§. ill. Kommentár - a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 76. §-hoz.

²⁷⁹ A Bíróság a Thibault ítéletben már megállapította, hogy célja az érdemi egyenlőség létrehozása. (JUDGMENT OF THE COURT (Sixth Chamber) 30 April 1998 In Case C-136/95, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) and Evelyne Thibault, ECLI: EU: C:1998:178. 32. pont.

egyenlőséget célzó megkülönböztetés” azonban engedélyezett, melyet „előnyben részesítés”-nek is nevezünk.²⁸⁰ Az egyenlő bánásmód követelménye tehát egyenlő bánásmódot és előnyben részesítést (egyenlőtlen bánásmódot) is takar, melyek oka végső soron a „jogilag igazolt emberi méltóság.”²⁸¹ Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed a minden közfeladatot ellátó szervre, azok minden közjogi és magánjogi jogviszonyára,²⁸² és részben a magánszférában is érvényesül.²⁸³ Kiterjed továbbá a nyilvános szerződési ajánlattételekre, a nyilvános árusításokra és szolgáltatásokra, valamint a foglalkoztatási jogviszonyokra,²⁸⁴ és a munkavállalókra,²⁸⁵ azonban magasabb például állami érdek, vagy a természetes személyek, szervezetek privátautonómiája miatt, nem terjed ki minden jogviszonyra.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az előnyben részesítés alkotmányos alapelvként is értelmezést kapott az Alkotmánybíróság által. Alkotmány sértő a hátrányos megkülönböztetés akkor, „ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos helyzetben lévő személyekkel, vagy csoporttal történt összehasonlítás alapján, hátrányosabb módon kezelnek.”²⁸⁶

10. Diszkrimináció tilalma az Alkotmányban

Kezdetben az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása Magyarországon két szintű volt, mert a nemzetközi szabályozást az Alkotmány egészítette ki általános érvénnyel a hátrányos megkülönböztetés tilalma szempontjából, és az egyes ágazati törvények részletesebb útmutatást adtak a változó követelmények értelmezéséhez,²⁸⁷ itt megemlíthetjük különösen az Flt.²⁸⁸ az Mt.²⁸⁹ vagy a Fot.²⁹⁰ rendelkezéseit. A 2000-es évektől az egyenlő bánásmód biztosítása a magyar jogban három szintű, mert 2003-ban életbe lépett az Ebktv. mely e követelményt az Alkotmány alapján általános érvénnyel tartalmazza. A magyar állam

²⁸⁰ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat VI. pont.

²⁸¹ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt. Pécs, 2010. 56-57. p.

²⁸² KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 24., Ebktv. 21-30/A §.

²⁸³ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre Polgári Jogi Kodifikáció II. évfolyam 1. szám, p. 3.

²⁸⁴ GYULAVÁRI Tamás: *Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után* Esély, 2007. 3. p.3–35, p.6., DEMETER Judit: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében*. Acta Humana, 2006. 1. p. 49–66. p. 52.

²⁸⁵ EBH/69/2006. határozata

²⁸⁶ 7/2015. (III. 19.) AB határozat, [56].

²⁸⁷ FARKAS Tibor: *Esélyegyenlőség és tanácsadás* https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Eselyegyenloseg_es_tanacsadas/ch06.html#id513772 Letöltés: 2020. 08. 09.

²⁸⁸ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.

²⁸⁹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

²⁹⁰ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

kötelezettsége biztosítani a „szabadon választott foglalkozáshoz és az azt biztosító „ingyenes foglalkoztatási szolgáltatásokhoz” jutás jogát,²⁹¹ valamint „az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítását”.²⁹²

Az 1989. évi XXXI. törvény, és az akkori Alkotmány 70/A. §-a, a diszkrimináció tilalmát az (1) bekezdésben tartalmazta.: „A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Magyarországon az AB²⁹³ rögtön első ítéleteiben, már 1990-ben foglalkozott a diszkrimináció tilalmának elvével, és határozatában megállapította a diszkrimináció tilalma nem jelentheti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget szolgáló megkülönböztetés tilos.²⁹⁴ Az Ebktv. célja, hogy „hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára,”²⁹⁵ ezért nagy a szerepe abban, hogy a közjog területén az egyenlő bánásmód követelménye alapvető jelentőségűvé vált.²⁹⁶ Az AB kinyilvánította, hogy a diszkrimináció, „meghatározott szempontból egyenlőnek tekintett személyek, dolgok vagy jelenségek (hátrányosan) megkülönböztetett kezelésében áll.”²⁹⁷ A hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján „a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.”²⁹⁸ Az „azonos tisztelet” és az „azonos mértékű figyelembe vétel” egalitárius jelleget öltött. A határozat azonban tartalmazza a pozitív intézkedések alkotmányos korlátait, mely alapján „a társadalmi egyenlőség, mint cél, mint társadalmi érdek megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.”²⁹⁹

²⁹¹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről (ESC), 1. cikk.

²⁹² ESC, 2. cikk.

²⁹³ Az Alaptörvény 24. cikk (1) bekezdése alapján az Alaptörvény autentikus értelmezője az Alkotmánybíróság. Az AB eljárását az Abtv. 38. § (1) bekezdése alapján az „Országgyűlés vagy annak állandó bizottsága, a köztársasági elnök, a Kormány, illetve az alapvető jogok biztosa kezdeményezheti konkrét alkotmányjogi problémával összefüggésben, ha az értelmezés közvetlenül levezethető az Alaptörvényből.” Bővebben lásd: 2/2019. (III. 5.) AB határozat.

²⁹⁴ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat.

²⁹⁵ GYULAVÁRI Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 3/2007. p. 1.

²⁹⁶ Ebktv. 4. §.

²⁹⁷ 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, ABH 2000, 344, 348.

²⁹⁸ KISS Barnabás (szerk): *Az egyenlő bánásmód követelménye az Alkotmánybíróság gyakorlatában* ACTA JURIDICA ET POLITICA (2005) Tomus LXVII. Fasc. 12. p.4.; 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, IV. pont.

²⁹⁹ *Ibid.* Kiss, p.5.

11. Diszkrimináció tilalma az Alaptörvényben

Az „Alaptörvény nem csupán egy jogi dokumentum.(...) Meghatározza a közösség legfontosabb szabályait, de nemcsak a szabályokat, hanem a mögöttük álló morális rendet is.”³⁰⁰ A nemzetközi, és regionális diszkriminációs előírások bekerültek Magyarországon a 2011-ben keletkezett Alaptörvényébe is.³⁰¹ Az Alaptörvény is tartalmazza az Alkotmány 70/A § (1) bek. alapján szereplő „faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel” felsorolását, kiegészítve a fogyatékossgal, mint védendő tulajdonsággal.

Az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés mentesség a tagállamok alkotmányos hagyományaiban is gyökerezik,³⁰² ezért a jogfejlődés a diszkrimináció ellenes jogalkotás területén nemzeti szinten is folyamatos. Magyarország az Alaptörvényből eredő jogait az Európai Unió intézményei útján is gyakorolhatja amennyiben az országgyűlés képviselőinek kétharmada ahhoz beleegyezését adta.³⁰³ Az Alaptörvény is „az államra telepítette azt a kötelezettséget, hogy a korlátozott képességek birtokában lévők igazságtalan hátrányát az egyenlőség nevében csökkentse.”³⁰⁴ Az „intézményes jogvédelem nemzetközi formája a nemzeti jogvédelemhez képest kiegészítő, szubszidiárius jellegű, és a jogvédelem szintjének emelését így a nemzetközi jog a nemzeti jogrendszerekre bízta, véleményünk szerint helyesen, megadva a lehetőségét annak, hogy az államok saját problémáikhoz mérten lépjenek tovább az egyéni jogok hatékony érvényesítésének területén.”³⁰⁵ Az Alaptörvény XV. cikke alapján a törvény előtt mindenki egyenlő, Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés nélkül, de nem minden esetben biztosítja, mert a közösség érdekében korlátozhatóak az alapvető jogok is, a jogorvoslati jog kivételével.³⁰⁶ A jogegyenlőség³⁰⁷ nem

³⁰⁰ SZÁJER József in: KISS György (szerk): *Államszervezet és államiság Magyarország Alaptörvényében* Dialóg Campus Budapest, 2017. p.19.

³⁰¹ Alaptörvény U cikk, és XV. cikk (2) bek.

³⁰² Diszkriminációt tilt például az Nagy Britanniában az Equal Pay Act 1970;(EqPA), Sex Discrimination Act 1975 (SDA); Race Relations Act 1995 (RRA); Disability Discrimination Act 1995 (DDA); Fair Employment and Treatment Order 1998 (FETO) (Northern Ireland); Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (RGB Regs); Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (SO Regs); Equality Bill 2005; A Német Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006 (AGG), Sozialgesetzbuch 1976 (SGB)I, 2005 (SGB) II.

³⁰³ Alaptörvény E cikk (2-4) bek. Q.cikk (2-3) bek.

³⁰⁴ KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések* L' Harmattan Párizs, Torino, 2012. p.16.

³⁰⁵ KOVÁCS Ágnes: *Diszkriminációs helyzetkép Európában* Fundamentum, 2011/3 p.104.

³⁰⁶ Alaptörvény 54.cikk. Az egyenlő bánásmód megsértése esetében jogorvoslati jogot érvényesíthet magánszemély, és szakszervezet, egyesület, alapítvány a bíróság, és az EBH, előtt, ill. magánszemély a munkaügyi felügyelőség, az Ombudsman, vagy az Alkotmánybíróság előtt.

³⁰⁷ 30/2017. (XI. 14.) AB határozat.

jelenti a természetes személyeknek a jogon kívüli szempontok szerinti egyenlőségét is.³⁰⁸ Az Alaptörvény Szabadság és felelősség fejezetének XV. cikke (1) bekezdése rögzíti, „a törvény előtt mindenki egyenlő,” „minden ember jogképes.”³⁰⁹ A törvény előtti egyenlőség, egyrészt azt jelenti, hogy mindenki egyenlő a törvény előtt, a törvény tartalmára való tekintet nélkül, tehát pusztán technikai jellegű megoldás.³¹⁰ Másrészt azt is jelenti, hogy a törvénynek szociális tartalma van.³¹¹ Jogok megkülönböztetés nélküli biztosítása tehát magában foglalja mind az eljárásjogi, mind az anyagi jogi garanciákat. Belátható, hogy mind az eljárás, - mind az anyagi jog megfelelő összhangjára van szükség az egyenlőség érvényesüléséhez. A XV. cikk (2) bekezdés alapján „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” Megállapítható tehát, hogy a törvény előtti egyenlőséghez az állam aktív beavatkozása szükséges. Az Alaptörvény „XV. cikk (2) bekezdése egy nyílt felsorolást tartalmaz. Az AB a társadalom aktuális változásaira időszerűen reagálva mindig maga határozza meg, melyek a társadalom sérülékeny csoportjai, vagyis mely csoporthoz tartozók tekinthetők (egyéb helyzetben lévőknek) kiszolgáltatottnak, kirekesztettnek, illetve folyamatos és indokolatlan hátránnyal sújtottaknak.³¹² Az AB az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdéséhez fűzve megjegyzi, hogy ez a felsorolás korlátlanul nem bővíthető. Nem nyújt védelmet olyan személyeknek, akiket valamely szabály ugyan éppen hátrányosan érint, de mégsem diszkriminál. A (2) bekezdésében garantált diszkrimináció-tilalom ugyanis csupán olyan élethelyzeteket ölelhet át, amelyekben az emberek önazonosságát, identitását meghatározó lényeges tulajdonságuk miatt előítélettel vagy társadalmi kirekesztéssel néznek szembe. Vagyis a diszkrimináció tilalom alkotmányos klauzulája „elsődlegesen a társadalom személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak védelmét szolgálja”.³¹³ „Személyek közötti, alkotmányosértő hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos helyzetben lévő

³⁰⁸ Kúriai Döntések 2018/3. - Fórum - Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat.; 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat

³⁰⁹ Az állam alaptörvénye, a legmagasabb szintű jogi norma, amely tartalmazza az állam felépítésével és működésével kapcsolatos legfontosabb szabályokat. Az Alaptörvény Magyarország jogrendszerének alapja. Az Alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezőek. Az Alaptörvény rendelkezéseit azok céljával, a benne foglalt Nemzeti hitvallással és történeti alkotmányunk vívmányaival összhangban kell értelmezni. Bővebben lásd: <https://www.kormany.hu/hu/mo/az-alaptorveny> Letöltés: 2020. 08. 02.

³¹⁰ Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford, 2006. p.17.

³¹¹ Ibid. Tobler, p. 18.

³¹² 11/2018. (VII. 18.) AB határozat II. [20].

³¹³ Ibid. 11/2018. (VII. 18.) AB határozat II. [20].

személyekkel vagy csoporttal történt összehasonlításban kezelnek hátrányosabb módon, illetve a hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság jogával, és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.”³¹⁴

Az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése alapján a nők és a férfiak egyenjogúak. Az egyenjogúság azonban nem minden esetben jelent egyenlőséget, mert számos esetben az egyenlőség eléréséhez pozitív intézkedésekre is szükség van. Nemcsak a férfi és a nő mivolta jelentheti a hátrányos megkülönböztetés alapját, hanem a nők között is összehasonlítási alapot jelenthet a női nem lényegét kifejező terhesség.³¹⁵ A férfiak és a nők közötti egyenlő esélyek érdekében a pályázat értékelése és az előléptetés során korlátai is vannak,³¹⁶ az előny nyújtása a nők számára nem lehet automatikus, különösen a hasonló kvalifikáció,³¹⁷ vagy a munkaadó bér-politikája³¹⁸ következtében. Az antidiszkriminációs jog részletes tartalmának meghatározásához az Alaptörvényen túl, törvényi szabályozásra van szükség, melyet különösen az Ebktv.-ben találunk meg.

12. Diszkrimináció tilalma az Ebktv.-ben

Az Ebktv. 2. §-a biztosítja az antidiszkriminációs joganyag szövegbeli és értelmi összefüggését, annak alkalmazhatósága érdekében. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, más jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni, ez irányadó a Kit. és más ágazati jogszabályban rögzített diszkriminációs szabályok és az Ebktv. együtt alkalmazása körében is.³¹⁹ Magyarország területén jogszerűen tartózkodó „természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben azonos

³¹⁴ Bővebben lásd: 14/2014. (V. 13.) AB határozat,[32], 32/2015. (XI. 19.) AB határozat [78]–[80] és [91].

³¹⁵ Bővebben lásd: KISS György: Alapjogok kollíziója a munkajogban Pécs, Justis Bt., 2010. p. 326.

³¹⁶ Ibid. Kiss., C-158/97. Georg Badeck and others v. Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen [2000] ECR I – 1875.

³¹⁷ C-450/93. Eckhard Kalanke und Heike Glissmann v. Freie Hansastadt Bremen [1995] ECR, I – 3051., C-409/95. Helmuth Marschall v. Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I – 6363;

³¹⁸ C-407/98. Katarine Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelquist [2000] ECR I – 5539.

³¹⁹ Bővebben lásd: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf, p. 12. Letöltés: 2020. 12. 02.

tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.”³²⁰

Az egyenlő bánásmódot érvényesíteni kell az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés, a díjazást is magában foglaló munkafeltételek, és a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben is.³²¹ Az Ebktv. rendelkezéseinek megtartására - bármely jogviszonyuk során - azok a személyek vagy szervezetek kötelesek, amelyekre a törvény személyi hatálya kiterjed, azonban a személyi hatály alá nem tartozó személyek vagy szervezetek azon jogviszonyaikban is kötelesek a törvény rendelkezései betartani, amelyekre annak tárgyi hatálya kiterjed. Az Ebktv. hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak. Ez alól kivétel a munka világának szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a legtöbb jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől lényegében függetlenül.³²² Polgárjogi jogviszonyokban az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása szóba sem jöhet, és ez alól kivételt képeznek a különösen a családi, hozzátartozói, hitéleti, pártok és egyéb szervezetek tagsági jogviszonyai.

A közszféra tekintetében a jogalkotó széleskörűen határozza meg a törvény személyi hatályát: az egyenlő bánásmód követelményét a tág értelemben vett közfeladatot ellátó szervezetek valamennyi jogviszonyukban, eljárásuk és intézkedésük során kötelesek érvényesíteni. A törvény tárgyi hatálya folytán – rendszerint a munkáltató vonható eljárás alá, a magánszemélyek egymás közti viszonyára a törvény hatálya általában nem terjed ki.³²³ Az

Ebktv. alkalmazásában számos rendelkezés diszkriminatívnak minősül, melyek azonban csoportosíthatók.

12.1 Közvetlen (direkt) diszkriminációról

Közvetlen diszkrimináció az, mely nyilvánvalóan, vagy kifejezetten tiltott alapokon nyugszik, például a nőkkel szemben anyaságuk, vagy terhességükkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés.³²⁴ Az Ebktv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságok gyűjtő kategóriák, ugyanis a

³²⁰ Ebktv. 1. §.

³²¹ Bővebben lásd: 2006/54/EK irányelv i. cikk, Szerződés 141.cikk. Case C-262/88. Barber, ECLI: EU: C:1990:209., ill. C-547/18. sz. ügy. A Törvényszék ítélete (első tanács), 2020. március 26. Raivo Teeäär kontra Európai Központi Bank. ECLI: EU: T:2020:119. 62. pont.

³²² GYULAVÁRI Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 3/2007. p. 4–5.

³²³ A Tanácsadó Testület 309/2/2011 (III.25.) TT. sz. állásfoglalása az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. hatályáról.

³²⁴ Bővebben lásd: 2006/54/EK irányelv preambuluma (23-24).

tisztviselők, és az ügyfelek védett tulajdonságai is feloszthatóak az diszkrimináció tilalma szempontjából különösen az alábbi módokon:

- a „nem” lehet született, vagy orvosok által választott. A született nem, és az orvosok által választott nem, és az egyén által választott „nem,” külön kategóriák, melyek miatt hátrány érhet valakit, vagy valakiket. Választott nem esetében a hátrányos megkülönböztetés fokozottabb, alapjogi, adatjogi, és technikai problémákat is felvet a társadalmi, vagy az önbesorolás által.³²⁵ A munkajogban, így a közszolgálati jogban is, a nemi alapú megkülönböztetés generálisan tiltott, az az alóli kivételeket szűken kell értelmezni.³²⁶

- a „faji” megkülönböztetés tartalmazza az etnikai hovatartozás,³²⁷ bőrszín, nemzetiség,³²⁸ nemzetiségi hovatartozás³²⁹ fogalmakat, de a „rassz” kategóriáit is, mely különösen vizualitás, intenzitás, vagy egyéb jegyek, például távolság alapján is vizsgálандó.³³⁰ A magyar társadalmat leginkább az etnikai problémák közül a „roma”³³¹ kérdés feszíti. Hogy az előítélet-mentesség mennyire nem általános álljon itt egy példa: egy cigány felzárkózási programban³³² az alábbi „önjellemezést” találjuk: „A családi normák ma is gyakran felülírják a társadalmi elvárásokat.” Az előítélet kialakulásához nem szükséges a vizuális megjelenés, de a „különbségnek” érzékelhetőnek kell lennie. Az előítéletek kapcsán megjegyezzük, hogy a negatív tartalmú vélekedés nem érinti a „csoporttag” nemzetiséghez való tartozásának kinyilvánítását.³³³

³²⁵ Bővebben lásd: Trans and Intersex people Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression European Network of Legal Experts in the non-discrimination field Written by Silvan Agius & Christa Tobler Supervised by Migration Policy Group European Commission Directorate-General for Justice Manuscript completed in June 2011 http://www.migpolgroup.com/public/docs/trans_and_intersex_people_web3_en.pdf Letöltés: 2018. január 30. A nemen alapuló diszkrimináció körében, a C-13/94 P. v. S, és a C-249/96 Grant esetben.

³²⁶ 2006/54/EK irányelv, preambulum (19) pont, ill. 14. § (2) bek.

³²⁷ Az etnikai származás jellemzői a Mandla and another v Dowell Lee and another House of Lords 24. March 1983. ILRL 209. [1983]. eset alapján: 1. A csoportnak hosszú közös múltja van, a csoport tudatában van, és emlékezik arra, hogy az megkülönbözteti őket más csoportoktól. 2. A csoportnak saját kulturális hagyománya van, beleértve a családi és társadalmi szokásokat, gyakran, de nem szükségszerűen a vallási tiszteletben tartásával. Ezen kívül relevánsak lehetnek: 3. közös földrajzi eredet, vagy egy kisszámú közös őstől származnak. 4. közös nyelv, amely nem feltétlenül sajátos a csoport számára. 5. csoportra jellemző közös irodalom. 6. a szomszédos csoportoktól vagy az azt körülvevő általános közösségtől eltérő közös vallás. 7. kisebbség, vagy elnyomott, vagy domináns csoport egy nagyobb közösségben, például meghódított emberek (például Anglia lakói röviddel a Norman hódítás után) és hódítók lehetnek etnikai csoportok.

³²⁸ A nemzetiséget a társadalmon belül részbeni, vagy teljes elkülönülés jellemez. Bővebben lásd: Natan LERNER *Group Rights and Discrimination in International Law* Second Edition Martinus Nijhofers Publication The Hague/ New York/ London 2003. p.112-113.

³²⁹ Az egyezmény alapján az egyének szabadon dönthetnek arról, hogy az adott kisebbséghez tartoznak. 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól: „11. § (1) bek.

³³⁰ Grutter v. Bollinger, 539 U.S. 306 (2003) 307. pont.

³³¹ A „roma” kifejezés gyűjtőnév, olyan népcsoportokat foglal magában, melyek kulturális jellemzői hasonlóak. Bővebben lásd: A Tanács ajánlása (2013. december 9.) a romák integrációját célzó hatékony tagállami intézkedésekről (2013/C 378/01). Preambulum (6).

³³² Bács-Kiskun Megyei Cigány Felzárkózási Program, Bács-Kiskun Megyei Önkormányzat, 2019 január. Önjellemezés, p. 17.

³³³ 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól [Nek tv.] 1. §. (2). bek.

- „nyelv” alatt a különböző nyelvek használatát, és a kommunikáció egyéb formáit, például a jelnyelvet is érteni kell.³³⁴ Nyelvi szabadságok³³⁵ különösen „A média hozzáférése és használata, valamint a közigazgatási hatóságok előtt történő felhasználása.”³³⁶ A kisebbségi nyelv használata magán- és nyilvános nyelven. Saját nevének használata a kisebbségi nyelven. Kisebbségi nyelven magánjellegű információk megjelenítése. Tanulás és oktatás a kisebbségi nyelven. Topográfiai nevek oktatása kisebbségi nyelven.”³³⁷ A közigazgatásban is cél, hogy a regionális vagy kisebbségi nyelvet használók és a lakosság többi része által beszélt nyelvhasználat között az egyenlőség kiteljesedjen.³³⁸

- „fogyatékoság” esetén annak jellegét,³³⁹ mértékét³⁴⁰ jogi,³⁴¹ gazdasági³⁴² és társadalmi aspektusait³⁴³ is számításba kell venni.³⁴⁴ A csökkent képességű személyt is megilleti az az egyenlő esélyű hozzáférés az információt nyújtó társadalmi szolgáltatások igénybevételekor,³⁴⁵ és a közszolgáltatásokhoz, valamint a hatósági eljárás során.³⁴⁶ Az akadályok elhárításának hiánya közvetlen hátrányos megkülönböztetést alapoz meg, a csökkent képességekre való tekintettel.³⁴⁷ Az akadálymentesség részleges, vagy teljes hiányát nem indokolhatja önmagában anyagi ok, az sem, hogy nincs orvos, illetve az épület védett kulturális értékkel rendelkezik, így az sem, hogy az indukciós hurok hiányzik, vagy a jelnyelvi tolmács-szolgáltatás nem elérhető.³⁴⁸ Alapvető a jogorvoslat hatásosságában, hogy az alapjogi biztos, illetve a

³³⁴ Bővebben lásd: Alaptörvény H cikk (3), 2009. évi CXXV. törvény, Douglas C. BAYNTON: *Forbidden Signs: American Culture and the Campaign Against Sign Language* The University of Chicago Press, London 1996.

³³⁵ Bővebben lásd: 1999. évi XXXIV. törvény az Európa Tanács Nemzeti Kisebbségek Védelméről szóló, Strasbourgban, 1995. február 1-jén kelt Keretegyezményének kihirdetéséről. 10. cikk 2. pont.

³³⁶ Regionális vagy Kisebbségi Nyelvek Európai Chartája 10-12. cikk.

³³⁷ Council of Europe: FRAMEWORK CONVENTION FOR THE PROTECTION OF NATIONAL MINORITIES AND EXPLANATORY REPORT Strasbourg, February 1995.

³³⁸ Regionális vagy Kisebbségi Nyelvek Európai Chartája, 9. illetve 7. cikk.

³³⁹ Bővebben lásd: Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) World Health Organization. How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Exposure draft for comment. October 2013. Geneva.

³⁴⁰ Ptk. II. rész III. cím.

³⁴¹ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4.§ a).

³⁴² Bővebben lásd: Susanne M. BRUYÉRE with Sara Van LOOY: *Finding and Maintaining in Employment in: Jody HEYMANN, Michael Ashley STEIN, Gonzalo MORENO, Moreno Ruiz de Elvira MORENO: Disability and Equity at Work* Oxford University Press, Oxford, 2014. p. 50.

³⁴³ Bővebben lásd: CHARLTON, J. : *Nothing About Us Without Us: Disability, Oppression and Empowerment*, University of California Press, Berkeley, 1998.

³⁴⁴ Fot. 6. §. Bővebben lásd: a Tanácsadó Testület 309/1/2011 (II.11). TT. sz. állásfoglalását az akadálymentesítési kötelezettségről.

³⁴⁵ Fot. 7. §.

³⁴⁶ Fot. 7/A. §.

³⁴⁷ Ebktv. 8. §.

³⁴⁸ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 2006. szeptemberi állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről.

főigazgatóság hivatalának hatásköre akkor terjed ki az akadálymentesítés hiánya miatti jogsérelem orvoslására, ha az alperes az Ebktv. hatálya³⁴⁹ alá tartozik.”³⁵⁰

- „egészségi állapotra” legjelentősebb hatást, a gazdasági források redisztribúciójának minősége, technikái, a jövedelem, és az iskolai végzettség gyakorol.³⁵¹ A „források redisztribúciójának technikái, minősége erősebben határozza meg az egészségi állapotot, mint a jövedelem nagysága.³⁵² Az „egészségi állapot alakulását az iskolai végzettség magyarázza legerősebben. (...) A társadalmi integrációt, a közösségi összetartozást meghatározó determinánsa: a munka. A társadalmi munkamegosztást az iskolai végzettség határozza meg elsősorban, ami aztán jelentős mértékben kihat a jövedelemre, illetve az egészségi státuszra is. Ezért, ha a társadalmi egészségi állapotot alaposan elemezzük, akkor a foglalkoztatási indikátort is figyelembe kell venni.”³⁵³

- a „vallás” és világnézet miatti diszkrimináció esetében néhányan azzal érvelnek, hogy a vallás nem indokolja a különleges bánásmódot, mert azt nem lehet értelmes módon megkülönböztetni néhány nem vallásos etikai és erkölcsi nézettől.³⁵⁴ Mások védik a vallás megkülönböztető képességét, különböző teológiai,³⁵⁵ metafizikai,³⁵⁶ episztemikus,³⁵⁷ pszichológiai,³⁵⁸ vagy morális³⁵⁹ érvet kínálva a vallási és világi kötelezettségvállalások megkülönböztetéséhez. Érdekes, hogy várhatóan a vallás alapján történő megkülönböztetés az arra hivatkozó

³⁴⁹ Ebktv. 4. §.

³⁵⁰ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: Az egyenlő bánásmód kvintesszenciája JEGYZŐ ÉS KÖZIGAZGATÁS XXII. évfolyam 5. szám (2020).

³⁵¹ Bővebben lásd: CPRD; COUNCIL RESOLUTION of 21 January 1974 concerning a social action programme 12. 2. 74, Official Journal of the European Communities; 05.02.2004 COM (2004) 62 final, Richard ECKERSLEY, Jane DICKSON, and Bob DOUGLAS: *The Social origin of Health and Well-being* Australian National University Cambridge University Press 2001. p.133., JÓNA György: *Bevezetés az egészségzociológiába* Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei (2014)., Naomi GIBBS, Philip A POWELL, Aki TSUCHIYA: *Equal access for equal need: Eliciting public preferences for access to health treatment by employment status* Social Science and Medicine Ref: SSM-D-18-01307R2 32., Dr. Varga Zs. András alkotmánybíró párhozamos indokolása a 11/2018. (VII. 18.) AB határozathoz; 43/2005. (XI. 14.) AB határozat 4.2.2.

³⁵² Richard ECKERSLEY, Jane DICKSON, and Bob DOUGLAS *The Social origin of Health and Well-being* Australian National University Cambridge University Press 2001. 133.

³⁵³ JÓNA György *Bevezetés az egészségzociológiába* Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei (2014).

³⁵⁴ Christopher L. EISGRUBER, Lawrence G. SAGER: *Religious Freedom and the Constitution* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2007. p.71.

³⁵⁵ Robert BENNE in Ronald W. DUTY, Marie A. FAILINGER: *On Secular Governance: Lutheran Perspectives on Contemporary Legal Issues* William B.Eerdman's Publishing Company Grand Rapids, Michigan/Cambridge UK 2016. p.334.

³⁵⁶ Rafael DOMINGO: *God and the Secular Legal System* Cambridge University Press 2016. p.81.

³⁵⁷ Chad FLANDERS, Zoë ROBINSON: *The Rise of Corporate Religious Liberty* Edited Micah Jacob SCHWARTZMAN Oxford University Press, 2016. p.54.

³⁵⁸ Douglas LAYCOCK: *Religious Liberty as Liberty*, 7 J. CONTEMP. LEGAL ISSUES 1996. p.313.

³⁵⁹ Ronald DWORKIN: *Religion without God* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2013. p.129.

szervezetekre is kiterjesztésre kerül.³⁶⁰ A vallási elköteleződés nem a világ minden országára terjed ki. Az USSC1 döntésében³⁶¹ már 1971-től alkalmazza a „citrom” tesztet.³⁶² A teszt alapján az állam nem vehet részt olyan tevékenységben, mely valamely vallás melletti elköteleződést jelent. A vallás jobban láthatóvá vált a munkahelyen, mert a hívők a különböző cselekedetekkel - a ruhák stílusával, a hajviselet módjával, a hiedelmek megjelenítésével, bizonyos étrendeket követve, imádkozással, böjtöléssel, bizonyos nyelv vagy viselkedés elkerülésével - élük meg hitüket és gyakorlataikat, és bizonyos vallásos szombatokkal és ünnepelnek. Nem meglepő, hogy ezek a különbségek bőséges teret biztosítanak a konfliktusok, a nézeteltérések vagy akár a zaklatások által a munkáltatók és a munkavállalók körében.³⁶³

„Politikai vagy más vélemény”vizsgálatához két megjegyzést fontos fűzni: egyik alapján, a hitbeli, és a politikai meggyőződés nem határolható el élesen egymástól, például a kommunista eszmékben hívők estében. A másik megjegyzés alapján különbséget kell tennünk a meggyőződés szabadsága és a kinyilvánítás szabadsága között, mert az előbbi nem tartozhat a büntethető magatartások közé, utóbbi azonban korlátozható, ha az más jogát vagy jó hírnevét sérti, és korlátozható akkor is, ha az állam biztonsága, a közrend, a közegészség vagy a közérkölcsvédelme érdekében szükséges.³⁶⁴ A hatóság csak akkor avatkozhat be az érintett személy engedélye nélkül magánéletébe az állam értékei védelmében, ha a beavatkozásról törvény rendelkezik, és a demokratikus társadalomban az szükséges nemzetbiztonság vagy közbiztonság, vagy ország gazdasági jóléte, vagy a rend fenntartása, vagy bűncselekmények megelőzése, vagy más személyek védelme érdekében, illetve egészség vagy erkölcs, vagy mások jogainak és szabadságainak védelme miatt.³⁶⁵ „Az áruk szabad mozgása esetén közérkölcsvédelme, közrend, közbiztonság, a személyek és a szolgáltatások szabad mozgásánál a közrend, közbiztonság, közegészség, míg a tőke szabad áramlásánál a közrend és a közbiztonság nyertek külön kiemelészt az EUMSZ szövegében.”³⁶⁶

³⁶⁰ Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2017. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Budapest 2018. pdf., p.46.. Letöltés: 2019.12.13.

³⁶¹ Bővebben lásd: az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bíróságának döntése a *McCreary county v. ACLU of Kentucky*, 545 U.S. 844 (2005) ügyben, [1].

³⁶² *Lemon v. Kurtzman*, 403 U.S. 602 (1971) [1].

³⁶³ C. W. Von BERGEN: *God in the Workplace* Southeastern Oklahoma State University <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2012/11/God-in-the-Workplace.pdf>.40. Letöltés: 2018. október 29.

³⁶⁴ 1976. évi 8. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről 19. cikk, 3. a),b). Bővebben lásd: jóhiszeműség és tisztesség elve 4.2.1. pont.

³⁶⁵ ECHR 8. cikk 2. pont.

³⁶⁶ Bővebben lásd: Alapjogi Karta 8-11. cikk, ill. <http://pecshor.hu/periodika/XII/karsai.pdf>. p.6. Letöltés. 2021. 01. 19.

- „családi állapot, anyaság (terhesség)³⁶⁷ vagy apaság” esetében, különösen a várandósság, szülési szabadság,³⁶⁸ állaspályázat,³⁶⁹ munkabér védelmének³⁷⁰ szempontjai jönnek számításba,³⁷¹ melyeket az értekezésben tüzetesen megvizsgálunk.

-,szexuális irányultság” esetén,³⁷² a társadalom oldaláról a hátrányos megkülönböztetés a rákényszerített, de különösen el nem ismert nemmel kapcsolatos, megalázó, sértő, egyenlőtlen bánásmódot takar.³⁷³ A sértetti oldalon pedig a választás a „láthatóság elfedésének, elrejtésének, átadásának és megjelenésének retorikájához is kapcsolódhat.”³⁷⁴ Egyneműek házassága esetén a kérdés eldöntéséhez az szükséges, hogy a tagállami bíróság eldöntse a házastárs az élettárrsal, vagy a bejegyzett élettárrsal kapcsolatosan hasonló helyzetben van-e, és e személyek megfelelő intézmények keretében szabályozott, ellátás tárgyára és nyújtásának feltételeire tekintettel releváns jogaira és kötelezettségeire kell összpontosítania.³⁷⁵

- a „életkor” lehet fiatal,³⁷⁶ munkaerő-piaci szempontból idős,³⁷⁷ és idős. A magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság kötelessége biztosítani a 2000/78/EK tanácsi

³⁶⁷ C-136/95 Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) and Evelyne Thibault 30 April 1998. ECR I-2011.

³⁶⁸ Bővebben lásd: a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. A biológiai apa és örökbe fogadó apa tekintetében C-5/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2013. szeptember 19. Marc Betriu Montull kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). ECLI: EU: C:2013:571. 26-29., A béranyaság tekintetében C-167/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. C. D. kontra S. T. ECLI: EU: C:2014:169., ill. C-363/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. Z. kontra A. Government department és The Board of management of a community school. ECLI: EU: C:2014:159. 92. pont.

³⁶⁹ Case C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus 8. november 1990. ECLI: EU: C:1990:383. ill. C-670/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2020. április 2. CO kontra Comune di Gesturi. ECLI: EU: C:2020:272. 53. pont.

³⁷⁰ Case C-179/88. Judgment of the Court of 8. November 1990. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening. ECLI: EU: C:1990:384. Case C-342/93 Joan Gillespie and Others and Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board, Southern Health and Social Services Board, 13 February 1996. ECR I-00475. 10. pont.

³⁷¹ Bővebben lásd: A Tanács 92/85/EGK irányelve 9. cikk; KISS György: Alapjogok kollíziója a munkajogban Pécs, Justis Bt., 2010.

³⁷² Bővebben lásd: Yogyakartai Alapelvek; Robert J. STOLLER: *Sex and Gender The development of Masculinity and Femininity* H. Karnac (Books) Ltd. Reprinted 1984.; Case C-249/96. Judgment of the Court of 17 February 1998. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. 26.-28. ECLI: EU: C:1998:63.; Case C-13/94 Judgment of the Court of 30 April 1996. P v S and Cornwall County Council. ECLI: EU: C:1996:170; Case C-328/91 Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 March 1993. Secretary of State for Social Security v Evelyn Thomas and others. ECLI: EU: C:1993:117; Case of L. and V. v. AUSTRIA (Applications nos. 39392/98 and 39829/98) JUDGMENT STRASBOURG 9 January 2003 FINAL 52-54.

³⁷³ Bővebben lásd: ECHR 8. és 12. cikke.

³⁷⁴ Ibid, Yoshino, p.499.

³⁷⁵ C-147/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. május 10-i ítélete. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg. ECLI: EU: C:2011:286.

³⁷⁶ Bővebben lásd: C-229/08. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács) 2010. január 12. Colin Wolf és a Stadt Frankfurt am Main között lévő eljárásban. ECLI: EU: C:2010:3.

³⁷⁷ A munkaerőpiaci szempontból idős kategória, az előítéletek frekvenciájával megjelenésével hozható összefüggésbe. A társadalom az idős kort a nyugdíjjogosultsággal párhuzamosan értelmezi. Vö. azonban a C-132/11. sz. Az Oberlandesgericht Innsbruck (Ausztria) által 2011. március 18-án benyújtott előzetes döntéshozatal

irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának tiszteletben tartását oly módon is, hogy adott esetben eltekint a nemzeti szabályozás minden azzal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától.³⁷⁸ Előítéletek élnek a fiatalok, és idősek képességeire és tiszteletére vonatkozóan is.³⁷⁹ A fiatalok munkavállalását befolyásolják a termékenységi ráták, a családok számára kedvezőbb munkahelyek, és az állam előnyben részesítő politikái,³⁸⁰ nagyobb mobilitásuk,³⁸¹ az elvégzendő feladatok jellege, vagy a közszolgálat munkakultúrája is.³⁸² Az időseknek, nyugdíjra,³⁸³ orvosi és szociális segítségre van szüksége.”³⁸⁴ A kor alapú diszkrimináció az ember személyiségi jogát sérti, ezért nem indokolt speciális jogalapot keresni az egyéni esetekre, mert az ECJ minden derogációt esetjogában alaposan megvizsgál.³⁸⁵

- „társadalmi származás”³⁸⁶ alapú hátrányos különbségtétel egyes vélemények szerint öt faktoron alapul.³⁸⁷

1. a) Kizsákmányolás, mely alatt, annak a többletnek az „eltulajdonítását” érthetjük, ami a gazdasági újjátermelődéshez nem szükséges.

1. b) Érzelmi kizsákmányoláson az érzelmek viszonyosságának aránytalanságát érthetjük.

2. Marginalizálódás, mely alatt kedvezőtlen hatású elkülönülést is érthetünk a társadalom szövetében, különösen rassz, életkor, egészségi állapot miatt.

3. Tehetetlenség, mely alatt társadalmi mobilizációra való képtelenséget is érthetünk.

4. Kulturális uralom, mely alatt különösen, nyelv, eszközök, társadalmi érintkezés, művészet, tudomány, vallások, szokások, erkölcsi szabályok dominanciáját érthetjük, mely más kultúrák kedvezőtlen helyzetét is eredményezi.

iránti kérelem - Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH ECLI: EU: C:2012:329 ügyel, ahol az életkornak nincs szerepe.

³⁷⁸ Bővebben lásd: C-555/07. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2010. január 19-i ítélete. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. ECLI: EU: C:2010:21. Rendelkező rész, 2. pont.

³⁷⁹ UNDP: The Youth Global Programme for Sustainable Development and Peace (“Youth-GPS,” 2016-2020). 6.

³⁸⁰ Különösen a Babaváró hitel, kamatmentes kölcsönök, Családi Otthonteremtési Kedvezmény.

³⁸¹ CSUTORÁS Gábor Ákos PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás, 2016/1, 92–107. p. 95.

³⁸² https://www.glassdoor.co.uk/Reviews/Civil-Service-United-Kingdom-work-life-balance-Reviews-EI-IE214431.0,28_KH29,46.htm. Letöltés: 2021.01.16.

³⁸³ Bővebben lásd: Pécsi Munkajogi Közlemények A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata III. évfolyam • I. szám • Rodin Kft. 2010. április p. 110.

³⁸⁴ Council Decision of 26. November 1990 on Community actions for the elderly (91/49/EEC) 2. 2. 91 Official Journal of the European Communities No. L 28/29.

³⁸⁵ Gay MOON in Dagmar SCHIEK, Lisa WADDINGTON, Mark BELL: *Non-Discrimination Law* Hart Publishing Oxford and Portland Oregon 2007. p.315.

³⁸⁶ A társadalmi származás veleszületett, nem azonos az etnikai származással, identitással. BDT 2009. 1976.

³⁸⁷ Bővebben lásd: YOUNG, Iris Marion (2005), „*Five faces of oppression*” in CUDD, Ann E.; ANDREASEN, Robin O. (eds), *Feminist theory: a philosophical anthology*, Oxford, UK Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing, 91–104; Alaptörvény XV. cikke (2) bek; EUMSZ 21. cikk (1) bek; 10/2017. (V. 5.) AB határozat; Egyenlő Bánásmód Hatóság: AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS JOGTUDATOSSÁG 2017 KUTATÁSI EREDMÉNYEK Budapest, 2017. p. 2.

5. Erőszak, mely alatt, provizórikusan vagy tartósan fennálló racionális, vagy irracionális, legitim vagy illegitim elnyomó társadalmi gyakorlatot is érthetünk.

- „vagyoni helyzetet” alapú megkülönböztetésben jelentős az az elv, mely alapján, akik többet és jobban dolgoznak, többet kell, hogy kapjanak. Az AB döntése ma nem követi a 4/1993. (II. 12.) AB határozat 2. pontjában említett „köztulajdon és a magántulajdon egyenjogú és egyenlő védelem” elvét.³⁸⁸ Az Alaptörvény a tulajdonnal járó társadalmi felelősséget is rögzíti, amint azt több szerző megállapítja,³⁸⁹ ezt tartalmazza a német alaptörvény is, mely szerint a tulajdon a közjót is szolgálja. Az egyenlő elbánás elve tehát nem csak a vagyonra, hanem a vagyoni értékű jogokra is vonatkozik, azonban a nemzeti bíróság feladata megvizsgálni az egyenlő bánásmód irányelvek fényében a nemzeti rendelkezések alkalmazgatóságát.³⁹⁰

„foglalkoztatási jogviszony,³⁹¹ vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony³⁹² részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama” alapján a határozott idejű munkavállalóknál fontos az arányosság elvét betartani,³⁹³ míg a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, (*pro rata temporis*) mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatottak.³⁹⁴ Azonban a munkavállaló pályája során az általa ténylegesen letöltött munkaidő figyelembevétele, objektív

³⁸⁸ Bővebben lásd: Az AB 20/2014. (VII. 3.) AB határozat 157. pont., *Steele v. Louisville and Nashville R.R. Co.*, 323 U.S. 192 (1944).

³⁸⁹ GÁVA Krisztián, SMUK Péter, TÉGLÁSI András: *Az Alaptörvény értékei* Dialóg Campus Budapest, 2017. p.37.

³⁹⁰ Dr. SZABÓ András alkotmánybíró és dr. ZLINSZKY János alkotmánybíró különvéleménye szerint „mind a vagyon védelmével, mind „az egyenlő elbánás” alkotmányos elvével ellenkezik, ha a nyugdíjak értékvesztését különböző nyugdíjasoknál különbözőképp egyenlítik ki (például bizonyos nyugdíjszinten felül nem adnak emelést” 26/1993. (IV. 29.) AB határozat, ill. C-223/19. sz. ügy. 2020. szeptember 24. YS kontra NK AG. ECLI: EU: C:2020:753. 93. pont.

³⁹¹ Az Ebktv. alkalmazásában foglalkoztatási jogviszony: „a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény alapján, munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony.” Ebktv. 3. § (1) (a).

³⁹² Az Ebktv. alkalmazásában munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporthoz tartozás viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei. Ebktv. 3. § (1) (b).

³⁹³ 3341/2017. (XII. 20.) AB határozat.

³⁹⁴ Bővebben lásd: A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról. Az objektív igazolhatóság tekintetében lásd: C-274/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2019. október 3. *Minoo Schuch-Ghannadan kontra Medizinische Universität Wien*. ECLI: EU: C:2019:828. 69. pont., C-109/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2011. március 10-i ítélete. *Deutsche Lufthansa AG kontra Gertraud Kumpan*. ECLI: EU:C:2011:129. 59. pont.

és hátrányos megkülönböztetéstől idegen kritérium, amely a nyugdíjjogosultsága arányos csökkentését teszi lehetővé.³⁹⁵

- „érdek- képviselőhez való tartozás” hiányában hátrány érheti a munkavállalót akkor,³⁹⁶ ha nem, vagy nem kellő időben biztosítják számukra az érdekképviselőt,³⁹⁷ de akkor is, ha rendelkezik érdekképviselővel.

- „egyéb helyzet” esetében a védett tulajdonságok törvényi felsorolása nem zárt, az Ebktv. 8. § t) pontjában jelzett tulajdonság azonban nem lehet bármely tulajdonság,³⁹⁸ annak tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és olyan tulajdonságnak kell lennie, mely társadalmi előítéletek alapjául szolgálhat. Az EBH megjegyzi: „Miután az Ebktv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával.” Az EBH ugyanott megjegyzi, az egyéb helyzet megállapításának három konjunktív feltétele van, mert fogalma dinamikusan változik:

1. a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható,
2. homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas,
3. társadalmi előítéletből táplálkozik.

Az EBH értelmezése alapján el kell határolni a személy „egyéb” helyzetét az emberi méltóság általános sérelmétől, és a rendeltetés ellenes joggyakorlástól,³⁹⁹ vagy joggal való visszaéléstől. „Az egyéb helyzetben az értékelhetőség alapja az, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos nem saját magatartása, hanem egy csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.”⁴⁰⁰ A személyiség lényegi, nehezen, vagy egyáltalán nem megváltoztatható vonásán alapuló diszkrimináció esetében az alapjogi biztosnak el kell járnia, még akkor is, ha a védett

³⁹⁵ Bővebben lásd: C-4/02 és C-5/02 ügy a Bíróság ítélete 2003. október 23. Schönheit és Becker ítélet, EU: C:2003:583, 91. pont. és C-354/16. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2017. július 13. Ute Kleinsteuber kontra Mars GmbH. ECLI: EU: C:2017:539. 62. pont.

³⁹⁶ Bővebben lásd: Tájékoztató a Kúria M.I. tanácsa által tárgyaláson kívül elbírált Mfv.I.10.727/2016. számú ügyről munkaviszony megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei tárgyában.

³⁹⁷ ENSURING EFFECTIVE AND EFFICIENT REPRESENTATION OF VICTIMS AT THE INTERNATIONAL CRIMINAL COURT WAR CRIMES RESEARCH OFFICE International Criminal Court Legal Analysis and Education Project December 2011. 6.

³⁹⁸ Pécsi Munkajogi Közlemények A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata III. évfolyam • I. szám • Rodin Kft. 2010. április p.141.; A Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

³⁹⁹ BH 1999.135.

⁴⁰⁰ A Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) számú állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

tulajdonságot az Ebktv. 8. §-a nem tartalmazza. Mérlegelésnek nincs helye, ha az adott tulajdonság alapján az Alkotmány, vagy nemzetközi szerződés védelmet nyújt, illetve ha az előnyben részesítő (állami) intézkedés alapjául szolgál.⁴⁰¹

Az egyéb helyzet miatt elszenvedett hátrányt el kell választanunk az alá-fölérendeltségből adódó hátránytól. Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság, csak egy személynél előfordulás esetében főszabályként nem alkalmazható. Az „egyéb helyzet” megállapíthatóságához a panaszosnak nem saját magatartása miatt, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt kell hátrányt szenvednie.⁴⁰² Léteznek ugyanis „a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló olyan speciális helyzetek – elsősorban a munkajog, közoktatási vagy szociális jog területén⁴⁰³ – amelyek egyaránt az alá-fölérendeltséggel, a függőséggel, illetve a kiszolgáltatottsággal írhatók le.”⁴⁰⁴

A védelem mértéke nem igazodik a sérülékenységek mértékéhez, mert a különböző védett tulajdonsággal rendelkező személyek sérülékenysége nem egyenlő mértékű,⁴⁰⁵ s, mert a látható tulajdonsággal rendelkezők sérülékenyebbek, mint a láthatatlannal rendelkezők. Különösen a nem, etnikai hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez tartozás, sérülékenyebbé tesz, mint a politikai nézet, vélemény, vagy a családi állapot. Így a megváltoztathatatlan tulajdonsággal rendelkezők is sérülékenyebbek, mint a megváltoztatható tulajdonsággal rendelkezők, például a faj, fogyatékos, mint az érdekképviselőhöz tartozás, foglalkoztatás jellege, vagy a vagyoni helyzet alapján megkülönböztetett személyek. A megváltoztathatatlan tulajdonság ugyanis a „láthatóság elfedésének, elrejtésének, átadásának és megjelenésének retorikájához is kapcsolódhat.”⁴⁰⁶ Természetesen a védett tulajdonságok között találunk olyanokat, melyek nem könnyen változtathatók, és olyanokat is, melyek önmaguktól változnak, előbbi csoportba tartozhat a nem, a nyelv, a szexuális irányultság, a vallás, vagy politikai vélemény, utóbbiba pedig az egészségi állapot,⁴⁰⁷ és az életkor. Ennek megfelelően a védelem lehet különböző intenzitású jogvédelem, vagy önvédelem.⁴⁰⁸

⁴⁰¹ Ibid. 288/2/2010. (IV.9.) számú állásfoglalás.

⁴⁰² Ibid. Pécsi Munkajogi Közlemények, p.136.

⁴⁰³ A 44/2009. (IV. 8.) AB határozat alapján „a jogalkotó a gazdaság helyzetére, az ellátórendszerek teherbírására tekintettel alakíthatja a szociális ellátások körét mindaddig, amíg valamely, az Alkotmányban rögzített elv (például a diszkrimináció tilalmának elve) nem sérül.”

⁴⁰⁴ Ibid. Pécsi Munkajogi Közlemények, p.136-137.

⁴⁰⁵ YOSHINO, K. (1998). Assimilationist Bias in Equal Protection: The Visibility Presumption and the Case of “Don’t Ask, Don’t Tell.” *The Yale Law Journal*, 108 (3), 485. p.492.

⁴⁰⁶ Ibid, Yoshino, p.499.

⁴⁰⁷ Case C-194/08 Susanne Gassmayr v Bundesminister für Wissenschaft und Forschung 1 July 2010 ECLI: EU:C:2010:386.

⁴⁰⁸ Bővebben lásd különösen: EUSZ 19. cikk (1) bekezdésének második albekezdése; EUMSZ 157. cikk (1), (2) és (4) bekezdése; 79/7/EGK irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a) pontja; 2006/54 irányelv „Pozitív

A diszkriminatív magatartás megítélése során meghatározó jelentőségű a jogtalan hátrányt szenvedett fél valós vagy vélt védett tulajdonságán kívül a jogsértést elkövető percepciója, melyre a bíróság az ügy körülményei alapján következtet. Közvetlen diszkrimináció megállapítható sértett hiányában is,⁴⁰⁹ mert szemben az EBTT véleményével, mely szerint „közvetlen hátrányos megkülönböztetés csak akkor állapítható meg, ha a hátrány be is következett, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okozott, ”⁴¹⁰ a Kúria úgy foglalt állást, hogy „Az azonosítható sértett személy hiánya nem vezethet a közvetlen hátrányos megkülönböztetés hiányának megállapításához.”⁴¹¹

Az Ebktv. 8. §-a alapján a felsorolásban jelzett védett tulajdonságok szerepét a közszolgálat viszonyában a megfelelő helyen tovább részletezzük.

12.2 Közvetett (indirekt) diszkrimináció

A Közösségi jogban az első közvetett diszkriminációt tartalmazó eset a Geitling⁴¹² eset volt,⁴¹³ mely alapján Az ECJ megállapította, hogy közvetett a diszkrimináció, ha látszólag semleges megkülönböztetés aránytalan hatású a csoportra, vagy jogi tárgyra, mely védett a diszkrimináció ellen.⁴¹⁴ Ma az Ebktv. 9. §-a alapján a közvetett diszkriminációra jó példa, mikor, a kor közvetlenül nem kapcsolódik az intézkedéshez, mely semlegesnek tűnik, hatásában mégis elviselhetetlen állapotot okoz, vagy ilyen követelményt támaszt. Amennyiben például a neutrális cselekmények előnyeiből csak 40 év alattiak részesülhetnek, illetve a közvetett

intézkedések” című 3. cikke; Szerződés 141. cikkének (4) bekezdés; 2006/54 irányelv 5. cikk; 2006/54 irányelv 9. cikke (1) bekezdésének f) pontja. Ebktv. előírásaiban.

⁴⁰⁹ C-54/07. sz. ügy A Bíróság (második tanács) 2008. július 10-i ítélete. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeidshof te Brussel - Belgium. ECLI: EU:C:2008:397.

⁴¹⁰ Bővebben lásd: Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁴¹¹ <https://kuria-birosag.hu/hu/eu/c-5407-sz-ugy>, letöltés: 2021. 03. 05.

⁴¹² C-13/60. sz. ügy. A Bíróság 1962. május 18-i ítélete. Ruhrkohlen-Verkaufsgesellschaften "Geitling", "Mausegatt" és "Präsident" kontra ESZAK Főhatóság. ECLI: EU: C:1962:15., Az értékesítési kvóta csökkentése hatással volt a kereskedők monopol-, ill. verseny helyzetére. Az ECJ a Geitling esetben kimondta, hogy meg kell tiltani minden olyan korlátozást, amely negatívan befolyásolhatja az értékesítési társaságok függetlenségét. Roemer főtanácsnok véleménye szerint minden megkülönböztetésnek számos különböző hatása lehet, némelyiket talán elsődlegesen tudatosan szándékosan okozzák, másokat pedig elkerülhetetlenül. „Mindig tény, hogy azonos gazdasági szinten történő differenciálás csak közvetett módon valósítható meg. De ez a közvetettség nem utal arra, hogy a közvetetten okozott differenciálás objektíven igazolt-e?” Case C-2-56. Opinion of Mr Advocate General Roemer delivered on 11 February 1957. Mining undertakings of the Ruhr Basin being members of the Geitling selling agency for Ruhr coal, and the Geitling selling agency for Ruhr coal v High Authority of the European Coal and Steel Community. ECLI identifier: ECLI: EU: C:1957:1. VII.1-2.

⁴¹³ Christa TOBLER *Indirect Discrimination a Case Study Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford 2006. p. 89.

⁴¹⁴ Ibid. Tobler, p. 57.

diszkrimináció hátrányos hatásaiból csak 55 év felettiak részesülnek, az okból az okozat egyenesen következik, a diszkrimináció megállapítható.⁴¹⁵

A 2006/54/EK irányelvvel hatályon kívül helyezett 97/80/EK megfogalmazásában az „egyenlő bánásmód elvére vonatkozóan közvetett megkülönböztetés áll fenn, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozókat lényegesen nagyobb arányban érinti kedvezőtlenül,⁴¹⁶ kivéve, ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat helyes és szükséges, és (...) objektív okok igazolják.”⁴¹⁷ A közvetett hátrányos megkülönböztetés, akár statisztikai adatok alapján is megállapítható.⁴¹⁸ A nemzeti bíróság feladata annak értékelése is, hogy a munkaerő helyzetére vonatkozó statisztikák érvényesek-e és figyelembe vehetők-e, vagyis hogy elegendő személyre vonatkoznak-e, tisztán véletlenszerű vagy rövid távú jelenségeket szemléltetnek-e, és hogy általánosságban jelentősnek tűnnek-e.⁴¹⁹ A 2000/43/EK irányelv alapján közvetett megkülönböztetés áll fenn, „ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”⁴²⁰ A 2000/78/EK irányelv alkalmazásában „közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz.”⁴²¹ Az előírás alól két kivételt fogalmaz meg az irányelv, az általános igazolási feltételt, (jogszerű céllal objektív módon igazolható) illetve olyan intézkedések meghozatalát, melynek célja, a fogyatékkal élők igényeikhez való ésszerű

⁴¹⁵ Bővebben lásd: Colleen SHEPPARD: *Inclusive Equality: The Relational Dimensions of Systemic Discrimination in Canada* McGill-Queen's University Press Montreal & Kingston, London, Ithaca 2010. p.22.

⁴¹⁶ Vö. C-274/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2019. október 3. Minoo Schuch-Ghannadan kontra Medizinische Universität Wien. ECLI: EU: C:2019:828. 46. pont.

⁴¹⁷ A TANÁCS 97/80/EK IRÁNYELVE (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről. 2. cikk (2) bekezdés.

⁴¹⁸ Bővebben lásd: C-167/97, A Bíróság ítélete a 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ügyben, EU: C:1999:60, 59. pont, ill. a C-300/06 sz. 2007. december 6-i Voss ügyben, EU: C:2007:757, 40. pont., C-385/11. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2012. november 22. ECLI: EU:C:2012:746. Isabel Elbal Moreno kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 29. pont.

⁴¹⁹ Bővebben lásd a C-127/92. sz. a Bíróság 1993. október 27-én hozott ítélete az Enderby ügyben. ECLI: EU: C:1993:859. 17. pont.

⁴²⁰ A TANÁCS 2000/43/EK IRÁNYELVE (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról 2. cikke (2) bekezdése. b).

⁴²¹ Bővebben lásd: Maruko-ítélet, C-267/06, EU: C:2008:179, 72. és 73. pont). és C-443/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2016. november 24. Dr. David L. Parris kontra Trinity College Dublin és Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform and Department of Education and Skills. ECLI: EU: C:2016:897. 5. és 13. pont.

alkalmazkodás biztosítása, illetve, hogy szüntesse meg az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból származó hátrányokat.⁴²² Közvetett diszkriminációnak nevezzük az átsugárzott diszkriminációt (discrimination through association)⁴²³ is, melyet az ECJ a Coleman⁴²⁴ ügyben fejtett ki. Átsugárzó diszkriminációnak nevezzük, amennyiben például az eljárást indító fél a hátrányos megkülönböztetést védett tulajdonsággal rendelkező személlyel való közvetlen rokoni, baráti kapcsolata miatt szenved el.⁴²⁵ Hátrányos megkülönböztetés érheti tehát a munkavállalót hozzátartozója védett tulajdonságára való tekintettel is.

A közvetett diszkrimináció alkalmazásának korlátja az objektív igazolhatóság elve, mely eredetileg nem volt eleme a közvetett diszkriminációnak, s melyet a Bíróság az Ugliola⁴²⁶ és a Jenkins⁴²⁷ esetben alkalmazott először, majd az O'Flynn esetben⁴²⁸ annak kifejezett elemévé vált.⁴²⁹ Az ECJ állandó ítélkezési gyakorlata szerint ellentétes például a 79/7 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével az olyan nemzeti intézkedés is, amely közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, mivel – bár semleges fogalmazták meg – alkalmazása ténylegesen jóval több nőt, mint férfit érint hátrányosan,⁴³⁰ hacsak ezt az intézkedést nem igazolják olyan objektív tényezők, amelyek távol állnak a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől.⁴³¹

12.3 A diszkrimináció egyéb alakzatairól

12.3.1 Zaklatás

Zaklatásként nevesíti az Ebktv. az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy bármely magatartást, amely a sértett személy Ebktv 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és melynek célja vagy eredménye „valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges,

⁴²² Amennyiben az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek;

⁴²³ Bővebben lásd: EBH/71/2012, EBH/366/2014 sz. ügyek.

⁴²⁴ C-303/06. sz. ügy S. Coleman és az Attridge Law, Steve Law (2008. július 17.) ECLI: EU:C:2008:415.

⁴²⁵ Bővebben lásd: 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás.

⁴²⁶ Case C-15-69. Judgment of the Court of 15 October 1969. Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. ECLI: EU: C:1969:46.

⁴²⁷ C-96/80 Judgment of the Court of 31 March 1981. J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. Reference for a preliminary ruling: Employment Appeal Tribunal - United Kingdom. ECLI: EU: C:1981:80.

⁴²⁸ Case C-237/94. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 23 May 1996. John O'Flynn v Adjudication Officer. Reference for a preliminary ruling: Social Security Commissioner - United Kingdom. ECLI: EU: C:1996:206.

⁴²⁹ Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Deveelopment of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford 2006. p.184.

⁴³⁰ C-123/10. sz. ügy. A Bíróság (negyedik tanács) 2011. október 20-i ítélete. Waltraud Brachner kontra Pensionsversicherungsanstalt. ECLI: EU: C:2011:675. 40. pont.

⁴³¹ Bővebben lásd: C-123/10. sz. ügy. A Bíróság (negyedik tanács) 2011. október 20-i ítélete. Waltraud Brachner kontra Pensionsversicherungsanstalt. ECLI: EU: C:2011:675. 70. pont.

megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.” Az EBTT véleménye szerint „a zaklatás magyar fogalma az emberi méltóságot sértő magatartást tiltja, amely (...) általánosságban sérti az emberi méltóságot a lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás. Annak tekinthető az élcélődés a megsértett személy emberi tulajdonságán, e tulajdonság kifigurázása, gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, valamint a megalázás fizikai kontaktus révén.”⁴³²A zaklatás megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is.”⁴³³ Az irányelvek közvetlen hatálya miatt,⁴³⁴ a közösségi jogi szabály alapján kell a jogi kérdést eldönteni. A zaklatás bármely módon is megvalósulhat, a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezet kialakítását példálózó felsorolásnak kell tekinteni. „A zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. (...) Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is.”⁴³⁵ Az UDHR az emberi méltóság megsértésének esetei közé sorolja a vélemény és a kifejezés szabadságához, fűződő jogot is, „hogyan véleménye miatt ne szenvedjen zaklatást.”⁴³⁶ A zaklató magatartását a Kttv.⁴³⁷ és a Kit is tiltja⁴³⁸ a joggal való visszaélés körében, azonban „nem tekinthető zaklatásnak a munkával összefüggő problémák megvitatása, intézkedések kijavításra adott utasítás.”⁴³⁹

Amennyiben a panaszos nem munkáltató, hanem természetes személy (például a zaklató a sértett munkatársa), felelősségre vonását elsősorban személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni, mert „az Ebktv. hatálya csak a törvényben meghatározott, korlátozott esetekben terjed ki a természetes személyekre.”⁴⁴⁰

12.3.2 Jogellenes elkülönítés

⁴³² Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT sz.. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

⁴³³ Ebktv. 10. § (1).

⁴³⁴ 2000/43/EK Faji irányelv 2. cikk (3) bek., 2000/78/EK Foglalkoztatási keretirányelv 2. cikk (3) bek., 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bek. (Egyébként a közvetlen hatály feeltétele a világosság és pomntosság. Case C-152/84 Marshall v South-West Hampshire Area Health Authority (1986) ECR 723. 52. pont.)

⁴³⁵ EBH 69/2006.

⁴³⁶ UDHR. 19. cikk

⁴³⁷ Kttv. 10. § (1) bek.

⁴³⁸ Kit. 64. §. (2) bek.

⁴³⁹ EBH 86/2007.

⁴⁴⁰ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT sz.. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

Jogellenes elkülönítés fogalmát az Ebktv. 8. §-a tartalmazza.⁴⁴¹ Jogellenes elkülönítéstől egyrészt el kell határolnunk a jogszerű elkülönítést, melyekben mások különítenek el, és el kell határolnunk a jogszerű elkülönülést, mikor az alanyok magukat különítik el. A jogszerű elkülönülés is lehet önkéntes és valamilyen kényszer szülte. Az önkéntes elkülönülés nem jogellenes, a „kényszer szülte elkülönülés” azonban létrejöhet olyan esetekben, mikor az állam mulasztást követ el. A gazdasági helyzet miatti elkülönülést, például a család számlák előli menekülése is okozhatja, mikor az nem jelent megfelelő megoldást, a családsegítő szolgálatok beavatkozása szükséges.

A jogellenes elkülönítéstől (szegregáció) elhatároljuk a jogszerű elkülönítést is. A jogellenes elkülönítést leggyakrabban az oktatás területén találhatjuk meg, mikor valakiket képességük, faji vagy etnikai származásuk alapján hátrányosan megkülönböztetnek, és elkülönítenek, ez egyben faji megkülönböztetést is jelent.

A gyermek állami oktatás alóli kivonását azonban a szülők is elkövethetik. Az eljárás alá vont kimentési bizonyítása, jogszerű elkülönítés esetében csak akkor fogadható el, ha az alábbi konjunktív feltételek⁴⁴² érvényesülnek:

- az etnikai kisebbség az oktatást jogszerűen szervezte meg,
- az abban való részvétel önkéntes volt,
- az oktatás színvonala a többségi gyerekek oktatásának színvonalától nem alacsonyabb,
- az etnikai kisebbségi oktatás célja és tanrendje is indokolja az elkülönítést.

A szegregáció fogalma tehát többértelmű kifejezés, mert a jogtalan elkülönítés történhet fizikai és társadalmi térben is⁴⁴³. Szegregáció alatt tehát jogellenes elkülönítést⁴⁴⁴ értünk, mely alól számos kivétel létezik.⁴⁴⁵

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EECC) szegregáción foglalkozások közötti, horizontális és vertikális és nemi szegregációt is ért.⁴⁴⁶ A férfiak például a természet,- technika,- matematika tudományok (TTM) és az információs és kommunikációs technológiák (IKT) területén gyakrabban rendelkeznek képzettséggel, mint a nők.⁴⁴⁷ Ez a tény ráirányítja a figyelmet e területeken az egyenlő bánásmód és az előnyben részesítés helyes gyakorlatára.

⁴⁴¹ Ebktv. 10. § (2).

⁴⁴² Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 2/2007. (III. 23.) sz. állásfoglalása.

⁴⁴³ Ebktv. 30. §.

⁴⁴⁴ Ebktv. 10 §. (2) bek., 27. § (3-4) bek.

⁴⁴⁵ Ebktv. 28. és 29. §.

⁴⁴⁶ Vélemény - Európai Gazdasági és Szociális Bizottság - A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések EESC-2018-04753-AC 1.8 pont.

⁴⁴⁷ Ibid. 4.4.

A közoktatási feladatok túlnyomórész állami kézben vannak, illetve a tananyag tartalma döntő részben az állam által meghatározott. Az állam oktatási kötelezettsége tehát nemcsak az ismeretek továbbítására, annak szegregáció mentes módjára vonatkozik, hanem felelős polgárok oktatására is, hogy azok megfelelően vegyenek részt egy demokratikus és pluralista társadalomban.⁴⁴⁸

12.3.3 Megtorlás

A megtorlás lehet közvetlen és közvetett.⁴⁴⁹ „Megtorlásnak minősül minden olyan közvetlen vagy közvetett cselekmény vagy mulasztás, amely belső vagy külső bejelentés, illetve nyilvánosságra hozatal következményeként (...) indokolatlan hátrányt okoz vagy okozhat a bejelentő személynek.”⁴⁵⁰ Megtorlásnak minősül az a magatartás⁴⁵¹ is, „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.”⁴⁵² A két megfogalmazás közül az Ebktv. megfogalmazása alaposabbnak tűnik, mert nemcsak a jogsértés megtörténtét, hanem annak bekövetkezésének lehetőségét is figyelembe veszi. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése⁴⁵³ miatt fellépő személyek elleni megtorlás a hatékony jogérvényesítést gátolja, amellyel szemben szigorú szankciókkal kell fellépni. Ezért a védelem azokra a személyekre is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonságokkal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak vagy az említettekben közreműködtek. „A megtorlás akkor is megállapítható, ha a megtorlás alapjául szolgáló diszkriminációval kapcsolatos panasz, kifogás, vagy eljárás eredménytelen.”⁴⁵⁴ „A megtorlás fogalmát szélesen kell értelmezni, és annak ki kell terjednie a munkakörnyezetben történő minden olyan cselekményre vagy mulasztásra, amely e személyeket hátrányosan érinti.”⁴⁵⁵ A megtorlás tilalmának érvényesülnie

⁴⁴⁸ Case of Konrad v. Germany 35504/03 Decision Court (Fifth Section) 11/09/2006. A pont.

⁴⁴⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelve (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről. preambulum (41) pont.

⁴⁵⁰ 2019/1937 irányelv, 5. cikk 11. pont.

⁴⁵¹ Bővebben lásd: 76/207/EGK irányelv 7. cikke, 2000/43/EK irányelv 9. cikke, Ebktv. 10. § (3) bek., C-185/97. sz. ügy, Belinda Jane Coote kontra Granada Hospitality Ltd. A Bíróság 1998. szeptember 22. -i ítélete. ECLI: EU: C:1998:424.

⁴⁵² Ebktv. 10. § (3).

⁴⁵³ Ebktv. 7. § (1).

⁴⁵⁴ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 27.) TT. sz. állásfoglalása a megtorlás fogalmáról.

⁴⁵⁵ 2019/1937 irányelv preambulum (44) pont.

kell „az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban, így különösen a foglalkoztatásban, az oktatásban, egészségügyben, áruk és szolgáltatások,- szociális ellátások nyújtása,- és a hatósági eljárások során.”⁴⁵⁶ Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a Kit. pontosította a megtorlásra vonatkozó, Unió által előírt követelményeket, a megtorlásnak a munkavállalói oldalról a viktimizáció felel meg, és viktimizáció esetében a 2006/54/EK irányelv és a 2000/78/EK irányelv magyar fordítása által szerepeltetett „vállalaton”, a közigazgatás esetében az állami munkaadót is érteni kell.⁴⁵⁷ A Kit. tiltja, hogy a munkáltató a felhívás írásba foglalásának kérése miatt a kormánytisztviselőt hátrányban részesítse,⁴⁵⁸ megtorlásnak minősül, ugyanis, ha a munkáltató utasítása az egyenlő bánásmód megsértését okozza, és a munkavállaló emiatt szót emel.⁴⁵⁹ A „szót emelés” természetesen nemcsak a szó szoros értelmében, hanem átvitt értelmében is értendő, ezért e törvény úgy rendelkezik, hogy amennyiben a kormánytisztviselő, felettese döntésével, vagy utasításával nem ért egyet, jogosult különvéleményét írásba foglalni, és emiatt sem érheti hátrány.⁴⁶⁰ A Kit. tartalmaz garanciát a tisztviselő számára, amennyiben munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos, szakszervezeti érdekképviselési tevékenysége során hátrányos megkülönböztetés érné.⁴⁶¹ Amennyiben azonban a tisztviselő nem szakszervezeti tag, számára a személyiségi jogainak védelme a járható út. A tagállamok biztosítják, hogy a közszférában működő jogalanyok bejelentési csatornákat és eljárásokat hozzanak létre a visszaélések belső bejelentésére és a nyomon követésére, mely kötelezettség alól mentesülhetnek a 10 000 főnél kevesebb lakosú önkormányzatok és az 50-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató önkormányzati szervek, illetve más, 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztatók.⁴⁶²

12.3.4 Többszörös diszkrimináció

A többszörös diszkrimináció kategóriái nem egyszerűen egymás mellé helyezkednek, hanem egymástól függenek, összefonódnak. A kereszteződés fogalma és tanulmányai azt

⁴⁵⁶ 2019/1937 irányelv preambulum (14) pont: „A jogsértések visszaélést bejelentő személyek általi bejelentése kulcsfontosságú lehet az uniós szabályok megsértéséből eredő, olyan közegészségügyi és fogyasztóvédelmi kockázatok felderítése, megelőzése, csökkentése és felszámolása szempontjából, amelyek egyébként rejtve maradnának.” Vö. A Bizottság (EU) 2015/2392 Végrehajtási irányelve (2015. december 17.) az 596/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet tényleges vagy lehetséges megsértésének illetékes hatóságoknak történő bejelentéséről, preambulum (1) bek.

⁴⁵⁷ 2006/54/EK irányelv 24. cikk, ill. 2000/78/EK irányelv 11. cikk.

⁴⁵⁸ Kit. 94.§ (4) bek.

⁴⁵⁹ Ebktv. 10. § (3).

⁴⁶⁰ Kit. 94. § (6) bek.

⁴⁶¹ Kit. 172. § (10-13) bek.

⁴⁶² 2019/1937 irányelv, 8. cikk (1) és (9) bek.

mutatják, hogy a diszkrimináció nem történik meg egydimenziósan, vagyis nem kizárólagosan az „ok”, létezik, hanem a diszkrimináció összetett formában tapasztalható. Ezért a megkülönböztetés megértése, amely csak a kategorizálásra utal, elmarad; még problematikusabb: az egydimenziós nézetek sztereotípiái, torzítása és a ténylegesen veszélyeztetett problémák rövidítése.⁴⁶³ Tobler megjegyzi, hogy a többszörös diszkrimináció, három alapvető formára vezethető vissza,

1. nemzetiségre, mely a szabad költözködéssel van összefüggésben,
2. különböző alapú diszkriminációkra, melyek a versenyjoggal vannak összefüggésben,
3. szexuális alapú diszkriminációra.

A felsoroltakon kívül ismert a genetikai jellemzőkön, nemi átcsoportosításon, homoszexualitáson alapuló többszörös diszkrimináció is.⁴⁶⁴ Az „interszekcionalitás elmélete elismeri, hogy „a szubjektivitást a faj, a nem, az osztály és a szexualitás kölcsönösen erősítő vektorjai alkotják”, amelyek az egyének tapasztalatait formálják, és nem lehet egyetlen tiltott diszkrimináció alapján felfogni.”⁴⁶⁵ Az interszekcionális diszkrimináció különböző forrású fokozott megbélyegzést jelent, például, ha a társadalom egyes szereplői hangot adnak az elképzelésüknek, hogy a fiatal színes bőrű lakosság tagjai erőszakosak, vagy drogfutárok, stb. A társadalomban a megkülönböztetett fiatalok fokozott kizárása például rosszabb munka,- és életesélyeket jelent, és hozzájárul a deviáns viselkedésű emberek számának növekedéséhez. Az Alkotmánybíróság és a Bundesarbeitsgericht is következetesen kitartott az objektíve nem igazolható csoportképző ismérvek tilalma ellen. „Az AGG 4. §-a azt a tényállást szabályozza, amelyben valaki több, eltérő ok miatt részesül nem egyenlő bánásmódban. Ilyenkor az eltérő bánásmódok csak akkor kapnak igazolást, ha külön-külön mindegyik igazolható.”⁴⁶⁶ A

⁴⁶³ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf;jsessionid=C0B020724D61CC2053C95C2A27C5E436.1_cid332?__blob=publicationFile&v=3 Letöltés: 2019. május 28.

⁴⁶⁴ Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Deveopment of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2006. p.67-68.

⁴⁶⁵ Kati NIEMINEN *Eroding the protection against discrimination: The procedural and de-contextualized approach to S.A.S. v France* International Journal of Discrimination and the Law 2019, Vol. 19(2) 80.

⁴⁶⁶ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Pécs, Justis Bt., 2010. p. 350. A statisztikai változók közös ismérvei igazak a sokaság minden egyedére, míg a megkülönböztető ismérvek alapján az egyedek elkülöníthetők.

többszörös diszkriminációt a rasszizmus irányelv,⁴⁶⁷ és az Unió politikája is említi.⁴⁶⁸ A többszörös diszkrimináció jelenségét az EBH az alábbi kategóriákba⁴⁶⁹ sorolja:

- a) Több védett tulajdonság egymásmellettségén alapuló diszkrimináció (multiple discrimination). A védett tulajdonságok nem állnak kölcsönhatásban egymással, elválaszthatók. Például egy 60 éves, adott politikai pártot támogató személyt életkora miatt nem alkalmazott a munkáltató, akinek a hirdetésére jelentkezett, valamint a helyi önkormányzat elutasította a téli tűzifa vásárláshoz kapcsolódó szociális támogatás iránti igényét azért, mert a faluban köztudomású, hogy a panaszos az önkormányzati választáson a rivális párt jelöltjét támogatta.
- b) Összetett diszkrimináció (compound discrimination). A védett tulajdonságok egy időben, együttesen állnak fenn úgy, hogy az egyik tulajdonság hozzáadódik a másikhoz. Az idézett példa alapján a vallás, szexuális irányultság, anyaság – ahogyan e tulajdonságai az interjúztató előtt lépésről lépésre ismertté válnak, úgy csökkennek fokozatosan az állásinterjú során annak a zsidó nőnek az esélyei, aki azonos nemű élettársával neveli a kiskorú gyermekét. Azonban önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést.⁴⁷⁰
- c) Interszekcionális diszkrimináció (intersectional discrimination). A védett tulajdonságok egyszerre vannak jelen és egy időben hatnak kölcsönösen egymásra oly módon, hogy egymástól nem különíthetők el. A miskolci és a tiszavasvári önkormányzatokkal szemben indult ügyekben a sérelemmel érintett személyek védett tulajdonsága nemcsak az átlag alatti vagyoni helyzetük volt, hanem a roma nemzetiséghez való tartozásuk és társadalmi származásuk is, tehát ún. interszekcionális hátrányos megkülönböztetést állapított meg vonatkozásukban a hatóság.⁴⁷¹

⁴⁶⁷ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin Preamble (14). „In implementing the principle of equal treatment irrespective of racial or ethnic origin, the Community should, in accordance with Article 3 (2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of multiple discrimination.”

⁴⁶⁸ European Parliament resolution of 25. November 2009 on the Communication from the Commission to the European Parliament and the Council – An area of freedom, security and justice serving the citizen – Stockholm programme.

⁴⁶⁹ https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/5_teljes_HU.pdf Letöltés: 2019. 08. 19.

⁴⁷⁰ Bővebben lásd: Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁴⁷¹ EBH: „Szegénység és diszkrimináció, az érem két oldala” - Equinet konferencia Dublinban. 2018. március 27.

A faktuális diszkrimináció fogalma nem szerepel az Ebktv.-ben. Azonban nem mehetünk el a faktuális diszkrimináció jelensége mellett sem,⁴⁷² mert minden korban létezett olyan valamely csoportba tartozó személyek számára hátrányos megkülönböztetés, ami kívül esett a jog területén, mely jogilag nem volt tiltott, azonban számos vitára adhat okot. Ilyen például a férfiak és a nők különböző életkorban történő nyugdíjba vonulásának lehetősége.⁴⁷³ A faktuális diszkrimináció, gyakran vitatott nemzeti hagyományokon, vagy politikai döntéseken alapul. Az egyenlőtlen kezelés, és a diszkrimináció megítélése különböző korokban változó volt, és függött a kulturális szokásoktól is.⁴⁷⁴ A faktuális diszkrimináció (*de facto* hátrányban részesítés) vizsgálható az össz-társadalom, a helyi társadalom, és a társadalmon belül egyes csoportok esetében, (Gemeinschaft, Gemeinde, Gesellschaft) is, ahol az egyes társadalmi csoportok helyzete, és kezelésük nyilvánvalóan nem egyenlő.

A faktuális diszkrimináció hatása csökkenthető pozitív akciókkal, melynek hatásterülete jóval kiterjedtebb, mint a jog lehetőségei. Erre példa a szóbeli ígéret betartása iránti igény érvényesítése, mely a „kötelezett” számára jog nélküli „kényszer” keletkeztet.

13. Rész-következtetések

Az egyenlő bánásmód biztosítása elsősorban az állam kötelezettsége, melynek munkajogára és közszolgálati jogára hatással vannak az ECtHR, a tagállami bíróságok, és különösen az ECJ egyenlő bánásmód dogmatikáját kidolgozó ítéletei. Az egyenlő bánásmód terén, a közszolgálatban Magyarországon figyelembe kell vennünk az állam által kötött nemzetközi szerződéseket. Az EU valamennyi releváns elsődleges és másodlagos jogforrását, szerződését, irányelvét, rendeletét, határozatát, nyilatkozatát, nemzetközi megállapodását, az AB határozatait, az alapjogi biztos (a korábbi EBH), és az EBTT útmutatásait, állásfoglalásait, véleményét, számos jogtudós monográfiáját, véleményét, az Alaptörvény, az Ebktv. és más ágazati törvények rendelkezéseit, a közszolgálati jogállást tartalmazó törvényeket, és közigazgatási belső szabályzatokat is. A „soft law” szerepe⁴⁷⁵ is jelentős az egyenlő bánásmód

⁴⁷² Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Deveopment of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford, 2006. p.63.

⁴⁷³ Case C-9/91. Judgment of the Court of 7 July 1992. The Queen v Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission. ECLI: EU: C:1992:297. ill. Case of STEC AND OTHERS v. THE UNITED KINGDOM 65731/01 65900/01 Decision Court (Grand Chamber) 06/07/2005.

⁴⁷⁴ Klaus ROTHERMUND, Anne-Kathrin MAYER: *Altersdiskriminierung: Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze* Verlag W. Kohlhammer Stuttgart, 2009. p.15.

⁴⁷⁵ A „soft law” olyan magatartási szabályokat jelent, amelyeket olyan jogi aktusokban állapítottak meg, amelyek jogilag nem minősülnek kötelező erejűnek, de bizonyos közvetett joghatásaik lehetnek. Bővebben lásd: Linda SENDEN: *Soft Law is European Community Law* Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2004. p.321.

területén, mert használata direkt és indirekt módon befolyásolja a közösségi jogot, melyek a belső jogban különösen úgy érvényesülnek, ha a nemzeti szabályozás felruházza kötőerővel. Lánkos megjegyzi, hogy az EUMSZ 288. cikke a soft law körében a véleményeket és ajánlásokat sorol fel (formális soft law normák). Emellett azonban számos olyan puha uniós norma létezik, melyekre az alapító szerződés nem tér ki, például akciótervek,⁴⁷⁶ fehér,- és zöldkönyvek,⁴⁷⁷ megerősítő levelek, közlemények, iránymutatások, rendszabályok (un. informális soft law normák).⁴⁷⁸ Léteznek azonban alkotmányosan nem kötelező erejű, szándékosan létrehozott alkotmányos szempontból jelentős normák, (Soft Constitutional Law, SCL) is, amelyek valamilyen jogi hatással vannak az alkotmányos kapcsolatok rendezésére,⁴⁷⁹ hiszen a szövegek önmagukban „hiányos útmutatók a tényleges gyakorlathoz.”⁴⁸⁰

Az Unió előírásai, és az ECJ ítéletei tehát nagy hatással vannak hazai munkajogunkra, közszolgálati jogunkra, különösen az egyenlő munkáért egyenlő bér, a szociális biztonság, és a munka és családi élet összeegyeztetésének területén. A nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását a közösség szociális céljának tekinthetjük. Fontos állomása volt az egyenlő bánásmódnak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének lehetséges értelmezésére a díjazás terén. Az egyenlő bánásmóddal ellentétes az olyan szabályozás, amelynek értelmében a női munkavállalók öregségi nyugdíjának számítása azonos vagy egyenértékű munka esetében a férfi munkavállalók esetében alkalmazott fiktív és/vagy átalány-napibértől alacsonyabb napibéren alapul. Megkülönböztetés tehető azonban a bérben, amennyiben a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a megkülönböztetés ésszerű indokokon alapszik. A megkülönböztetés alapulhat fizikai erőn, rugalmasságon, mobilitáson, hosszabb munkahelyi tapasztalaton, speciális képzésen való részvételen, mely összefügg a munka elvégzésével, ill

⁴⁷⁶ Például: Adonnino report COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES COMCB5) 310 final Brussels, 14 June 1985. COMPLETING THE INTERNAL MARKET White Paper from the Commission to the European Council Milan, 28-29 June 1985). COMC85) 310 final; Ceccini report COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES SEC (88)524 final Brussels, 13 April 1988 EUROPE 1992; COMMITTEE FOR THE STUDY OF ECONOMIC AND MONETARY UNION Jacques Delors Chairman Report on economic and monetary union in the European Community Presented April, 17, 1989; Delors report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century; THE OVERALL CHALLENGE Communication from the Commission of 21. November 2001. on making an European area of lifelong learning a reality [[COM\(2001\) 678 final](#)].

⁴⁷⁷ Growth, Competitiveness and Employment EUROPEAN COMMUNITIES ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE Brussels 1993.

⁴⁷⁸ Bővebben lásd: LÁNCOS Petra Lea *Az Unió Soft Law kutatásának főbb eredményei és aktuális kihívásai* Iustum Aequum Salutare XIV. 2018. 4. p. 58.

⁴⁷⁹ THIO, L. (2010). Soft constitutional law in nonliberal Asian constitutional democracies. *International Journal of Constitutional Law*, 8(4), 768.

⁴⁸⁰ S. E. FINER, *Five Constitutions: contrasts and comparisons* Penguin, New York, 1979. p. 15.

termelékenységgel, mely tulajdonságok alapvetően a férfiaknak kedveznek. Később szükségszerűvé vált a nemen alapuló diszkrimináció fogalmának bővebb tisztázása is. A hátrányos megkülönböztetés nem alapulhat többségében a nőket sújtó részmunkaidő, vagy a szakszervezet és a munkaadó közötti megállapodáson, ha azt nem támasztja alá objektíven igazolható gazdasági ok. Nemre vonatkozó diszkrimináció megállapítható akkor is, ha az összehasonlítható helyzet nem két különmű személy között jön létre, hanem a munkavállaló sérülékenysége folytán, különösen terhessége idején. Nem elegendő indok ugyanakkor az egyenlő bánásmód megsértésére, ha a munkavállaló azért bocsátja el a munkavállalóját, mert túlzottan gyakori esetben van távol betegszabadságon terhessége miatt. Meghatározott foglalkozások, nőket védő jogszabályok, és meglévő intézkedések felszámolását szolgáló intézkedések kivételt jelentenek tehát az egyenlő bánásmód tilalma alól. Az automatikus, feltétel nélküli és a nő biológiai állapotánál fogva nem indokolt különbségtétel azonban sérti az egyenlő bánásmód elvét. Az automatikus, nőket férfiakkal szemben előnyben részesítés akkor is sérti az egyenlő bánásmód elvét, amennyiben a férfiak és nők képzettsége megegyezik.

Az egyenlő bánásmód terén a szociális biztonság iránti igény elbírálása is teret nyert, a rendszerhez való, férfiak és nők egyenlő hozzáférhetősége, a járulékfizetési kötelezettség és járulékszámítás, valamint a hozzátartozók ellátásai tekintetében. A tagállamok az egyenlő bánásmód sérelme nélkül, saját hatáskörben határozhatják meg az öregségi nyugdíjjal kapcsolatos rendelkezéseik tartalmát. A közigazgatási szervezetben a tisztviselőkre és a munkavállalókra eltérő szabályozás vonatkozik a nyugdíj melletti munkavégzés során, A Tny. 83 § - a alapján „Az öregségi nyugdíj folyósítását szüneteltetni kell, ha a nyugdíjas közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, köztisztviselőként vagy közszolgálati ügykezelőként közszolgálati jogviszonyban áll.” A szabályozás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mert a tisztviselő és a munkavállaló nincsenek azonos helyzetben.

Előrelépés történt a családi kötelezettségek és a munka összhangjának megteremtése kapcsán is, nem érinti például a terhes nő diszkriminációját, ha munkaviszonya határozott idő miatt lejár, de közvetlen nemi diszkriminációnak minősül, ha a határozott idejű munkaszerződést a nő várandóssága miatt nem újítják meg.

Szükséges a tagállamoknak biztosítaniuk az egyenlő bánásmód megsértése esetén a hatékony jogorvoslat lehetőségét is. Az egyes tagállamok belső jogrendjének feladata meghatározni az olyan eljárási szabályokat, amelyek nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint azok, amelyek a hasonló belső jogi jellegű keresetekre vonatkoznak, és nem tehetik

gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézvé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását. A jogalkotó az egyenlő bánásmód követelményének hatékonyabb érvényesítését tűzte ki célul, melyet a 1107/2006/EK rendeletnek,⁴⁸¹ a 86/613/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010/41/EU irányelvnek,⁴⁸² és a 2000/43/EK irányelvnek,⁴⁸³ valamint a 2004/113/EK irányelvnek,⁴⁸⁴ és a 2006/54/EK irányelvnek⁴⁸⁵ való jobb megfeleléssel támasztott alá. A törvény megszüntette az EBH-t, és feladatit az alapjogi biztos feladatai közé emelte. A módosítás érintette az Ebktv. 1-7 §-át, a 2010. évi XLIII. törvény⁴⁸⁶ 8. §-át, a 2011. évi CXI. törvény⁴⁸⁷ 9-14. §-át, a 2012. évi XXXVI. törvény⁴⁸⁸ 15. §-át, a 2015. évi CXLIII. törvény⁴⁸⁹ 16.§-át, és a 2016. évi XXX. törvény 17. §-át, valamint a 2019. évi CVII. törvény⁴⁹⁰ 18. §-át is. Az EBH megszüntetése a 2020. évi CXXVII. törvény indokolása⁴⁹¹ alapján a korábbiakkal szemben jogsértés esetén a hatékonyabb jogérvényesítést szolgálja, mert:

- az alapvető jogok biztosának hivatala közigazgatási hatósági eljárás keretében jár el az e törvényben meghatározott ügyekben
- az alapvető jogok biztosának hivatala az Ebktv. szerinti döntéseivel szemben indított közigazgatási perre a továbbiakban a Fővárosi Törvényszék kizárólagosan lesz illetékes
- az alapvető jogok biztosának hivatala (a hatóság) haladéktalanul törli azokat a személyes és különleges adatokat, amelyek kezelése (...) hatásköre gyakorlásához nem elengedhetetlenül szükséges.

⁴⁸¹ Ez a törvény a légi járműveken utazó fogyatékkal élő, illetve csökkent mozgásképességű személyek jogairól szóló, 2006. július 5-i 1107/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezést állapít meg.

⁴⁸² Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek.

⁴⁸³ A személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelvnek.

⁴⁸⁴ A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szóló, 2004. december 13-i 2004/113/EK tanácsi irányelvnek.

⁴⁸⁵ A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelvnek.

⁴⁸⁶ Az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény.

⁴⁸⁷ Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény.

⁴⁸⁸ A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLIII. törvény.

⁴⁸⁹ A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLIII. törvény.

⁴⁹⁰ A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény.

⁴⁹¹ T/13631. sz. beadvány. Letöltés: <https://www.parlament.hu/irom41/13631/13631.pdf>.

II. A munkáltató kötelezettségei az egyenlő bánásmód tükrében

1. A munkáltató kötelezettségei

A munkáltató alapvető jogai közé tartozik a kinevezés, jogviszony megszüntetés, áthelyezés, a fegyelmi és kártérítési eljárás, valamint a sérelemdíj megfizetési eljárás megindítása, összeférhetlenség megállapítása, kinevezési eljárás módosítása.⁴⁹² A közigazgatási szerv vezetője a Kttv.-ben meghatározott esetekben normatív utasítást, illetve belső normatív szabályzatot is kibocsáthat.⁴⁹³ A munkáltatónak a tisztviselő irányában a közszolgálattal kapcsolatosan ellenőrzési jogköre is van, azonban a jogalkotó a védelem során a munkáltató számára tág mozgásteret biztosít, csak annyit köt ki, hogy az ellenőrzés eszköze és módszere nem sértheti a tisztviselő emberi méltóságát, illetve az ellenőrzés eszközeiről és módszereiről előzetesen tájékoztatnia kell a tisztviselőt.⁴⁹⁴ A munkáltatónak a közszolgálattal kapcsolatosan az egyenlő bánásmódot meg kell tartania.⁴⁹⁵ A Kit. szabályozása a Kttv. szabályozásától eltér, az egyenlő bánásmód követelményét szakmai követelmények megtartása mögé kétszeresen is elrejt, mikor azt mondja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója „meghatározza az álláshely betöltésének szakmai feltételeit,”⁴⁹⁶ sőt a szakmai feltételeket Kormány rendelet hatáskörébe utalja.⁴⁹⁷ Beleérthetjük azonban „egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei” biztosításának munkáltatói kötelezettségeibe az egyenlő bánásmód biztosításának kötelezettségét,⁴⁹⁸ mert annak hiánya lelki, és testi betegség tüneteket okoz.⁴⁹⁹ A Kttv. tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlójának meg kell tartania, különösen az illetmény tekintetében.⁵⁰⁰

A munkáltató irányából az egyenlő bánásmód követelményéből fakad, hogy „a munkáltatónak azonos mércével és részrehajlástól mentesen kell eljárnia a kötelezettségszegések szankcionálása, a jogviszony megszüntetését eredményező döntések meghozatala, a teljesítmény értékelése, a munkavégzés minősítése vagy az illetmény eltérítése

⁴⁹² Kttv. 6. § 1. pont.

⁴⁹³ Bővebben lásd: Kttv. 6. §. 19.pont, a-b) alpontok.

⁴⁹⁴ Kttv. 12. § (2) bek.

⁴⁹⁵ Kttv. 13. § (1) bek.

⁴⁹⁶ Kit. 58. § (2) bek.

⁴⁹⁷ Kit 58. § (3) bek.

⁴⁹⁸ Kit. 91. 0 (1) bek

⁴⁹⁹ Bővebben lásd: Physical and Psychological Violence at the Workplace Eurofound 2013. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1346&context=intl> Letöltés: 2019. 10. 08.

⁵⁰⁰ Kttv. 13. §. (1) bek.

során.”⁵⁰¹ Az egyenlő bánásmód iránti igény tartalma azonban változik, mert az alkalmazottak személyiségi jogai, a merit rendszer, és a lehetőségek változása szüntelen új követelményeket indukálnak.

2. Személyzetpolitika, létszámgazdálkodás

Az európai térségben a közigazgatás mindig tagállami monopólium volt. A közigazgatás állami személyzetének irányításáért a mindenkori Kormány a felelős. Az európai térségben kikristályosodtak az államigazgatás alapelvei,⁵⁰² melyek hatással bírnak a közigazgatás alapelveire. A közzolgálati személyzetpolitikában az egyenlő bánásmódon azt is értjük, hogy az tekintettel van a munkaerő összetételének, arányának alakítására, mely figyelembe veszi az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamennyi tulajdonság alapján történő jogtalan megkülönböztetés tilalmát, és egyes tulajdonságokhoz tartozó jogszabályon alapuló előnyben részesítés kötelezettségét. A közszemélyzeti irányelvek⁵⁰³ eredendően politikaiak, mert azok kapcsolódnak a modern társadalmakban a hatalommegosztáshoz.⁵⁰⁴

A személyzeti politika feladata többes, „egyrészt összeegyeztetni a közzolgálatban érdekelt három tényező érdekeit:

1. az állam, mint szolgáltató
2. a közhivatalnokok, mint szolgálatvállalók
3. a közönség, amelyért a közigazgatás van, és amely a közigazgatás költségeit viseli.

Másrészt a személyzetpolitika feladata a személyzet kérdéseinek olyan intézése, amely annak teljesítményét állandóan az elérhető legmagasabb színvonalon tartja (eredményesség). Ennek eszközei:

a) szaporítása és erősítése azoknak a tényezőknek, amelyek a színvonal emelésére alkalmasak

⁵⁰¹ PETROVICS Zoltán: *A közzolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.152.

⁵⁰² A kormányzás alapelvei a következők: „A választók szükségleteinek és elvárásainak teljesítése, átlátható, alkalmazható, egyenlő és méltányos jog biztosítása, ellenőrizhető, felelősségteljes, és feddhetetlen kormányzás, produktív és minőségi szolgáltatásokat teljesítő kormányzati intézményrendszer, folyamatos kormányzati innováció és közpolitika, az érintettek részvétele és konzultációja a kormányzati döntésekben.” Bővebben lásd: BALÁZS István: *A Közigazgatás változásáról Magyarországon és Európában a rendszerváltástól napjainkig* Debreceni Egyetemi Kiadó, 2016 p. 148-149.

⁵⁰³ Közszemélyzeti irányelveken közszemélyzeti szabályokat érthetünk, különösen a foglalkoztatáshoz szükséges képzettség, próbaidő, teljesítmény-elismerés, illetmény, munkaidő, éves, -beteg, - és egyéb szabadság, fegyelem, eljárások, jelentések, elbocsátások, átmeneti szabályok, túlmunka és kompenzációja, munkaerő-fejlesztést. A közszemélyzeti szabályokat meghatározzák az adott foglalkoztatásra vonatkozó ágazati jogszabályok.

⁵⁰⁴ H. ROSENBLOOM *Public Personnel Policy: The Politics of Civil Service* Associated Faculty Press Inc. Port Washington, N. Y., London, 1985. p.5.

b) kiküszöbölése, vagy csökkentése azoknak a tényezőknek, amelyek a színvonal leszállítására vezetnek.”⁵⁰⁵

Az állami szervezetrendszer legfontosabb erőforrása a személyi állomány, akik az államot testesítik meg. A feladatok ellátása megfelelő létszámú közzolgálati tisztviselővel a köz érdekében, a köz szolgálatában, és a köz akaratából történik.⁵⁰⁶ A „közigazgatási személyzeti politika a közigazgatásban alkalmazottak kiválasztására, alkalmazási feltételeik meghatározására, képzésére, továbbképzésére, képesítésére, bérezésére, előmeneteli feltételeire és lehetőségeire vonatkozó, hosszútávra szóló, egymással összhangba hozott, valamilyen formában deklarált elképzelések, célkitűzések összessége.”⁵⁰⁷ A kiválasztási eljárás szükségszerűen magában foglalja az egyenlő bánásmód valamilyen szintű kontrollálását. A kiválasztási eljárásban az egyenlő bánásmód érvényesítése alóli kivételt okoz, hogy a Kttv. alapján „előnyben kell részesíteni az önkéntes tartalékos szolgálati viszonyban állókat.”⁵⁰⁸

Közzolgálati létszámgazdálkodás alatt Hazafi kormányzati személyzet-politikát ért, közzolgálati személyzetpolitikán pedig valamennyi közzolgálati pragmatikai elemre vonatkozó, hosszútávra szóló, valamilyen kormányzati „döntésben” kifejeződő, fejlesztési elképzeléseket, célkitűzéseket, valamint azok megvalósítását szolgáló jogi és HR-eszközöket, illetve módszerek konzisztensen egymásra épülő rendszerét érti, amelyek érvényesülését intézményesült kormányzati felelősség és cselekvőképesség biztosítja.⁵⁰⁹ A kormánydöntések tehát szükségszerűen tartalmazznak az egyenlő bánásmód irányában ható szabályokat.

Az egyenlő bánásmód elve alapján a személyzetpolitika a közzolgálatban a nemek egyenlő arányára, a nemek bérezésében az indokolatlan különbségek megszüntetésére, és a nemek között a vezetői posztok arányos elosztására törekszik.⁵¹⁰ Az a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján is a Közösség feladata és célja, hogy az egyenlő bánásmódot minden tevékenysége során előmozdítsa.⁵¹¹ A fenti felsorolás arra enged következtetni, hogy e részpolitikák megkövetelik az egyenlő bánásmód érvényesítését a kiválasztási eljárásban, a munkakörnyezet megteremtésében az előnyben részesítendő csoportok esetében, a kiválasztó

⁵⁰⁵ MAGYARY Zoltán: *A hivatásos közzolgálat megoldatlan kérdései* András László könyvnyomda, Kolozsvár, 1944. p. 7.

⁵⁰⁶ LINDER Viktória: *Nemzetközi trendek a közzolgálatban Jogi szabályozás és emberi-erőforrásgazdálkodási megoldások* Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Budapest, 2014. p.5.

⁵⁰⁷ LŐRINCZ Lajos (1996): *A közigazgatás létszámáról* in: ÁDÁM Antal – BAKA András – BALÁZS István: *A magyar közigazgatás korszerűsítésének elvi és gyakorlati kérdései* Budapest, Unió Kiadó. p.205–208.

⁵⁰⁸ Kttv. 45. § (6) bek. b) pont.

⁵⁰⁹ Ibid, Hazafi, p.20.

⁵¹⁰ Sarah NELEN, Annie HONDEGHEM *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector* IOS Press, Amsterdam, Berlin, Oxford, Tokyo, Washington, DC., 2000. p. 53.

⁵¹¹ 2006/54/EK irányelv preambulum (2) bek.

testület összetételének megállapításában, a közszolgálati képzésben, továbbképzésben, a bérpolitika kialakításában, a közszolgálati létszám gazdálkodás megtervezésében, a munkakörnyezeti tényezők vizsgálatában, és a munka és a családi élet összeegyeztetésében,⁵¹² egyszóval, a teljes közszolgálati pragmatikában. Az optimális létszám megkívánja a létszámfolyamatok elemzését, távlatos tervezését, és a szükséges döntések meghozatalát támogató információs rendszer működtetését.⁵¹³

Minden stratégiai munkaerő-tervezés az utánpótlás hosszú távú biztosításának eszköze. „Ennek lényege, hogy a tervezést összekapcsolják a szervezet stratégiai pozicionálásával, a HR-stratégiát a szervezeti stratégiával összhangban határozzák meg, s olyan HRM-rendszert alakítanak ki, amely egyrészt biztosítja a szervezet adott időpontban aktuális létszámának, munkaköreinek és kompetenciáinak számbavételét, másrészt úgy méri fel a rövid, közép- és hosszú távú igényeket, hogy figyelembe veszi a szervezetrendszer, a feladatok és az erőforrások előrelátható változását.”⁵¹⁴

Az egyenlő bánásmód jegyében nem szabad mindkét nem által elvégezhető munkára olyan pályázatot kiírni, mely csak az egyik nemet preferálja, és ez vonatkozik a vezetői pályázati helyekre is. A hatóság azonban nem köteles a sikertelen és a sikeres vezetői pályázatok tartalmát a sikertelen pályázó számára feltárni.⁵¹⁵

Az egyenlő bánásmód tekintetében problémákat vet fel, a munkaerő csere jogszerű biztosítása, mert az az idősebb rugalmatlanabb munkavállalókat is hátrányos helyzetbe hozhatja. A „minőségi csere”⁵¹⁶ alapján azonban nem alkalmazható felmentés, ha a kormánytisztviselő kötelezettséget vállal arra, hogy a szükséges képzettséget időben megszerzi.⁵¹⁷ Érvényesnek kell azonban tekinteni megszüntetés hiányában „a munkaszerződések amiatt történő ipso iure megszűnését előíró záradékokat, hogy a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, amennyiben egyrészt az említett rendelkezést objektíven és ésszerűen igazolja a foglalkoztatási és munkaerő-piaci politikára vonatkozó

⁵¹² Ibid. 2006/54/EK irányelv.

⁵¹³ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p.109.

⁵¹⁴ Ibid. Hazafi, p.100.

⁵¹⁵ A Közszołgálati Törvényşzék ítélete (második tanács) 2016. július 21. F-125/15. sz. HB kontra Európai Bizottság ügyben. ECLI: EU: F:2016:164, 28. pont.

⁵¹⁶ Bővebben lásd: Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye 2013.El. II.JGY.1/1-6 - a felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata.

⁵¹⁷ Kit. 108. § (6) bek. a pont. HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati Jog I.*Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet Budapest, 2019. p. 102.

törvényes célkitűzés, másrészt pedig az e célkitűzés elérését szolgáló eszközök megfelelők és szükségesek.”⁵¹⁸

A létszámfelesleg és a létszámszükséglet egyszerre bár nem ugyanazon a területen jelen van a közszolgálatban, és ez a kétirányú folyamat a létszám gazdálkodás által folyamatosan lehetőséget kínál az alkalmatlan tisztviselők alkalmasabbakra cserélésére. „A közszolgálati HR-rendszerek fejlesztése arra irányul, hogy hosszútávon fenntartható legyen a belső „munkaerőpiac” egyensúlyban tartása, valamint a belső mobilitás igazodjon a létszámigények kielégítéséhez.”⁵¹⁹ A „KÖZIGTAD fejlesztésével párhuzamosan időközben kiépült a MÁK KIRA, rendszer, amely az illetményszámfejtésbe építetten tartja nyilván a különösen fontosnak tekinthető létszám,- és béradatokat.”⁵²⁰

Az egyenlő bánásmód tekintetében a belső mobilitás kell, hogy lehetőséget biztosítson a diszkrimináció mentes személyzetpolitika kialakítására. Az egyenlő bánásmód nemcsak a pályázati rendszerre, hanem a kor és nem-semleges vezetői posztok figyelembe vételére, illetve valamennyi munkáltatói intézkedésre vonatkozik, mely felvetheti az egyenlő bánásmód sérelmét.

3. A kormányzati szolgálati jogviszony keletkezése, a kiválasztási eljárás

Az állam általi foglalkoztatásban a pályázati, és – bár idővel csökkenő mértékben, még mindig – a kinevezési rendszer⁵²¹ a leggyakoribb. A kinevezési rendszerben az egyenlő bánásmód kötelezettsége az álláshely betöltésének feltételrendszerében kell, hogy érvényesüljön. „A közszolgálatban való alkalmazás lehetősége olyan alapvető állampolgári jog, amely hazánkban is alkotmányi szinten került deklarálásra. E rendelkezés kinyilatkoztatja a közhivatal viseléshez való jogot, amely alapjogként minden magyar állampolgár számára lehetővé teszi, hogy közhivatalt töltsön be.”⁵²² Ez az alapvető jog azonban nem korlátlan, az Alaptörvény egyik oldalról feltételeket tűz abban a vonatkozásban, hogy a közhivatal betöltéséhez megfelelő képzettség, szakmai tudás birtoklása szükséges.⁵²³ Már a XIX.

⁵¹⁸ C-45/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2010. október 12-i ítélete. Gisela Rosenbladt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH. ECLI: EU: C:2010:601, C-250/09. és C-268/09. sz. egyesített ügyek. A Bíróság (második tanács) 2010. november 18-i ítélete. Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. ECLI: EU: C:2010:699. 79. pont.

⁵¹⁹ Ibid. Hazafi, p.86.

⁵²⁰ Ibid. Hazafi, p.103.

⁵²¹ 8/2011 (II. 18.) AB határozat.

⁵²² GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közszolgálati jog* Szerkesztették: György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.49.

⁵²³ Magyarország Alaptörvénye XXIII. cikk (8) bekezdése, 21/1994. (IV.16.) AB határozat.

században minden tisztviselőre vonatkozott magyarországon a jogi, vagy államtudományi elméleti képzettség kötelezettsége is, de legalább az államtudományi államvizsga letétele, mely alól csak a már hivatalban lévő tisztviselők voltak mentesülők.⁵²⁴ A közigazgatási gyakorlati vizsga már akkor is két év közsolgálatban töltött gyakorlat után volt letehető.

Hozzáfűzzük, azonban, hogy bizonyos esetekben a munkavállaló oldaláról csak annak vállalása szükséges, hogy az alkalmazásához szükséges szakmai tudást a pályázó meghatározott időn belül megszerzi.⁵²⁵ „Másik oldalról viszont, ha az állampolgár birtokolja e kompetenciákat, mértéküknek megfelelően jogosult közhivatali állás betöltésére. Ez a rendelkezés ily módon a jogegyenlőségnek,⁵²⁶ valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának garantálását is magában foglalja.”⁵²⁷

Az alaptörvényi szabályozás összhangban áll a hazánk által aláírt azon nemzetközi dokumentumokkal, egyezményekkel, valamint az európai uniós joganyaggal, amelyeknek a közhivatal viseléséhez való jog garantálása szintén tárgyát képezi, és „amelyeknek gyökerei egészen a Nagy Francia Forradalom idejéig, az Ember és Polgár Jogainak Nyilatkozata 1789-es megszületéséig nyúlnak vissza.”⁵²⁸ Az Európai Szociális Chartában foglaltaknak megfelelően, a magyar állam kötelezettsége biztosítani az 1. cikkben foglalt „szabadon választott foglalkozáshoz és az azt biztosító „ingyenes foglalkoztatási szolgáltatásokhoz” jutás jogát minden munkavállaló számára. A Charta 2. cikkében a Magyar állam vállalta „az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítását. A pályázati határidő leteltét, és előszűrést követően, sor kerülhet irányított meghallgatásra, amelyen felmérésre kerülnek a pályázó készségei, képességei és jártasságai. Fontos, hogy amennyiben a jövőbeni munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve megbízottja is részt vesz az eljárásban, „ezt minden pályázó esetében meg kell tennie; hiszen az esélyegyenlőség csak ily módon biztosítható.”⁵²⁹ „A közzétett pályázatra elektronikus, illetve postai úton is lehet pályázni, motivációs levél csatolásával. Ez olyan kísérő dokumentum, amely a pályázó legfontosabb

⁵²⁴ Bővebben lásd: 1883. évi I. törvénycikk a tisztviselők minősítéséről, 3. §.

⁵²⁵ Kit. 108. § (2) bek.

⁵²⁶ Az AB határozata alapján: „A jogegyenlőség nem jelenti a természetes személyeknek a jogon kívüli szempontok szerinti egyenlőségét is. Az ember, mint a társadalom tagja hivatása, képzettsége, kereseti viszonyai stb. szerint különbözhet és ténylegesen különbözik is más emberektől.”61/1992. (XI. 20.) AB határozat 3.

⁵²⁷ GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közsolgálati jog Szerkesztették:* György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közsolgálati Egyetem Budapest, 2014. p. „A jogegyenlőség elve nem bármifajta különbségtételt, hanem csupán az emberi méltóságot sértő megkülönböztetéseket tilalmazza.” 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat [23].

⁵²⁸ LŐRINCZ, Lajos (2000): *Kiválasztás a közigazgatásban* Magyar Közigazgatás 6, 8. p. 321-337.; p.449- 456. in: GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közsolgálati jog Szerkesztették:* György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közsolgálati Egyetem Budapest, 2014. p. 50.

⁵²⁹ Ibid. György-Hazafi, p.50.

motivációs tényezőire – miért is döntött a közszolgálati pályára lépés mellett – és korábbi munkatapasztalataira hivatkozva alátámasztja alkalmasságát a pozíció betöltésére.”⁵³⁰ „Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek⁵³¹ megfelelt.”⁵³²

Az egyenlő bánásmód azonban a pályázatok benyújtása során az üres álláshely megismerésében az információkhoz való egyenlő esélyű hozzáférésben is megnyilvánul. Ezt biztosítja az állam oldaláról az üres álláshelyek nyilvános közzététele.⁵³³ Az álláspályázatokkal kapcsolatos információkhoz való hozzáférés azonban nem korlátlan. Az ECJ döntése értelmében a 2002/73/EK irányelv 1. cikkének 3. pontját ugyanis „akként kell értelmezni, hogy azok a szakképzésre jelentkező számára nem biztosítanak jogot ahhoz, hogy hozzáférjen az említett képzés szervezőjének birtokában lévő, az e képzés többi jelentkezőjének képesítéseivel kapcsolatos információkhoz.” E joga nem áll fenn akkor sem, ha a jelentkező úgy ítéli meg, hogy az említett szakképzéshez a többi jelentkezővel, azonos feltételekkel nem juthatott hozzá, és ezért nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált, vagy, ha e jelentkező azt kifogásolja, hogy a szakképzéshez való hozzájutással kapcsolatban a fenti irányelv 1. cikk 3. pontja szerinti, vagy 4. cikk szerinti nemi alapú hátrányos megkülönböztetés áldozatává vált.⁵³⁴ A pályázat során az egyenlő bánásmód követelményeit meg kell tartani. Az ECJ ítéletében megállapította, „hogy akinek pályázatát elutasították, nem jogosult az azon információhoz való hozzáférésre, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót. Azonban nem zárható ki, hogy amennyiben az alperes teljes mértékben megtagadja a felvilágosítás adását, e tény figyelembe lehet venni a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására következtetni engedő tények megállapításakor.”⁵³⁵

⁵³⁰ Ibid. György-Hazafi, p. 63.

⁵³¹ Az ECJ a Galina ügyben úgy döntött, a 2000/43 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, és a 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdését, valamint a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok önmagukban nem biztosítanak jogot az olyan munkavállalónak, aki hitelt érdemlő módon állítja, hogy megfelel az álláshirdetésben előírt feltételeknek. Akinek azonban a pályázatát elutasították, azon információhoz való hozzáférésben, hogy a felvételi eljárás befejeztével a munkáltató felvett-e más pályázót – és az alperes teljes mértékben megtagadja a felvilágosítás adását – e tény figyelembe veheti a nemzeti bíróság, akinek feladata, hogy az elé terjesztett ügy összes körülményét figyelembe véve megvizsgálja, hogy ez a helyzet áll-e fenn.

⁵³² Kjt. 83.§ (1).

⁵³³ Bővebben lásd: Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerről szóló 2020. évi CLXII. törvény 2 §.

⁵³⁴ C-104/10. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2011. július 21-i ítélete. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin). ECLI: EU: C:2011:506. 67. pont 2. bek.

⁵³⁵ Bővebben lásd: C-415/10. sz. ügy. Galina Meister és a Speech Design Carrier Systems GmbH. ECLI: EU: C:2012:217.

A közszolgálati állásokat tehát felajánlás,⁵³⁶ kiválasztás, vagy pályázat útján lehet betölteni.⁵³⁷ Bármely módon is kerül sor az álláshely betöltésére, az a munkáltató számára kötelezettségeket, akár előnyben részesítési kötelezettséget is keletkeztethet.⁵³⁸ A pályázati eljárásra kiterjed a 2000/43/EK, a 2000/78/EK, illetve a 2006/54/EK irányelv hatálya, melyek tiltják „a faji vagy etnikai származáson alapuló, a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést.”⁵³⁹ A hátrányos megkülönböztetés mentesség követelménye azonban szélesen értelmezendő, „vonatkozik minden személyre, mind a köz-, mind a magánszektorban, beleértve az állami szerveket is, a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételeit, a kiválasztás kritériumait, és a munkaerő-toborzás feltételeit valamint a szakmai előmenetelt.”⁵⁴⁰ A hátrányos megkülönböztetés ténye minden eszközzel igazolható, „akár statisztikai bizonyítékok alapján is megállapítható.”⁵⁴¹ A megfordított bizonyítási teher, és civil szervezetek közérdekű kereset-benyújtásának lehetősége, „jelentős szerepet játszhat annak biztosításában, hogy lehetőség nyíljon az egyenlő bánásmód elvének eredményes betartására.”⁵⁴²

A 2000/78/EK tanácsi irányelv 9. cikkével nem ellentétes az olyan nemzeti eljárási szabály, amelynek értelmében a felvételi eljárás során, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést szenvedő személynek vagyoni és nem vagyoni kárának megtérítése céljából meghatározott határidőn belül kell igényét érvényesítenie. Azonban, egyrészt ez a határidő nem kedvezőtlenebb, mint a hasonló, belső jellegű munkajogi igényekre vonatkozó határidők, másrészt azon időpont meghatározása, amelytől fogva az említett határidő indul, nem teszi gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az irányelv által biztosított jogok gyakorlását.⁵⁴³ A Küçükdeveci ügy⁵⁴⁴ pontosította a 2000/78/EK irányelvet, mely alapján az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma az Unió alapelve.⁵⁴⁵ Az életkorral kapcsolatos bánásmód eltérő eredményre vezet, ha a tagállamok helyzete különböző. „Ezért

⁵³⁶ Kttv. 41/A §.

⁵³⁷ Kttv. 45 §. ill. Kit. 83. §. (1) bek.

⁵³⁸ Kttv. 45 §. (6) bek. b).

⁵³⁹ 2000/43/EK tanácsi irányelv 3. cikk (1) bek.

⁵⁴⁰ 2000/43/EK tanácsi irányelv 7. cikk (1) bek.

⁵⁴¹ 2000/43/EK irányelv (15) preambulumbekzdése.

⁵⁴² Bővebben lásd: C-54/07. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2008. július 10-i ítélete. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV. ECLI: EU: C:2008:397. 27. pont.

⁵⁴³ C-246/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. július 8-i ítélete. Susanne Bulicke kontra Deutsche Büro Service GmbH. ECLI: EU: C:2010:418. Rendelkező rész, 1. pont.

⁵⁴⁴ C-555/07. sz. ügy. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. EU: C:2010:21. 21. pont.

⁵⁴⁵ Bővebben lásd: C-144/04. sz. ügy Tizzano főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2005. június 30. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm. ECLI: EU: C:2005:420.75. pontja. ill. a C- 43/75. sz. a Bíróság 1976. április 8-i ítélete. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. ECLI: EU: C:1976:56.54. pont.

elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”⁵⁴⁶ Az életkoron alapuló alapú diszkrimináció elve alól tehát lehet kivétel. A 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (5) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti intézkedés, mely felső korhatárt állapít meg a hivatás gyakorlásához, a munkavállalók teljesítőképességére hivatkozva, mert ugyanezen korhatár nem alkalmazandó a társadalombiztosítási szerződéses rendszeren kívüli munkavállalókra.

A foglalkozás szabad megválasztását biztosítani kell az idősebb munkavállalók számára is, azt az Alaptörvény is biztosítja.⁵⁴⁷ Lehetséges, hogy a pályát váltó munkavállaló életútja korábbi állomásain jelentős eredményeket ért el, és az ember habitusa ritkán változik,⁵⁴⁸ abból tehát a közszféra is profitálhat.

A közszolgálati állásra történő kijelölés során fontos megjegyezni, hogy „nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van.”⁵⁴⁹

A kormányzati jogviszony létesítéséhez „a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan feltételtől is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a közszolgálat a kormánytisztviselő hátrányára módosulna, vagy a közszolgálat megszűnését eredményezné.”⁵⁵⁰ A megállapodásban az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen,⁵⁵¹ melyre a Ptk. rendelkezései vonatkoznak.

Feltételezhető, „hogy az adminisztráció minden egyes pályázati anyag összes lényeges elemét gondosan és pártatlanul megvizsgálja, valamint lelkiismeretesen szem előtt tartja az álláshirdetésben közölt követelményeket, olyannyira, hogy köteles minden olyan pályázót elutasítani, aki nem felel meg e követelményeknek”⁵⁵². „Az álláshirdetés ugyanis olyan jogi keretnek minősül, amelyet az adminisztráció saját magának ír elő, és amelyet szigorúan be kell tartania.”⁵⁵³ Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt.⁵⁵⁴

⁵⁴⁶ C-555/07. sz. ügy. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. EU: C:2010:21. 25. pont.

⁵⁴⁷ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

⁵⁴⁸ MIRNICS Zsuzsanna: *A személyiség építőkövei Típus-, vonás- és biológiai elméletek* Bölcsész Konzorcium Budapest, 2006. p. 2.

⁵⁴⁹ Bővebben lásd: 2003. évi CXXV. törvény 7. §-a (2) bekezdés a. Kúria 1629/2007. számú munkaügyi elvi határozatában, ill. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat]; [35/1994. (VI. 24.) AB határozat].

⁵⁵⁰ Kt. 69. § (1). bek.

⁵⁵¹ Kt. 69. § (2). bek.

⁵⁵² Az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének Tanácsa 2015. július 9. Manuel Antonio De Almeida Pereira kontra Eurojust ECLI: EU:F:2015:83. A rendelkezés 2. pontja.

⁵⁵³ Ibid. Pereiram 29. pont

⁵⁵⁴ EBH2007. 1629.

A kiválasztási eljárás fogalma a meghívásos és a pályázati eljárás gyakorlatát takarja, melynek célja egyrészt a munkaerő biztosítása a közhivatalhoz való hozzáférés alkotmányos jogának teljesítése mellett, másrészt az állam végrehajtó feladatai ellátásának biztosítása, melyben az összes jelölt kiválasztása, és jogállása jogszerű. Az egyenlő bánásmód elve azonban a költséghatékonyság elvével ütközhet például versenyvizsga⁵⁵⁵ esetében, „amelyeknek a magas költségei meghaladják a várható hasznokat.”⁵⁵⁶ Magyarországon „nemcsak a volt és a hatályos közszolgálati törvényekben érhetjük tetten a merit system-re való törekvést, de az Alaptörvényben is találhatunk erre való utalást.”⁵⁵⁷ A kiválasztás során, a munkáltató a munkakör betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén – a Kormány rendeleteiben⁵⁵⁸ meghatározottak szerint – előnyben részesítheti azt a személyt, aki több gyermeket nevel. Közhivatali szervvel ösztöndíjas szerződéssel rendelkező személyek is előnyben részesülnek, az ilyen szerződéssel nem rendelkezőkkel szemben.

A kiválasztásban a közhivatalhoz való hozzáférés vizsgálható politikai, adminisztratív és szociológiai szempontból is, jogi szempontból pedig vizsgálni kell.

Politikai szempontból a kiválasztás jelentheti, a zsákmányrendszer és a merit rendszer érvényesülésének arányát. Mivel „a kiválasztás elsődleges kritériuma nem a szakértelem, a tudás, a végzettség/képzettség, az érdemek, hanem csupán a politikai lojalitás, a közigazgatási állások betöltését a zsákmányrendszerben gyakran képzetlen személyi állománnyal oldják meg.”⁵⁵⁹ Adminisztratív szempontból a kiválasztási rendszernek biztosítania kell a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, mely az állam kötelezettsége.⁵⁶⁰ Itt az egyenlő bánásmód elsősorban az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításában nyilvánul meg, mely többletkötelezettséget keletkeztet az állam számára, például a digitális társadalom fejlesztése, akadálymentesített web-oldalak, vagy az előnyben részesítő képzések biztosítása, mely intézkedések korlátja, az ésszerűség elve.⁵⁶¹

⁵⁵⁵ Közhivatali Törvénytörvény: 2016. április 12-i Beiner kontra Bizottság ítélet, F-135/15., EU:F:2016:77, 2. pont.

⁵⁵⁶ HAZAFI in: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közhivatali életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 55.

⁵⁵⁷ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.112.

⁵⁵⁸ 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet, 73/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet, ill. 443/2016. (XII. 16.) Korm. rendelet. 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet, 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet.

⁵⁵⁹ LINDER Vikória: *Nemzetközi trendek a közhivatalban Jogi szabályozás és emberi-erőforrás-gazdálkodási megoldások* Nemzeti Közhivatali Egyetem Budapest, 2014. p. 18-19.

⁵⁶⁰ UN Economic and Social Council THE RIGHT TO WORK General comment No. 18 Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. III. STATES PARTIES' OBLIGATIONS General legal obligations 22.

⁵⁶¹ C-417/13. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2015. január 28-i ítélete. ÖBB Personenverkehr AG kontra Gotthard Starjakob. ECLI: EU: C:2015:38. 6.

Szociológiai szempontból a kiválasztás közhivatalhoz való hozzáférés feltételeinek gyakorlati megvalósulását jelenti, mely kifejeződik a képzéshez való hozzáférés, és a társadalmi mobilitás terén. Itt az esélyegyenlőség előnyben részesítő, egyenlő bánásmódot elősegítő szerepe nyilvánul meg, a kormánytisztviselők képzésének szociológiai aspektusainak, elismerésével, és figyelembe vételével.

A pályázók közötti kiválasztáskor különösen nem alkalmazható a meglévő vagy előző foglalkoztatás, vagy annak megszakítása, a részleges foglalkoztatás vagy a heti munkaidő részleges csökkentése, az életkor és családi állapot, a kérelmező házastársa, bejegyzett élettársa, vagy házastársa, illetve bejegyzett élettársa személyes jövedelme, időbeli korlátozások a gondozásra szoruló gyermekek vagy rokonok gondozása miatt, valamint a részmunkaidős foglalkoztatás vagy a heti munkaidő csökkentés lehetőségei kihasználásának szándéka.⁵⁶² Azonban vizsgálendő a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége is.⁵⁶³

Jogi szempontból a kiválasztási eljárásnak, az egyenlő bánásmód fentebb jelzett komplex, követelményének is meg kell felelnie. Az Ebktv. tiltja „a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor.”⁵⁶⁴ Ellenben előnyben részesíthető az a kinevezendő személy, aki több gyermeket nevel,⁵⁶⁵ és a közigazgatási szervvel ösztöndíjas szerződést kötött ösztöndíjas is.⁵⁶⁶

Az EBH véleménye szerint, a közszféra toborzási gyakorlatában kiemelt szerepe van a Közigazgatási Állásportálnak,⁵⁶⁷ ahol az állások döntő többsége megjelenik. Az aktuális kormánytisztviselői és közalkalmazotti pályázatok megjelentetését törvény is szabályozza.⁵⁶⁸ A kormánytisztviselők esetén 79 százalék, a közalkalmazottaknál 71 százalék ez a lefedettség, míg a fizikai munkakörök esetében jóval alacsonyabb mind a kormánytisztviselők (30%), mind a közalkalmazottak (41%) esetében.⁵⁶⁹ A Ptk. alapján: „A felek kötelesek a szerződéskötési tárgyalások alatt, a szerződés megkötésénél, fennállása alatt és megszüntetése során együttműködni és tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről.”⁵⁷⁰

⁵⁶² Bővebben lásd: Kttv. 50. §. ill. Kit. 129. § (2a) bek.

⁵⁶³ 30/2012 (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint távmunkavégzésről. 9. §.

⁵⁶⁴ Ebktv. 21.§.

⁵⁶⁵ Kttv. 45. § (6) bek., Kit. 83. § (5) bek. Vö. Ebktv. 2. §.

⁵⁶⁶ Kttv. 47. §. (4) bek.

⁵⁶⁷ Közigazgatási Állásportál elérhetősége: <https://kozigallas.gov.hu/pages/login.aspx?U=https://kozigallas.gov.hu/pages/home.aspx> Letöltés: 2019. 10. 25.

⁵⁶⁸ 1992. évi XXXIII. törvény, illetve a 388/2007. (XII. 23.) kormányrendelet.

⁵⁶⁹ TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében* Budapest, 2013. p.8.

⁵⁷⁰ Ptk 6:62. § (1).

Az Európai Szociális Karta (ESC) 9. cikkének megfelelően a Magyar állam vállalta „a pályaválasztási tanácsadáshoz való jog tényleges gyakorlásának” biztosítását.⁵⁷¹ A 2006/54/EK irányelv az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés, a díjazást is magában foglaló munkafeltételek, és a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek viszonyában is, valamint megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítja a felsoroltak megvalósításának fokozott eredményességét.⁵⁷² A 91/533/EGK tanácsi irányelv célja, hogy a munkaerőpiac áttekinthetőbbé váljon, illetve hogy valamennyi munkavállaló a munkaszerződése, illetve a munkaviszonya alapvető elemeiről tájékoztató okiratot kapjon.⁵⁷³ A 8. cikk értelmében az irányelv minden alkalmazottra vonatkozik, azonban a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelvet nem alkalmazzák az egy hónapnál rövidebb munkaviszonyra, illetve azon munkavállalókra, akiknek munkája „sajátos,” vagy heti munkaidejük nem éri el a 8 órát.

A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése, vagy jogszabály alapján a kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárásban történhet.⁵⁷⁴ A toborzási adatbázisban szereplő személy előnyben részesülhet, az ott nem szereplő személlyel szemben, hiszen „a kormányzati igazgatási szerv vezetője a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhet,⁵⁷⁵ és kötelező törvényi előírás hiányában a munkáltató közszolgálati állás betöltésére meghívásos eljárást is alkalmazhat. A meghívásos eljárással a munkaadó előnyben részesít bizonyos munkavállalói kört, a meg nem hívottakkal szemben, de gyakorlata nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mert az törvényi előíráson, alapul.

Interjú alkalmazása esetén, annak meg kell felelnie számos követelményeinek,⁵⁷⁶ mert, a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód követelményéből, elvéből is következik, hogy az állásinterjú során a munkáltató képviselője csak olyan kérdést tehet fel a pályázónak, „amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat, és nem sérti a munkavállaló személyiségi jogait.”⁵⁷⁷ Közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett

⁵⁷¹ 2009. évi VI. törvény- a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 9. cikk.

⁵⁷² 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 (átdolgozott szöveg). 1. cikk.

⁵⁷³ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.

⁵⁷⁴ Kit. 83.§ (1).

⁵⁷⁵ Kit. 83.§ (4). ill. 177.§.

⁵⁷⁶ 1/2007. EBTT. sz. állásfoglalás.

⁵⁷⁷ Ibid. 1/2007. EBTT. sz. állásfoglalás.

gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések. A munkáltató akkor mentesülhet a felelősség alól az Ebktv. 22. § a) pontja alapján, amennyiben „az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.”⁵⁷⁸

A közigazgatásban a munkáltatón jelentős teher nyugszik, hiszen a „közszolgáltatások folyamatos működtetését a változó társadalmi, technológiai viszonyok között is biztosítani kell.

Az egyenlő bánásmód követelménye azonban a munkaviszony létesítésénél mindig irányadó, a munkáltatónak szükség esetén bizonyítania kell, „hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt.”⁵⁷⁹

A megkülönböztetés mentesség, azonban csak lehetőséget biztosít az állás betöltése esélyének egyenlőségéhez. Az egyenlőnek tekintett pozíciókban lévő leendő munkavállalók kinevezése a munkaadó diszkrecionális jogköre marad.

Az egyenlő bánásmód biztosítása bár a munkáltató kötelezettsége a kiválasztási eljárásban, a leendő munkavállaló is tehet a vele szemben megnyilvánuló esetleges diszkrimináció kizárása érdekében például azzal, hogy nem hangsúlyozza ki családi helyzetét, kiskorú esetleg fogyatékkal élő gyermekei számát,⁵⁸⁰ vagy időskorú ellátásra szoruló hozzátartozói irányában teljesítendő kötelezettségeit szakmai életrajzában, illetve motivációs levelében, jóllehet e miatt nem érhetné hátrány.

Kinevezés esetén az egyenlő bánásmód kiterjesztett értelmezése, (!) az igazságos (arányos) bánásmód nyerhet teret. A toborzási adatbázisban szereplő személyek ugyanis előnyt élvezhetnek az ott nem szereplő személyekkel szemben.⁵⁸¹ Nem vet fel adatkezelési problémát az adatbázis működtetése, hiszen nem sérti a személyiségi jogokat, ha a személyes adatok kezeléséhez az érintett hozzájárult, illetve az adatkezelés tartama a törvényben meghatározott.⁵⁸²

Még nagyobb az eltérő bánásmód esélye akkor mikor a munkáltatói jogot gyakorló személy a meghívásos eljárás mellett dönt.

⁵⁷⁸ Az EBTT 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁵⁷⁹ Bővebben lásd: EBH2007.1629.; Ebktv. 7.§ (2). bek.

⁵⁸⁰ Vö. Kit. 155. § (2) bek.

⁵⁸¹ Kit. 83. § (3-4). bek.

⁵⁸² Kit. 83. § (5-6). bek.

4. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás a munkáltató rugalmas foglalkoztatási lehetősége, a munkáltató utasítási jogának kiterjesztése. Kormánytisztviselő kinevezéstől eltérő foglalkoztatása azonban „csak abban az esetben rendelhető el, ha a másik álláshelyhez tartozó feladat ellátása megfelel a kormánytisztviselő végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének.”⁵⁸³ A tisztviselőnek nemcsak a munkája iránt van kötelezettsége egy adott időszakon belül, hanem a családjá irányában is. A kormánytisztviselő munkája és családi életének összeegyeztetését szolgálja, hogy a kormánytisztviselőt a munkáltatónak „legkésőbb tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.”⁵⁸⁴ A Kit. 100. §-a tartalmazza, hogy akkor lehet elrendelni a kormánytisztviselő kinevezésétől eltérő foglalkoztatását, ha az „kormányzati érdekből” történik:

- 1) kirendeléssel,
- 2) külszolgálati kirendeléssel,
- 3) belföldi és külföldi kiküldetéssel, továbbá
- 4) kormányhivatalok közötti kirendeléssel ideiglenesen.

Míg a tisztviselő kinevezésének tartalmát a munkáltató és a tisztviselő közös megegyezésével,⁵⁸⁵ s a nélkül csak a Kttv.-ben taxatíván meghatározott esetekben lehetett módosítani, a Kit.-ben a kormánytisztviselő kinevezését a munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú jognyilatkozatával is módosíthatja.⁵⁸⁶

Amennyiben a kinevezés módosítása nem a munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú jognyilatkozatával jön létre, a kinevezésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.⁵⁸⁷ „Kormányzati igazgatási szerv, kormányzati érdekből a kormánytisztviselőt kinevezésében foglaltaktól eltérően más kormányzati igazgatási szervnél is foglalkoztathatja határozott időben, maximum egy év időtartamban, mely egy évvel meghosszabbítható.”⁵⁸⁸ A Kit. hatálya alá tartozó kormánytisztviselő munkájának jellege tartósan, akár két éven át is megváltoztatható, ami fokozottabb megterhelést jelent a kinevezéstől eltérően foglalkoztatott, mint a kinevezés szerint foglalkoztatott tisztviselő munkája és családi élete

⁵⁸³ Kit. 99. § (2).

⁵⁸⁴ Kit. 99. § (3).

⁵⁸⁵ Kttv. 48. § (1). bek.

⁵⁸⁶ Kit. 89. § (1) bek.

⁵⁸⁷ Kit. 89. § (2) bek.

⁵⁸⁸ Kit. 100. § (1-2) bek., vö. Kttv. 54. § (1) bek.

összeegyeztethetőségében. A tisztviselőnek ezen kívül más munkahelyen történő foglalkoztatása esetén az új munkaadó vonatkozó utasítását is követnie kell.⁵⁸⁹

A Kit. hatálya alá tartozó tisztviselő érdekét a Kttv.-hez viszonyítva csökkenő mértékben védi törvényi garancia akkor, mikor a kiküldetés „belföldi kiküldetés esetén alkalmanként hatvan munkanapot, és naptári évenként a százötven munkanapot nem haladhatja meg,”⁵⁹⁰ különösen pedig akkor, mikor „külföldi kirendelés esetén pedig a feladatellátáshoz szükséges határozott ideig tart.”⁵⁹¹ Sérülékeny kormánytisztviselői érdekeket védő, de szélesen értelmezett garanciális szabály, hogy „a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás a kormánytisztviselőre nézve - különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb különösen családi körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.”⁵⁹² E garanciák különösen az azonos jogállású, de különböző családi helyzetű tisztviselők helyzetét hivatottak javítani. A Kit. szabályai védik a nőket sérülékenységük idején, mert „a kormánytisztviselő nőnek a várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig csak az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő feladatok adhatók, illetve a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani kell, ha orvosi vélemény alapján az álláshelyéhez rendelt feladatot nem láthatja el.”⁵⁹³ A Kit. szabályai között nőket védő intézkedés az is, mely szerint „a kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása állapotára való tekintettel a kormányzati igazgatási szervnél nem lehetséges.”⁵⁹⁴

A várandós és szoptató munkavállalók szülési szabadságuk végéig különleges védelemre jogosultak. A védelem feltétele azonban a munkáltató tájékoztatása a munkavállaló megváltozott állapotáról. A munkáltató közigazgatási szerv azonban „több szempontból is ellenérdekelt lehet a kismamák foglalkoztatásában. Meg kell oldania a munkából kieső várandós munkavállaló helyettesítését, és táppénzfizetési kötelezettsége is fennáll, különösen veszélyeztetett terhesség megállapítása esetén.”⁵⁹⁵

A védelem kiterjed a biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítására is. A 92/85/EGK irányelv 10. cikke kettős garanciát tartalmaz a nők részére, ugyanis tiltja szülési szabadság végéig történő elbocsátásukat, kivéve, ha az elbocsátás az állapotuktól idegen okból

⁵⁸⁹ Kit 100. §. (2). bek.

⁵⁹⁰ Kit. 101. § (4) bek.

⁵⁹¹ Kit. 101-103 §.

⁵⁹² Kit. 99. § (2) bek.

⁵⁹³ Kit. 90. § (1) bek., Kttv. 49. § (1) bek.

⁵⁹⁴ Kit 90. §. (3) bek., Kttv. 49. § (2) bek.

⁵⁹⁵ EBH/291/2017.

következik be, azt és ahhoz az illetékes hatóság hozzájárul.⁵⁹⁶ A 92/85/EK irányelv 11. cikkének 1-3. pontja (védett munkavállaló értékelési szempontjai, munkabér, expozíció, éjszakai munka tilalma,) egyébként közvetlen hatállyal bír, és arra magánszemélyek is hivatkozhatnak azon tagállammal szemben, amely „nem, vagy nem megfelelően ültette át ezen irányelvet a nemzeti jogába, és amely jogokat a nemzeti bíróságok kötelesek védelemben részesíteni.”⁵⁹⁷ A különleges jogorvoslati lehetőség gyakorlására sajátos eljárási szabályok vonatkoznak, mert ezek nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint a belső jog hasonló jogorvoslatokra vonatkozó szabályai, és nem tehetik lehetetlenné a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását.⁵⁹⁸ A 2006/54/EK irányelv 15. és 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja szintén közvetlen hatállyal bír, mely megkönnyíti a szülési szabadságról visszatérő nők helyzetét. Az irányelv előírja, hogy a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, mint a szabadsága előtti körülmények. Az irányelv biztosítja, hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.⁵⁹⁹ A női munkavállalók elbocsátása terhességük alatt⁶⁰⁰ ellentétes az Unió nőket védő irányelveivel.⁶⁰¹ A nőkre jellemző állapot miatti hátrányos megkülönböztetés közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ami ellentétes a 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, 76/207/EGK tanácsi irányelvvel.⁶⁰² A kormánytisztviselő a

⁵⁹⁶ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelve. 10. cikk. 1. pont.

⁵⁹⁷ Case C-194/08 Susanne Gassmayr v Bundesminister für Wissenschaft und Forschung 1 July 2010 ECLI: EU: C:2010:386. Rendelkező rész, 1. pont.

⁵⁹⁸ Bővebben lásd: C-63/08. sz. ügy. A Bíróság (harmadik tanács) 2009. október 29-i ítélete (a Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette [Luxemburg] előzetes döntéshozatal iránti kérelme) — Virginie Pontin kontra T-Comalux SA. ECLI: EU: C:2009:211. Rendelkező rész, 1. pont.

⁵⁹⁹ C-595/12. sz. ügy. A Bíróság (első tanács) 2014. március 6-i ítélete. Loredana Napoli kontra Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria. ECLI: EU: C:2014:128. 7. pont.

⁶⁰⁰ Bővebben lásd: C-194/08 Susanne Gassmayr v Bundesminister für Wissenschaft und Forschung 1 July 2010 ECLI: EU: C:2010:386.

⁶⁰¹ A 92/85/EGK irányelv, és a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az nem ellentétes egy tagállam olyan jogszabályaival, amelyek konkrét jogorvoslati lehetőséget biztosítanak a várandós vagy a közelmúltban szült vagy szoptatott munkavállalók elbocsátásának tilalmára vonatkozóan, feltéve, hogy ezek a szabályok nem kevésbé kedvezőek, mint a hasonló belföldi keresetek, és nem úgy vannak megfogalmazva, hogy lehetetlenné tegyék a közösségi jog által biztosított jogok gyakorlását. C-63/08, Virginie Pontin v T-Comalux SA 29 October 2009. ECLI: EU: C:2009:666. Rendelkező rész, 1. pont.

⁶⁰² C-232/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. november 11-i ítélete. Dita Danosa kontra LKB Līzings SIA. ECLI: EU: C:2010:674.

munkavégzés alóli mentesítés idejére ebben az esetben is korábban megállapított illetményére jogosult, kivéve, ha a felajánlott álláshelyet alapos ok nélkül nem fogadja el.⁶⁰³

A kormányzati érdekből történő kirendelés időtartamára valamennyi kormánytisztviselő legalább a kinevezésben foglalt illetményére jogosult, és garanciális szabály az, hogy kirendelés időtartama alatt az illetmény csak a kormánytisztviselő javára módosítható.⁶⁰⁴ Bár a kirendelésekor a kormánytisztviselő illetménye a kirendelő által meghatározásra kerül, vélelmezhető, hogy az hasonló lesz a kirendelés helye szerint az azonos munkakört betöltő azonos besorolású munkavállalóval.⁶⁰⁵ Amennyiben ugyanis a kirendelés helye szerinti munkavállaló illetménye magasabb lenne, az megvalósíthatná az azonos munkáért nem azonos bér elvét, így a nem egyenlő bánásmódból adódó jogsértést.

A kormánytisztviselő kérheti is kirendelési helyén való tovább foglalkoztatását, azonban azt követően a kirendelő közigazgatási szerv foglalkoztatási jogviszonyát még 30 napig fenntartja, majd jogviszonya 30 napot nyugszik. A kormánytisztviselő jogviszonya csak akkor marad folyamatos, ha a jogviszony nyugvása után 30 napon belül új szolgálati helyén foglalkoztatási jogviszonyát meghosszabbítják.⁶⁰⁶

A kirendeléssel kapcsolatban a Kttv.-ben egyértelmű,⁶⁰⁷ azonban a Kit.-ben kérdéses marad, hogy a kormánytisztviselő utazásával kapcsolatos költségek kit terhelnek, hiszen az például egy 100 km-rel távolabb lévő munkáltatónál tetemes összeg lehet, vagy azt a költséget bele kell érteni a kormánytisztviselő egyéb járandóságaiba? Analógiával feltehető, hogy kirendeléssel felmerülő költségeket nem a kirendelő kormányzati igazgatási szerv viseli, hiszen a külszolgálattal kapcsolatosan a Kit. tartalmazza azt is, hogy a külszolgálati kirendeléssel felmerülő költségeket az a kormányzati igazgatási szerv viseli, ahova a kormánytisztviselőt kirendelték.⁶⁰⁸

A munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormányzati igazgatási szerv, a kormánytisztviselő, és a Nemzeti Közszolgálati Egyetem megállapodása alapján - álláshelyen ellátandó feladatként a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen végzett oktatói, kutatói tevékenységet (a továbbiakban

⁶⁰³ Kit. 90. § (3) bek. A Bíróság a Lewen C-333/97, EU: C:1999:512, 42. pont ügyben úgy döntött, hogy az anyák védelmére szolgáló időszakok ledolgozott időszakokból való kizárása akkor, amikor visszamenőlegesen jutalmat adnak az elvégzett munkáért járó bérként, tisztán munkavállalói jogállása keretében hátrányosan különböztetné meg a női munkavállalót: ha nem lett volna várandós, ezeket az időszakokat ledolgozott időszakként vették volna figyelembe.

⁶⁰⁴ Kit. 100. § (3) bek.

⁶⁰⁵ Bővebben lásd: EBH/114/2017.

⁶⁰⁶ Kit. 89. § (6) bek.

⁶⁰⁷ Kttv. 54. 0. 83). bek.

⁶⁰⁸ Kit. 102 § 83) bek.

együtt: oktatási feladat) is meghatározhat.⁶⁰⁹ Az oktatási feladat ellátásával felmerülő költségeket ebben az esetben a kormányzati igazgatási szerv viseli.⁶¹⁰

A kormánytisztviselő négy munkanapon belül írásban kérheti a felmentését akkor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai vezetői álláshelyről ügyintézői álláshelyre helyezi, vagy elhelyezkedési korlátozás alá eső álláshelyen kívánja továbbfoglalkoztatni.⁶¹¹ A kormányzati igazgatási szerv a tisztviselő felmentését köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a kormányzati igazgatási szervnek kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.⁶¹² Kormánytisztviselő kinevezéstől eltérő foglalkoztatása, magatartásának retorziójaként is alkalmazható. Bár a kormánytisztviselő a kinevezése módosításának közlésétől számított négy munkanapon belül írásban kérheti a felmentését, ha illetményének összege a kinevezés módosítást követően korábbi illetményének 80%-át nem éri el, vagy a munkaideje,- munkavégzésének helye a település határán kívülre változik, illetve iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának meg nem felelő feladatok ellátására kötelezik.⁶¹³ Az egyenlő bánásmód, vagy annak hiányának értékelése különböző helyzetű tisztviselők esetében problematikus. Azonban különösen a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás ad módot a tisztviselő számára, hogy az irányában megnyilvánuló eltérő munkáltatói bánásmódot értékelje, munkahelyi körülményeit mérlegelje, és esetleg annak következményeként pályát módosítson. Ebben az esetben az egyenlő bánásmód, vagy annak hiánya, is pályakorrekciós tényező lehet.

5. Egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása

A kormánytisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.⁶¹⁴

Az emberi egészség különösen a következő tényezőkön alapul: táplálkozás, lakáskörülmények, helyi egészségügyi viszonyok, szabadidő, gazdasági,- és munkafeltételek, környezeti,- és egyéb közegészségügyi tényezők.⁶¹⁵ Az egészségi állapotot azonban társadalmi tényezők egymásra hatása is befolyásolja. Egyetérthetünk Jónával, bár ezt a megállapítást

⁶⁰⁹ Kit. 81. § (3) a.

⁶¹⁰ Kit. 81. § (3) c.

⁶¹¹ Kit. 89. § (3) bek. e)-f).

⁶¹² Kit. 107. (3) bek.

⁶¹³ Kit. 89. § (3) bek. a)-d).

⁶¹⁴ Kit. 91. § (2) bek. Bővebben lásd alább, ill. ILO Montreáli egyezményhez fűzött 79.sz. ajánlásában.

⁶¹⁵ Lásd az 1948. évi XII. törvény 2. cikk i).

vitatja Saunders,⁶¹⁶ mikor azt mondja „a források redisztribúciójának technikái, minősége erősebben határozza meg az egészségi állapotot, mint a jövedelem nagysága. Az egészségi állapot alakulását az iskolai végzettség magyarázza legerősebben. (...) A társadalmi munkamegosztást az iskolai végzettség határozza meg elsősorban, ami aztán jelentős mértékben kihat a jövedelemre, illetve az egészségi státuszra is. Ezért, ha a társadalmi egészségi állapotot alaposan elemezzük, akkor a foglalkoztatási indikátort is figyelembe kell venni.”⁶¹⁷

Az egészséges munkafeltételek biztosításának kötelezettsége a munkáltató kötelezettsége, mely az egyenlő bánásmód terén, elsősorban a tisztviselők testi és lelki és szellemi egészségét érinti, és az történelmi folyamatok eredménye. A nők egészsége kiemelt védelmének elve megjelenik Európában már a századfordulón, igaz, nem közszolgálati jogviszonyokban, de az ILO alapelvei tartalmazzák azt már 1919-óta a munkavégzés, és szülés során, valamint egészségtelen munkakörülmények kapcsán.⁶¹⁸ Az egyezményben elfogadott kilenc legfőbb elv, mely elősegíti az ember testi szellemi és lelki egészségét a következő:

1. A vezérelv alapján a munkaerő nem tekinthető pusztán árucikknek vagy kereskedelmi cikknek.
2. Az egyesülés joga minden törvényes célra a munkavállalók és a munkaadók részéről is.
3. Az alkalmazottak számára az életük ésszerű életszínvonalának fenntartásához megfelelő bér fizetése, ahogyan ez az ő idejükben és országukban érthető.
4. Napi nyolcórás vagy heti negyvennyolc órás szabvány elfogadása, amelyet meg kell célozni ott, ahol azt még nem érték el.
5. Legalább huszonnégy órás pihenőidő elfogadása, amelynek a vasárnapot is tartalmaznia kell, ahol csak lehetséges.
6. A gyermekmunka eltörlése és a fiatalok munkájára olyan korlátozások bevezetése, amelyek lehetővé teszik oktatásuk folytatását és megfelelő fizikai fejlődésüket.
7. A férfiak és a nők egyenlő díjazásban részesüljenek az azonos értékű munkáért.
8. Az egyes országokban a törvény által a munkafeltételek tekintetében meghatározott normának kellő figyelmet kell fordítania az ott jogszerűen tartózkodó munkavállalók méltányos gazdasági elbánására.

⁶¹⁶ Richard ECKERSLEY, Jane DICKSON, and Bob DOUGLAS: *The Social origin of Health and Well-being* Australian National University Cambridge University Press 2001. p.133.

⁶¹⁷ JÓNA György: *Bevezetés az egészségpszociológiába* Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei (2014).

⁶¹⁸ The Constitution of the International Labour Organisation signed at Versailles June 28, 1919 ANNEX First Meeting of Annual Labour Conference, 1919.

9. Minden államnak rendelkeznie kell egy ellenőrzési rendszerről, amelyben a nőknek részt kell venniük, a munkavállalók védelmét szolgáló törvények és rendeletek végrehajtásának biztosítása érdekében.

Napjainkban az ICESCR 12. cikke alapján a testi és lelki egészség elérhető legmagasabb szintje minden embert megillet, és erre alapulnak a harmadik generációs jogok. A lehető legmagasabb egészségügyi színvonal azonban csak akkor érhető el, ha az információk lehető legteljesebb köre a munkavállalók rendelkezésére áll, annak azonban gazdasági összefüggései vannak.⁶¹⁹

A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog magában foglalja a munkabiztonságról, munkaegészségügyről, és munkakörnyezetről összefüggő országos politika kialakítását, és felülvizsgálatát. Ezen kívül e jog tartalmazza a biztonsági és egészségügyi előírások kibocsátását, ellenőrzéssel történő érvényesítését, betartatását, valamint a munka-egészségügy folyamatos fejlesztését, elsősorban megelőzés és tanácsadás segítségével.⁶²⁰ A kormányzati igazgatási szerv köteles a kormánytisztviselő részére a munkavégzéshez szükséges feltételeket, és az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit⁶²¹ biztosítani.⁶²² Az egészséges munkafeltételek biztosítása magában foglalja a munkavégzés előtti, és időszakos, valamint ingyenes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatot, minden kormánytisztviselő számára.⁶²³ Nem sérti azonban az egyenlő bánásmód követelményét az ésszerű okból elrendelt soron kívüli foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat.⁶²⁴ Indokolt azonban megvizsgálnunk azt az eseteket, mikor az egészség hiánya eredendően nem a munkáltató és a munkavállalók helytelen magatartásából fakad.

6. Fogyatékkal élők foglalkoztatása, az ésszerű alkalmazkodás feltételei

Minden állam humanitárius érettségét jelzi az, ahogyan a fogyatékkal élő állampolgáraival szemben viselkedik.⁶²⁵ „A fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai, akik a minden megillető jogokkal és lehetőségekkel, csak

⁶¹⁹ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor, GREBELYNÉ Kiss Evelin: *Fenntartható fejlődés VALÓSÁG: TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KÖZLÖNY* (2018). 61 pp. 51-61. 9 p.

⁶²⁰ 2009. évi VI. törvény- a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 3. cikk 1-4. pont.

⁶²¹ Lásd különösen 1993. évi XCIII. tv., 5/1993. évi Műm rendelet, 2007. évi CLXVIII. törvény (Alapjogi Karta 31. cikk. (1) bek.

⁶²² Kttv. 75. § (3-4) bek., Kit. 91.§ (2-3) bek.

⁶²³ Kit. 94. § (4) bek.

⁶²⁴ EBH/450/2006.

⁶²⁵ Douglas C. BAYNTON: *Forbidden Signs: American Culture and the Campaign Against Sign Language* The University of Chicago Press, London 1996. p.79.

jelentős nehézségek árán vagy egyáltalán nem képesek élni.”⁶²⁶ A közigazgatás szervezeteinek úgy kell tevékenységüket végezni, hogy az ne okozhassa tisztviselőinek, munkavállalóiknak olyan károsodását, „amely fogyatékoság kialakulásához vezet, illetve olyan körülményeket kell létrehozni, amelyben a fogyatékos emberek képesek lesznek teljesebb életre és a fogyatékoságukból fakadó terheik csökkenthetőek,”⁶²⁷ megelőzhetőek.

A tisztviselő testi, szellemi, vagy lelki „fogyatékosága” „olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.”⁶²⁸ A foglalkoztató közigazgatási szerv ezért is, a kormánytisztviselő munkába lépését megelőzően és a kormányzati szolgálati jogviszony létrehozásához, valamint a teljes foglalkoztatása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani, a kormánytisztviselő munkaköri alkalmassági vizsgálatát.⁶²⁹

A közszférában fontos, hogy a valamelyik, vagy több képességükben csökkent munkavállalók is munkát kaphassanak,⁶³⁰ ha az nem érinti foglalkoztathatósági feltételeket. Munkavédelmi kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a fogyatékos személyekkel kapcsolatos magatartás,⁶³¹ valamint, hogy tevékenység során úgy járjon el, hogy az a fogyatékos állapot rosszabbodását megelőzze, illetőleg annak következményeit enyhítse. A tervezési, döntési folyamatok során figyelembe kell vennie, és kiemelten kell kezelnie a fogyatékos személyek sajátos szükségleteit, és figyelemmel kell lenni arra, hogy a fogyatékos személyek, a bárki által igénybe vehető lehetőségekkel gyakran csak különleges megoldások alkalmazása esetén élhetnek. A fogyatékos személyeket érintő döntések során tekintettel kell lennie arra is, hogy a fogyatékos személyek a társadalom és a helyi közösség egyenrangú tagjai, ezért meg kell teremteni azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik számukra a társadalmi életben való részvételt. „Az állam köteles gondoskodni a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítéséről, a fogyatékos személyek hátrányait kompenzáló intézményrendszer működtetéséről a nemzetgazdaság mindenkori lehetőségeivel összhangban.”⁶³² A fogyatékos személyek gyakran „az őket mindenki mással egyenlően megillető jogaikkal állapotukból

⁶²⁶ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Fot) preambulum.

⁶²⁷ Fot. 2. §. (1-2) bek.

⁶²⁸ Bővebben lásd a 2013. április 11-i HK Danmark kontra Dansk almenyttigt Boligselskab és Dansk Arbejdsgiverforening ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU: C:2013:222, 38. pontját.

⁶²⁹ Kjt. 91. § (3). bek.

⁶³⁰ 2009. évi VI. törvény- a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 15. cikk 1-3.

⁶³¹ Bővebben lásd: C-270/16. sz. ügy. Carlos Enrique Ruiz Conejero kontra Ferroser Servicios Auxiliares SA és Ministerio Fiscal. ECLI: EU: C:2018:17. 39. pont.

⁶³² Fot. 2.§ (1)-(5).

fakadóan kevésbé tudnak élni, ezért indokolt, hogy minden lehetséges módon előnyben részesüljenek.”⁶³³

Fogyatékkal élő tisztviselő foglalkoztatásának kapcsán nem csak az a kérdés, hogy a társadalom szempontjából célszerű-e a foglalkoztatásuk,⁶³⁴ vagy az az állam kötelezettsége,⁶³⁵ hanem az is, hogy lehetőség van-e arra,⁶³⁶ illetve sértheti-e a fogyatékkal nem élők foglalkoztatáshoz történő hozzáféréseinek, vagy gyakorlásának jogát.⁶³⁷

Az egészséges munkafeltételek biztosításának kötelezettsége többlet kötelezettséget ró a munkáltatóra fogyatékkal élő személy foglalkoztatása esetén,⁶³⁸ amennyiben a tárgyi, és infokommunikációs környezet elemeit a munkáltató munkavégzéséhez kapcsolatosan módosítani kell. A Fot. is előírja, hogy a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. (mindaddig, amíg ez a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet.⁶³⁹ Kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége⁶⁴⁰ az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át-, vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. „Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”⁶⁴¹ Az ECJ a tagállami bíróság feladatává tette, hogy elbírálja, hogy a munkaidő csökkentése aránytalan terhet jelent-e a munkáltató részére.⁶⁴² Ezt a terhet az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései⁶⁴³ akár Uniós források bevonásával is kielégítően ellensúlyozhatják.

⁶³³ Fot. 3.§.

⁶³⁴ 2000/78/EK irányelv preambulum (6). bek.

⁶³⁵ Ibid. (15). bek.

⁶³⁶ Ibid (17). bek.

⁶³⁷ 2000/78/EK irányelv preambulum (17). bek.

⁶³⁸ Kit. 94. § (3). bek.

⁶³⁹ 1998. évi XXVI. törvény 15. § (4) bek. c).

⁶⁴⁰ Kttv. 75. § (3) bek., Kit. 91. § (3) bek. Bővebben lásd a fogyatékkal élők foglalkoztatása c. pontban.

⁶⁴¹ Bővebben lásd: 2000/78/EK irányelv 5. cikk., *US Airways, Inc. v. Barnett*, 535 U.S. 391 (2002), ill. Bővebben lásd: Az Európai Parlament 2017. január 19-i állásfoglalása a szociális jogok európai pilléréről (2016/2095 (INI)) (2018/C 242/05). 25. pont.

⁶⁴² C-335/11 sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2013. április 11. *HK Danmark, Jette Ring* nevében eljárva kontra *Dansk almennyttigt Boligselskab* és *HK Danmark, Lone Skouboe Werge* nevében eljárva kontra *Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S* nevében eljárva (C-337/11). ECLI: EU: C:2013:222. Rendelkezés 2. pont.

⁶⁴³ Az aktuálisan 2022. év végéig tartó Intézkedési Tervet a Kormány 2020. április 28-án a 1187/2020. (IV. 28.) sz. Kormányhatározatban fogadta el. Az Intézkedési Terv az adott időszakra vonatkozó célokat és feladatokat

Az egyenlő bánásmód tehát megszorításként értelmezhető, az álláshelyen történő széleskörű feladat kijelölésben. „A fogyatékossgal élő, illetve a megváltozott munkaképességű kormánytisztviselő foglalkoztatása során, sajátos többletkötelezettségek érvényesülnek, hiszen a munkáltatónak gondoskodnia kell az ésszerű alkalmazkodás (az EU-jog terminológiájával: „reasonable accommodation”) feltételeinek biztosításáról. Az ésszerű alkalmazkodás⁶⁴⁴ a fogyatékos személyek egyéni szükségleteinek biztosítását kívánja meg a teljes körű munkaerő-piaci részvételük biztosítása érdekében.”⁶⁴⁵

Amennyiben a munkáltató egy álláshelyen lévő foglalkoztatottat lecserél egy csökkent munkaképességűvel, azt kell megvizsgálni, hogy a próbaidős fogyatékkal élő, és a „már bizonyított” munkavállaló azonos helyzetben van-e? Kérdéses az is, hogy a próbaidős és a véglegesen kinevezett alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak-e, mivel, bár a feladat ellátására való egészségügyi és szakmai alkalmasságuk szempontjából ugyanabban a helyzetben vannak, azonos környezetben dolgoznak és azonos feladatokra osztották be őket, meg kell vizsgálni, hogy arányos lehet-e egy fogyatékkal nem élő munkavállaló lecserélése egy fogyatékkal élőre, az ésszerűség jegyében.⁶⁴⁶ A közigazgatási szerv széles mérlegelési mozgástérrel rendelkezik a próbaidős tisztviselővel szemben, melyet az CFR 41. cikke (2) bekezdés a pontja véd annyiban, hogy a munkáltató értékelését a próbaidő letelte előtt közli a próbaidőssel, aki azzal szemben írásban kifogással élhet.⁶⁴⁷

7. Munkáltató indokolt és szükséges képzési, továbbképzési kötelezettsége

A közszolgálat monopol helyzete a foglalkoztatási piacon nem csupán előny, hanem speciális feladatrendszer is, mely a versenyszféra hiányában is versenyhelyzetben van: lehetőségeket kell teremtenie.⁶⁴⁸ A Kttv. alapján a munkáltató kötelezettsége a kormánytisztviselő munkakörével kapcsolatos, míg a Kit. esetében a kormánytisztviselő feladataival kapcsolatos, indokolt és szükséges⁶⁴⁹ képzésre vonatkozik. Véleményünk szerint a

tartalmazza, a célhoz felelősöket, határidőket és forrásokat is hozzárendel. A szabályozás a fogyatékos emberek foglalkoztatásához kapcsolódóan is fogalmaz meg feladatokat.

⁶⁴⁴ 2000/78/EK irányelv preambulum (20). bek.

⁶⁴⁵ GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közszolgálati jog* szerk: György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p. 186.

⁶⁴⁶ Bővebben lásd: C-485/20. sz. ügy. A Conseil d'État (Belgium) által 2020. szeptember 29-én benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – XXXX kontra HR Rail SA) (2021/C 9/14).

⁶⁴⁷ T-26/91 Urteil des Gerichts erster Instanz (Dritte Kammer) vom 1. April 1992. Leonella Kupka-Floridi gegen Wirtschafts- und Sozialausschuss. ECLI: EU: T:1992:53. 38. pont.

⁶⁴⁸ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: *Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás* JOGELMÉLETI SZEMLE 2018. pp.. 109-117. 1 p.

⁶⁴⁹ Kttv. 75. § 81) bek. g), Kit. 91.§ (1) bek. g).

Kit. esetében az indokolt és szükséges képzés, szűkíti a kormánytisztviselő képzésének, illetve a munkáltató általi támogatási lehetőségét. Az indokolt és szükséges képzés és továbbképzés elősegítésében, és az ahhoz szükséges feltételek garantálásában fontos, hogy a foglalkoztatottak a képzési, továbbképzési és vizsga lehetőségekhez egyaránt hozzájuthassanak, beleértve e lehetőségek térbeli és időpontbeli biztosítását is, tekintettel a munkavállalók eltérő egészségügyi, szociális, lakhatási, családi, és egyéb helyzetére, különösen fogyatékkal élők, sokgyermekesek, családjukat egyedül nevelők, vidéken élők esetében. A 2006/54/EK irányelv is megerősíti, hogy a megkülönböztetés különböző formái a munkavállalás, a szakképzés, valamint az előmenetel területén is megjelennek, ezért az indokolatlan megkülönböztetést meg kell tiltani, és az egyenlő bánásmód megsértését hatékony, arányos, valamint visszatartó erejű szankciókkal kell sújtani.⁶⁵⁰ Az irányelv megjegyzi, hogy a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket is ösztönözni kell, hogy hozzák meg a megfelelő intézkedéseket, különösen a munkahelyi képzések, a munkavállalás, a szakképzés, valamint az előmenetel esetében, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően. Jogszabályok állapítják meg a tisztviselők képzéssel, továbbképzéssel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, és szabályozzák⁶⁵¹ a képzéssel, továbbképzéssel összefüggő kötelezettségszegés szankcióit is.⁶⁵² A Kttv. és a Kit. alapján, a kormánytisztviselők előnyben részesíthetők, hiszen kormányzati igazgatási szerv köteles felajánlani a kormánytisztviselő számára a feladatok ellátásához szükséges iskolai végzettség, szakképzettség, szakképesítés megszerzéséhez szükséges lehetőséget,⁶⁵³ valamint azt, hogy a kormánytisztviselő az oktatási intézmény által biztosított oktatást ésszerű határidőn belül megszerezhesse.⁶⁵⁴ A tisztviselő képzettségéről, képességeiről nyilatkozhat, mert nem feltétlenül rendelkezik, minden kompetenciájáról bizonyítvánnyal, oklevéllel. Szociális kompetenciái, multikulturális környezetben, sportolása során, vagy külföldön végzett munkája során szerzett ismeretei is hasznosak lehetnek a munkáltató számára. A munkáltató számára az is jelentőséggel bír, hogy a munkavállaló feltüntesse életrajzában azokat a magánéletben megszerezhető kompetenciáit, melyek foglalkoztatására hatással

⁶⁵⁰ 2006/54/EK irányelv preambulum (6) bek.

⁶⁵¹ 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről, 338/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőinek kötelező képzéséről, továbbképzéséről, átképzéséről, valamint a közigazgatási vezetőképzéséről. 10. § (2) bek. Vö. MOLNÁR László, SASVÁRI Péter, TARPAI Zoltán Tamás: *Közigazgatási informatikai alkalmazások* Nemzeti Köszolgálati Egyetem Budapest, 2021. p. 24.

⁶⁵² Kttv. 80. § (4) bek., Kit. 97. § (4) bek.

⁶⁵³ Ebktv. 27. §.

⁶⁵⁴ Kttv. 81. § (1) bek., Kit. 97. § (1) bek.

lehetnek. Ez felveti a „dinamikus kompetencia-nyilvántartás” szükségességét,⁶⁵⁵ mely a közszolgálat-tartalmának változásában alapvető jelentőségű.

Az egyenlő bánásmód tekintetében különösen a besorolás és az illetmény miatt különbséget kell tennünk a kormánytisztviselő középfokú és a felsőfokú végzettsége között,⁶⁵⁶ mely nem jelent hátrányos megkülönböztetést, hiszen annak ésszerű indoka van. A felsőoktatási szakképzésre tekintettel kiállított oklevél olyan tanulmányt igazol, mely önálló végzettségi szintet nem tanúsít,⁶⁵⁷ ezért a középfokú végzettségű és felsőfokú képzettséggel rendelkező kormánytisztviselő, a középfokú végzettségűekkel a besorolást tekintve egy tekintet alá eshet. A Kit. azonban nem tesz kógensen különbséget a felsőfokú alap,- mester,- és mesterképzést követő Phd. doktori végzettség között a besorolás és az illetmény tekintetében. Disszonáns lehet, azonban az, hogy a Kit. lehetőséget ad – az álláshelyre épített létszámgazdálkodás miatt – arra, hogy felsőfokú alapképzettséggel kerüljön valaki vezető beosztásba, és mesterképzést követő Phd. doktori végzettséggel csupán hivatali tanácsos, beosztásba. Az iskolai végzettség, illetve bármilyen képzettség Zaccaria véleménye szerint minősülhet egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, ugyanis az adott végzettséggel rendelkezők csoportja jól körülhatárolható, egyértelműen csoportképzésre alkalmas körülmény, és mivel – adott esetben – a végzettség egy egész karriert, a pályaválasztást, de akár csak a munkához való hozzáállást is érdemben befolyásolhatja, ezért az tekinthető olyan tulajdonságnak, amely a személyiség integráns részét képezi. Itt megjegyzendő, hogy az EBH döntése⁶⁵⁸ értelmében, abban az esetben, ha a tényezők nem feltételei az adott munkakör betöltésének, akkor kizárt akár a tapasztalat, akár a végzettség egyéb helyzetté minősítése.⁶⁵⁹

A tisztviselő szempontjából az is kérdés, hogy, van-e lehetősége a különböző képzettségek megszerzésére, vagy azokból valamilyen okból, különösen anyagi, szociális, vagy indokolatlan megkülönböztetés okán ki van, vagy ki lett zárva. A tisztviselőre jellemző ismeretei megújításának szükségessége, ezért minél több ismerettel rendelkezik, annál több időre van szüksége ismereteinek aktualizációjához, mivel azonban a rendelkezésére álló munka,- és szabadidő-keret véges, hangsúlyosabb szerepet kell, hogy kapjanak az aktuális

⁶⁵⁵ Bővebben lásd: 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet a személyügyi központról, a kiválasztási eljárásról és a közzétételi eljárásról.

⁶⁵⁶ Bővebben lásd: Kit 173. §.

⁶⁵⁷ Felsőfokú szakképzésben a képzési idő legalább négy félév. Felsőfokú alapképzésben a képzés időtartama legalább hat, de legfeljebb nyolc félév, mesterképzésben legalább két, legfeljebb négy félév, osztatlan képzésben legalább tíz és legfeljebb tizenkét félév. Doktori képzésben a képzési idő - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - nyolc félév. Bővebben lásd: 2011. évi CCIV. törvény 15. §.

⁶⁵⁸ EBH 395/2007. számú határozat.

⁶⁵⁹ ZACCARIA Márton Leó Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/1. p.35.

munkavégzéséhez szükséges ismeretek. A szakmai képességeket és kompetenciákat a munkavállaló élete, illetve szakmai élete során szerzi meg, formális, non-formális vagy informális képzések keretében.⁶⁶⁰ Tisztviselők szempontjából nemcsak a kötött iskolarendszerű képzésnek van jelentősége, hanem az iskolarendszeren kívüli, meghatározott keretek között, határozott céllal szervezett képzéseknek is. Ilyen képzés az NKE által biztosított online vagy jelenléten alapuló képzései is. E képzési formák mellett a tisztviselők akár tudtukon kívül is jelentős tudásra tehetnek szert, non formális képzések során, melyet azonban nem bizonyít okirat. A Kit.⁶⁶¹ és a Kttv⁶⁶² a kötelező formális és non-formális képzettséget és továbbképzést preferálja, és csak igen kis mértékben jár anyagi elismeréssel a tisztviselő többlet képzettsége, például felőfokú nyelvtudása, vagy egyéb felsőfokú végzettségei.

Indokolatlannak tartjuk, hogy a 338/2019. (XII. 23.) Korm r. 4. §. (2) bek alapján „a munkáltatói jogkör gyakorlója dönthet úgy, hogy az általa meghatározott továbbképzési kötelezettség alól mentesíti a tárgyévben a központi kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott azon kormánytisztviselőt, aki a központi kormányzati igazgatási szervvel kötött tanulmányi szerződés alapján tanulmányokat folytat.” Ezzel a rendelkezéssel a jogalkotó lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató hátrányosan megkülönböztesse azon munkavállalót, aki nem „a központi kormányzati igazgatási szervvel kötött tanulmányi szerződés alapján folytat tanulmányokat.” Hiszen a szakirányú tanulmányok folytatása kell, hogy képezze az indokot a továbbképzési kötelezettség alóli mentesülés alól, nem az, hogy van-e tanulmányi szerződése, vagy nincs. Indokolatlannak tartjuk a Kit. előírását a Kttv. előírásával szemben,⁶⁶³ abban az esetben is, mikor „a kormánytisztviselő saját elhatározása alapján iskolarendszerű oktatásban, képzésben csak a kormányzati igazgatási szervnek tett előzetes bejelentés vagy tanulmányi szerződés alapján folytathat tanulmányokat.”⁶⁶⁴ A kormánytisztviselő Phd. képzésben, egyéni tanrendben, vagy levelező képzésben – saját szabadsága terhére – is folytathat tanulmányokat, mely nem érinti kormányzati szolgálati jogviszonyát, illetve nem jár a „kormányzati érdek aránytalan sérelmével.”⁶⁶⁵

8. A teljesítményértékelés

⁶⁶⁰ DURKÓ Máttyás: *Felnőttkori sajátosságok és a felnőttnevelés* Kossuth Könyvkiadó Budapest, 1988.

⁶⁶¹ Kit. 151.§ (1) bek. c) pont., 153. § (1) bek.

⁶⁶² Kttv. 141. §.

⁶⁶³ Kttv. 81. § (1) bek.

⁶⁶⁴ Kit. 151. §. (14) bek.

⁶⁶⁵ Kit. 151. §. (4) bek.

A lakosság, a közszolgálatok tisztviselőitől egyre jobb és hatékonyabb teljesítményt vár el.⁶⁶⁶ Mind a központi, mind területi kormányzati igazgatási szervek tisztviselőjére egy jogszabály terjed ki részleteiben, a teljesítményvizsgálatot illetően.⁶⁶⁷

A közszférában a hatékonyság és a teljesítmény fogalma összekapcsolódhat, össze kell, hogy kapcsolódjon. A kormánytisztviselő teljesítmény értékelése és minősítése során értékelhető tevékenysége hatékonysága. A megfelelő értékelés feljebb sorolást, és magasabb illetményt eredményezhet, de a megfelelő teljesítményért a magasabb illetmény nem automatikusan jár. Amennyiben az előmenetelt érdemeken és eredményeken alapuló jutalmazási eszköznek tekintjük, az egyenlő bánásmód szempontjából fontos az érdemek, és eredmények objektív vizsgálata. Fontos, hogy a szubjektív benyomás alapján szerzett, valós alapot nélkülöző, negatív tartalmú ítélet következtében a munkavállaló motivációját a jó minőségű közszolgálat nyújtásában ne veszítse el, és jó teljesítménye alapján megfelelő díjazásban részesülhessen, és ne részesüljön alacsonyabb, vagy magasabb díjazásban sem, mint a hasonló teljesítményt nyújtó hasonló helyzetű munkatársai.

Egyes vélemények szerint „a magyar közszolgálati jogi szabályozásban az utóbbi évek reformjai ugyanakkor azt eredményezték, hogy a teljesítmény egyre inkább meghatározó befolyást gyakorol az illetményekre.”⁶⁶⁸ A Kit. fel is váltja a szenioritáson alapuló előmenetelt, mert a díjazás nem az eltöltött szolgálati időhöz, hanem a közszolgálati szervezet típusához, illetve a tisztviselő képességhez, hozzáértéshez, kompetenciákhoz és teljesítményhez és beosztásához. A kérdés az, hogy ezeket az elemeket milyen súllyal veszi a vezető figyelembe, mert elvileg a Kit. illetmény rendszere nagyobb eltérést enged a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kormánytisztviselő teljesítményének anyagi elismerésében. Az új rendszer a törvényi kereteken belül, mert a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogkörévé teszi a kormánytisztviselő teljesítményének elismerését. Kérdés az, hogy az, hogy az új rendszerben, a közigazgatási szerv vezetése mennyiben tekinti az álláshelyhez megkívánt képességeket⁶⁶⁹ szükségesnek a feladat elvégzéséhez, illetve milyen szempontrendszer alapján állapítja meg a feladat elvégzéséhez szükséges a hozzáértést, vagy milyen szabályok alapján állapít meg kompetenciát, és hogyan méri a kormánytisztviselő által nyújtott teljesítményt?

⁶⁶⁶ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p.33.

⁶⁶⁷ 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről.

⁶⁶⁸ KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.117.

⁶⁶⁹ Bővebben lásd: 222/2019. (IX. 25.) Korm. rendelet az államtudományi képzési területen szerezhető képesítések jegyzékéről és a képzések képzési és kimeneti követelményeiről.

Képességeken általában az érzékelést, észlelést, tanulást, emlékezést, gondolkodást, és nyelvet értünk. Az észlelést audio-vizuális, taktilis, sík, -tér, és idő észlelésre bonthatjuk. Amennyiben feltételezzük, hogy az egyes kormánytisztviselőknél az érzékelés és észlelés közel azonos szintű, a megkülönböztetés alapjául a tanulás, emlékezés, gondolkodás és a nyelvi ismeret képessége szolgál, a tanulás-emlékezés-gondolkodási képesség pedig összefügg. E képességek azonban fejleszthetők, tehát a képességvizsgálat összefügg a tanulás-folyamatosságával. A nyelvi ismeretek fontossága a felsőfokú képzésben ott csúcsosodik ki, hogy annak hiányában a felsőfokú oklevél nem adható ki,⁶⁷⁰ illetve számos esetben a nyelvismeret alkalmazási feltétel. A szakirányú képességfejlesztés folyamatossága, előírt a kormánytisztviselők számára melyet a Pro Bono rendszer is támogat. Ezen kívül a kormánytisztviselő továbbképzése befolyásolja alkalmazhatóságát, és illetményrendszerét is.

A teljesítményértékelés többszintű, törvényben, Korm. rendeletben, miniszteri rendeletben, és a KIM módszertani előírásaiban szabályozottak.⁶⁷¹ A törvényben az értékelés írásbelisége kógens, hiszen a munkáltatói jogkör gyakorlója a kormánytisztviselő teljesítményét írásban értékeli, ennek alapján a „kormánytisztviselő illetménye csökkenthető, illetve növelhető, de nem megfelelő munkavégzés jogcímmel fel is menthető. A teljesítmény elmaradásának tehát nemcsak az illetmény csökkentése lehet a következménye, hanem az is, hogy „a kormányzati igazgatási szerv a feladatok hatékonyabb biztosítása érdekében a kormánytisztviselő álláshelyére másik kormánytisztviselőt alkalmaz.”⁶⁷²

Összefoglalva, azt mondhatjuk, hogy a képességvizsgálat elemeinek alkalmazása esszenciális követelmény a kormánytisztviselő teljesítmény-értékelésében, azonban ezen elemek figyelembe vétele a vezető diszkrecionális jogkörébe tartozik.

9. Az illetmény szerkezete, megállapítása – a munkáltatói jogkör természete

9.1 Az illetmény szerkezete

⁶⁷⁰ Bővebben lásd: A Kormány 101/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete a veszélyhelyzet során teendő egyes, a felsőoktatási intézményeket és a hallgatókat érintő intézkedésekről. 6. §.

⁶⁷¹ LÓCZY Péter VARGA-MÉSZÁROS Brigitta *A Teljesítményértékelési Rendszer* A tananyag az ÁROP-2.2.19-2013-2013-0001 Elektronikus képzési és távoktatási anyagok készítése című projekt keretében készült el. Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Budapest, 2018. p. 9.

⁶⁷² Kit. 107.§ (1) d).

Az illetmény a kormánytisztviselő „bére” melyet munkája ellenértékéért kap. Illetménynek minősül a munka ellenértékéért kapott bármely juttatás.⁶⁷³ A Római Szerződés 119. cikk (2) bekezdése a „bér” fogalmát úgy határozza meg, hogy az magában foglalja a rendes alap, vagy minimálbért,⁶⁷⁴ fizetést, valamint bármilyen más, pénzbeli vagy természetbeni ellenértéket, melyet a munkavállaló közvetlenül vagy közvetve a munkáltatójánál végzett munkájára tekintettel kap. Az egyenlő bánásmód keretirányelv alapján díjazás az a rendes alap,- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.⁶⁷⁵

A kormánytisztviselő díjazására tehát hatással vannak a tagállamok alkotmányos hagyományai, a közösségi jog, a közösségi és nemzeti bíróságok döntései, és az aktuális politikai akarat, a közigazgatási szervezet belső szabályai, és a szokásjog is. Az illetmények területén az egyenlő bánásmód sarokköve az egyenlő értékű munka meghatározása, melyet a Kttv. tartalmaz,⁶⁷⁶ a Kit. azonban nem. A munka egyenlő értékének megállapításához „az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni.”⁶⁷⁷ „A Kttv. egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezései az Mt. szabályozásához igazodnak.”⁶⁷⁸ Illetménynek minősül tehát a közszolgálatban a munka ellenértékéért kapott bármely juttatás,⁶⁷⁹ különösen az illetmény, a teljesítmény,- motivációs,- álláshelyi,- a szolgálati elismerés,- valamint a cél,- cafeteria,- és egyéb juttatások.⁶⁸⁰ Azért fontos, a tisztviselői illetmény fogalmának rögzítése, mert sem a Kttv., sem a Kit. nem tartalmaz egységes megnevezést a munka ellenértékének minősülő

⁶⁷³ Már a Római szerződés eredeti változatának 119. cikke tartalmazta, hogy „javadalmazás” a szokásos alap,- vagy minimálbér, valamint minden egyéb javadalmazás, amelyet a munkáltató a munkaviszony miatt közvetett módon, közvetlenül készpénzben vagy természetbeni módon fizet a munkavállalónak.”

⁶⁷⁴ Bővebben lásd: Trade Boards Act 1909. Paul DAVIES and Mark FREEDLAND: *Kahn-Freund's Labour and the Law* Stevens & Sons London, 1983. p.189.

⁶⁷⁵ 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdésének e) pontja.

⁶⁷⁶ Kit. 13. §. (3) bek.

HAZAFI Zoltán (szerk): A Közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12040/file/A%20k%C3%B6zszolg%C3%A1lati%20tisztvisel%C5%91i%20t%C3%B6rv%C3%A9ny%20magyar%C3%A1zata.pdf>. Letöltés: 2021. 04. 22.

⁶⁷⁸ Ibid. Hazafi, p.75.

⁶⁷⁹ Már a Római szerződés eredeti változatának 119. cikke tartalmazta, hogy „javadalmazás” a szokásos alap,- vagy minimálbér, valamint minden egyéb javadalmazás, amelyet a munkáltató a munkaviszony miatt közvetett módon, közvetlenül készpénzben vagy természetbeni módon fizet a munkavállalónak.” A Defrenne I. ügyben az ECJ megállapította, hogy nemtekinthető bérnek az olyan öregségi nyugdíj, melyet nem megállapodás, hanem jogszabály állapít meg, és mely mérlegelés nélkül alanyi jogon jár. Azonban a Barber esetben az ECJ megállapította, hogy a szerződésen kívüli, de a munkaviszonyra tekintettel kapott ellenérték bérnek minősül.

⁶⁸⁰ Kit. 134. §.; 141-145.§.

juttatások megnevezésére, azok lehetnek jóléti, kulturális, képzési, szociális, vagy egyéb támogatások is. A Kttv. meghatároz támogatásokat,⁶⁸¹ különösen ösztöndíjat,⁶⁸² tanulmányi szerződést,⁶⁸³ gyermekek utáni,⁶⁸⁴ és fogyatékosra való tekintettel járó pótszabadságot,⁶⁸⁵ szaknyelvi vizsga támogatást,⁶⁸⁶ vagy lakásvásárláshoz kamattámogatású kölcsönt.⁶⁸⁷ Az önkormányzat önkormányzati rendeletben egyéb juttatásokat is megállapíthat a tisztviselő részére.⁶⁸⁸ A Kit. is meghatároz támogatásokat is, így temetési,- lakbér,- lakás megszerzési,- hitelintézeti kamat, - egyéb, a Korm. rendeletben meghatározott szociális,- és tanulmányi támogatásokat.⁶⁸⁹ E jogszabályok a tisztviselő díjazásra különböző intenzitással bírnak. Az alapilletményen felüli – munkáltató általi – juttatások célja, a munkaerő megszerzése, és hosszabb időn keresztül történő megtartása. A munkavállalók szempontjából az illetményen felüli juttatások a versenyképesebb jövedelemhez jutást, és szorgalmuk, teljesítményük, munkáltató irányában tanúsított hűségük elismerését jelenti. A Kit által nyújtott támogatások a munkavállaló életében bekövetkező hirtelen, vagy életkori sajátosság miatt szükségszerű költség-növekedések ellensúlyozására szolgálnak, melyek megkönnyítik, vagy előbbre mozdítják a munkavállaló közszolgálati pályán maradását.

A köztisztviselőknek betegség esetén nyújtott támogatás is „díjazásnak” minősül,⁶⁹⁰ és „a köztisztviselőknek betegség esetén nyújtott támogatás,⁶⁹¹ ha annak finanszírozása az államra, mint közjogi munkáltatóra hárul, vita esetén a nemzeti bíróság feladata.”⁶⁹² A tagállami bíróság feladata annak vizsgálata is, hogy a túlélő élettárs foglalkozási ellátórendszer keretében a túlélő hozzátartozónak járó ellátásban részesülő házastárssal összehasonlítható helyzetben van-e.⁶⁹³

9.2 Az illetmény megállapítása

⁶⁸¹ Kttv. 152. § 81) bek.

⁶⁸² Kttv. 47. §.,

⁶⁸³ Kttv. 82. §.

⁶⁸⁴ Kttv. 102. (1) bek.

⁶⁸⁵ Kttv. 102. § (5) bek.

⁶⁸⁶ Kttv. 142. § (9) bek.

⁶⁸⁷ Kttv. 153.-153/A §.

⁶⁸⁸ Kttv. 237. §.

⁶⁸⁹ Kit. 146. §-151. §.

⁶⁹⁰ C-267/06. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2008. április 1-i ítélete. Tadao Maruko kontra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. ECLI: EU: C:2008:179. 56. pont.

⁶⁹¹ 2000/78/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja és (3) bekezdése.

⁶⁹² C-124/11., C-125/11. és C-143/11. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2012. december 6. Bundesrepublik Deutschland kontra Karen Dittrich és társai és Jörg-Detlef Müller kontra Bundesrepublik Deutschland. ECLI: EU: C:2012:771. 44. pont.

⁶⁹³ C-267/06. ügy Judgment of the Court (Grand Chamber) of 1 April 2008. Tadao Maruko v Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. EU: C:2008:179. 80.pont.

Egyes vélemények szerint az „egységes közszolgálat egyik buktatója az előmeneteli és illetményrendszer meghatározása volt. Ebben jelentős érdeksérelmek okozása nélkül nem lehet egységes szabályokat kialakítani.”⁶⁹⁴ A tisztviselők szociális biztonsága, a bérezés tekintetében, a jogalkotó által az adott ágazatra vonatkozó kötelezően alkalmazandó besorolás alapú illetménytől, és a vezető által teljesítmény alapján meghatározott illetménytől is függ.

Az elmúlt időszakban számos új törvény lépett életbe,⁶⁹⁵ mely az azonos hivatásrendeken belül is árnyalják a díjazásra vonatkozó szabályozást. Az előmeneteli jog értelmét a teljesítményértékelés és díjazás, valamint az illetményrendszer folyamatos kölcsönhatása adja.⁶⁹⁶ A foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége a kormánytisztviselőnek az illetményét és egyéb járandóságait megfizetni. A munkavállalót nemétől és más védett tulajdonságától függetlenül, a kötelező orvosi vizsgálata időtartamára, képzésben való részvételhez szükséges időre, a bíróság, hatóság, közszolgálati döntőbizottsági vagy etikai eljárás lefolytatása során az eljárásban való, vagy az MKK Országos Küldöttgyűlése és más képviseleti, ügyintézői testülete ülésén történő személyes részvételhez szükséges időtartamra is megilleti munkabér.⁶⁹⁷

A közszolgálatban a díjazásra két elmélet különösen nagy hatással van.

1. Az egyenlő bánásmód szempontrendszer alapján: „az összehasonlítható értékű politikák arra törekszenek, hogy az azonos értékű (képessegek, készségek, felelősség és erőfeszítés szempontjából) egyenértékű munkahelyek egyenlő fizetést kapjanak, függetlenül az őket birtokló nemtől vagy faji összetételtől.”⁶⁹⁸

2. A tárgyilagos értékelhetőség elméletének alapján: „a munkáltatónak egy meghatározott díjazási rendszer kialakítását objektív gazdasági okokkal kell bizonyítania, továbbá azt is igazolnia szükséges, hogy ez a gyakorlat szükséges, és a munkáltató céljaival arányos.”⁶⁹⁹ Ez utóbbi követelményt a Bíróság is rögzítette különösen a *Bilka-Kaufhaus*,⁷⁰⁰ a

⁶⁹⁴MÉLYPATAKI Gábor in: KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.203.

⁶⁹⁵ A Kttv. Kit. és a Kjsztv.

⁶⁹⁶ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p. 204.

⁶⁹⁷ Kit. 93. § (2) bek. c), g), i). pontok.

⁶⁹⁸ SANTORO, W. A., & McGUIRE, G. M. (1997): *Social Movement Insiders: The Impact of Institutional Activists on Affirmative Action and Comparable Worth Policies*. *Social Problems*, 44 (4), 503–519. p.506.

⁶⁹⁹ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Pécs, Justis Bt., 2010. p.331-332.

⁷⁰⁰ Case C-170/84 Judgment of the Court of 13 May 1986. *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. Reference for a preliminary ruling: *Bundesarbeitsgericht - Germany*. ECLI: EU: C:1986:204.

Nimz,⁷⁰¹ a Rinner-Kühn,⁷⁰² a Kowalska,⁷⁰³ és a Ruzius-Wilbrink⁷⁰⁴ ügyekben. Természetesen a közsférában csak álltétélesen lehet szó a gazdasági okokkal történő igazolásról.

Az egyenlő díjazás alapjául szolgáló egyenlő munkán „egyenlő értékű munkát”értünk.⁷⁰⁵ Az egyenlő értékű munka magában foglalja a munka tartalmán kívül, a munkahelyi követelményeket, (különösen a munka elvégzéséhez szükséges készség, képesség, jártasság, kompetencia, erőfeszítés, felelősség szintjét, valamint a munkakörülményeket.)⁷⁰⁶ A Kit. már nem tartalmazza a Kttv.-ben meghatározott egyenlő értékű munka definíciót, mely alapján az „elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.”⁷⁰⁷

A besorolásra és munkakörre különböző közigazgatási ágazatokban különbözőképpen épül a díjazás. A közszolgálatl és az illetménnyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani és e követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati kormánytisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbításával.⁷⁰⁸

Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv alkalmazásának előfeltétele az összehasonlíthatósági követelmény vizsgálata, amelynek pedig legfontosabb eleme az elvégzett munkák összevetése.⁷⁰⁹

⁷⁰¹ C-184/89. sz. ügy A Bíróság (hatodik tanács) február 7.-i ítélete: 1991. Helga Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeitsgericht Hamburg - Németország. ECLI: EU: C:1991:50.

⁷⁰² C-171/88. sz. ügy A Bíróság (hatodik tanács) július 13.-i ítélete: 1989. Ingrid Rinner-Kühn kontra FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeitsgericht Oldenburg - Németország. ECLI: EU: C:1989:328.

⁷⁰³ C-33/89. sz. ügy A Bíróság (hatodik tanács) június 27.-i ítélete: 1990. Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeitsgericht Hamburg - Németország. ECLI: EU: C:1990:265.

⁷⁰⁴ C-102/88. sz. ügy. A Bíróság (ötödik tanács) december 13.-i ítélete: 1989. M. L. Ruzius-Wilbrink kontra Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Raad van Beroep Groningen - Hollandia. ECLI: EU: C:1989:639.

⁷⁰⁵ Bővebben lásd: az ILO 100. számú egyezménye 1. cikkének b) pontja, (Magyarország a 2000. évi LVII. törvénnyel hirdette ki), ill. a Case C- 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. ECLI: EU: C:1986:277; Case C-157/86 Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann ECLI: EU: C:1988:62; Case C-129/79 Macarthys Ltd v Wendy Smith ECLI: EU: C:1980:103. ügyekben.

⁷⁰⁶ A készség nemcsak az ismeretek azonnali alkalmazásának képességét jelenti, hanem a feladathoz való attitűdöt, készenléte, a feladatok végrehajtásának módszertani ismeretét is. A kompetencia magában foglalja a csoport szervezési,- logisztikai,- és projekt vezetési képességet is. A jártasság nemcsak a szakmai ismeretek alkalmazásának képességét jelenti, hanem az IKT ismereteket is, így a számítógép szoftver,- programozási,- adatfeldolgozási,-prezentációs ismereteket, és az eredmények asszertív módon történő bemutatását is.

⁷⁰⁷ Kttv. 13. §. (3) bek.

⁷⁰⁸ GYÖRGY – HAZAFI– HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közszolgálati Jog Szerk.* György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.34.

⁷⁰⁹ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra* Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Debrecen, 2015. p.13.

A Római Szerződés szövege kezdetben az egyenlő bánásmód elvét három tekintetben is korlátozta, mert csak a tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetést tiltotta és a csak a nemek között, valamint a hátrányos megkülönböztetés nem általánosságban volt tilos, hanem csak a bérezés tekintetében.⁷¹⁰

Az ECJ különösen a Worringham,⁷¹¹ Barber,⁷¹² Garland,⁷¹³ Ten Over,⁷¹⁴ Ilektrismou,⁷¹⁵ Brunnhofer,⁷¹⁶ Lewen,⁷¹⁷ Lewark,⁷¹⁸ Royal Copenhagen⁷¹⁹ esetekben, körvonalazta a 119. cikk hatályát. A „bérnek nem kell szerződésen alapulnia, az lehet jogszabályon alapuló, vagy önkéntesen nyújtott is.”⁷²⁰ Az ECJ a Murphy esetben,⁷²¹ a nemzeti bíróságok feladatává tette mérlegelési jogkörén belül a közösségi rendelkezés olyan értelmezését, amely megfelel az alkalmazandó közösségi jog követelményeinek.

Az ESC a férfiaknak és nőknek egyenlő értékű munka esetén egyenlő bérezéshez való jogot tartalmaz, illetve tartalmazza azt is, hogy abból levonni csak nemzeti törvényeknek, kollektív megállapodások, vagy bírósági ítélet alapján lehet.⁷²²

Az egyenlő bánásmód keretirányelv alapján az azonos értékűnek tekintett munkáért⁷²³ járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.⁷²⁴ Az egyenlő munka és az egyenlő értékű munka alapján a tagállamokban két különböző gyakorlat alakult ki: a tagállamok egyik része

⁷¹⁰ Bővebben lásd: GYULAVÁRI Tamás: in: GYULAVÁRI Tamás, KISS György, BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula: *Válogatás az Európai Bíróság Munkajogi Ítéleteiből Egyenlő Bánásmód Elve* KJK-Kerszöv, Budapest, 2003. p. 11. és BÉKÉSI László: *Az egyenlőtlen bánásmód, mint a foglalkoztatás fejlesztő hatásának akadálya* MTA Law Working Papers 2015/20 pdf. p.2. Letöltés: 2020.03.26.

⁷¹¹ Case C- 9/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981. ECLI: EU: C:1981:63.

⁷¹² Case C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group 17 May 1990. ECLI: EU: C:1990:209.

⁷¹³ Case C-12/81. sz. ügy. A Bíróság 1982. február 9-i ítélete. Eileen Garland kontra British Rail Engineering Limited. ECLI: EU: C:1982:44.

⁷¹⁴ Case C-109/91 Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf 6 October 1993. ECLI: EU: C:1993:833.

⁷¹⁵ Case C-147/95 Dimossia Epicheirissi Ilektrismou (DEI) and Efthimios Evrenopoulos 17 April 1997. ECLI: EU: C:1997:201.

⁷¹⁶ Case C-381/99 Susanna Brunnhofer and Bank der österreichischen Postsparkasse 26 June 2001. ECLI: EU: C:2001:358.

⁷¹⁷ Case C-333/97 Susanne Lewen v Lothar Denda. 21 October 1999. ECLI: EU: C:1999:512

⁷¹⁸ Case C-457/93 Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV. and Johanna Lewark, 6 February 1996. ECLI: EU: C:1996:33.

⁷¹⁹ Case C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri 31 May 1995. ECLI: EU: C:1995:155.

⁷²⁰ Catherine BARNARD: *EC Employment Law* Second Edition Library Oxford University Press 2010, p. 228-229.

⁷²¹ Case C-157/86 Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann 4 February 1988. ECLI: EU: C:1988:62.

⁷²² 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről, 4. cikk 1-3. pont, ill. 5. pont.

⁷²³ Az objektív ismérvek alapján megítélhető egyenlő értékűségről bővebben lásd: 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalást.

⁷²⁴ 2006/54/EK irányelv 4. cikk.

az egyenlő munkák összehasonlításánál a munkaköri besorolási rendszert veszi alapul – ami nem analitikai módszer – más tagállamok, mint például az UK, pedig a munka értékelését vezeti be, mely tartalmazza a munkavállaló gyakorlatát és attitűdjét is. Úgy tűnik a jogalkotó Kit. megalkotásával e másodikként említett utat követi, a bérsávok és a teljesítmény alapú bérezés bevezetésével.

Az eltérő képzettség, végzettség és munkatapasztalat azonban alapvetően szolgálhatnak eltérő bérezés alapjául, amennyiben az a munkakör betöltésének feltétele, vagy a kollektív szerződés azt tartalmazza.⁷²⁵

A 2000/43 irányelv 15. cikke és a 2000/78 irányelv 17. cikke nyilvánvalóan nem alkalmazható a társadalmi-foglalkozási csoporton vagy a munkavégzés helyén alapuló, a díjazást érintő hátrányos megkülönböztetésre. Ugyanis az irányelvek által védett egyenlő bánásmód elvét az említett irányelvek 1. cikkükben felsorolt szempontok tekintetében kell alkalmazni.⁷²⁶ A 2004/113/EK irányelv alapján „A nőkkel szembeni kevésbé kedvező bánásmódot terhességük vagy anyaságuk okán, a nemi hovatartozáson alapuló közvetlen megkülönböztetésnek kell tekinteni, és mint ilyet tiltani kell a biztosítási és ahhoz kapcsolódó pénzügyi szolgáltatások terén.”⁷²⁷ Az ECJ a Murphy esetben,⁷²⁸ a nemzeti bíróság feladatává tette mérlegelési jogkörén belül a közösségi rendelkezés olyan értelmezését, amely megfelel az alkalmazandó közösségi jog követelményeinek. A 2004/113/EK irányelv alapján „A nőkkel szembeni kevésbé kedvező bánásmódot terhességük vagy anyaságuk okán, a nemi hovatartozáson alapuló közvetlen megkülönböztetésnek kell tekinteni, és mint ilyet tiltani kell a biztosítási és ahhoz kapcsolódó pénzügyi szolgáltatások terén.”⁷²⁹ A 2006/54 irányelv 1. cikke foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítja az esélyegyenlőséget, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását, a díjazást is magában foglaló munkafeltételek, valamint a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek tekintetében. A 2006/54/EK irányelv a különös rendelkezések között kimondja „Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre,

⁷²⁵ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra* Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Debrecen, 2015. p.26.

⁷²⁶ Bővebben lásd: C-310/10. sz. ügy. A Bíróság (negyedik tanács) 2011. július 7-i ítélete. Ministerul Justiției și Libertății și Cetățenești kontra Ștefan Agafiței és társai. ECLI: EU: C:2011:467.

⁷²⁷ A TANÁCS 2004/113/EK IRÁNYELVE preambuluma (20) bekezdése.

⁷²⁸ Case C-157/86 Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann 4 February 1988. ECLI: EU: C:1988:62.

⁷²⁹ A Tanács 2004/113/EK irányelve preambuluma (20) bek.

amelyek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken nyugszanak, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.⁷³⁰

A Kit. felváltja a szenioritáson alapuló előmenetelt, amely eddig a közszféra egyik meghatározó pillére volt, és immár a teljesítmény alapú díjazást preferálja. Azonban több szerző rámutatott, hogy a munkavállaló teljesítményét befolyásolja motivációja.⁷³¹ Az előmenetel előre elrendelt esemény, de általában érdemeken és eredményeken alapuló jutalmazási eszköz is. Az adminisztráció széles mérlegelési jogkörét annak szükségessége korlátozza, hogy a jelöltek gondos és pártatlan összehasonlító vizsgálatát a szolgálat érdekében és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően végezzék el.⁷³² A törvényi előírásokon kívül az egyenlő bánásmód követelményeit meg kell tartani a szervezeti és működési szabályzatban, a közszolgálati szabályzatban és az egyéni dokumentumokban, így azok nem lehetnek ellentétes tartalmúak ezzel az elvvel, például a kinevezési okmányban, és a munkaköri leírásban sem.

A javadalmazást befolyásolja az alkalmazó szerv jellege, az iskolai végzettség, a szolgálati idő, a munkakör, és a teljesítmény.⁷³³ A teljesítményalapú rendszeren belül megkülönböztethetünk egyéni, csoportos és vállalat alapú rendszert. A Kit. a kormányhivatalok kormánytisztviselői és ügykezelői tekintetében a jogbiztonság érdekében megtartja a szenioritáson alapuló előmeneteli rendszert, akik két ügyintézői osztályba sorolhatóak. Az általános ügyintézői osztály és a kiemelt ügyintézői osztály, melyek előmeneteli fokozatokra tagolódnak. Az általános ügyintézői osztálynak érettségi és felsőfokú végzettségű kormánytisztviselő esetén eltérő előmeneteli fokozatai vannak. A kiemelt ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai közép- és felsőfokú végzettség esetén is egységesek. A kiemelt ügyintézői osztály nem taxatíván felsorolt kormányzati feladatokat lát el.⁷³⁴ A kiemelt ügyintézők magasabb illetményét indokolhatja besorolásuk, mert a kormánytisztviselő jelentős fizikai vagy pszichés terhelésnek, jelentős higiéniai – egészségkárosító kockázatnak, van kitéve vagy, munkavégzéséhez szükséges, és meghatározott mértékű idegen nyelv, (beleértve a jelnyelvet) ismerettel, illetve más munkáltatónál szerzett jelentős ismerettel rendelkezik.⁷³⁵

⁷³⁰ Az Európai Pparlament és a Tanávs 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg). 4. cikk.

⁷³¹ PETRÓ Csilla: *Kompenzáció és javadalmazás a közszolgálatban* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014. p. 24.

⁷³² F-104/09. sz. ügy. A Közszolgálati Törvényszék (első tanács) 2011. március 24-i ítélete. Diego Canga Fano kontra Az Európai Unió Tanácsa. ECLI: EU: F:2011:29. 34. pont.

⁷³³ Bővebben lásd: Általános indokolás a Kit. 57.§-hoz.

⁷³⁴ 12/2019. (VIII. 14.) MvM rendelet a fővárosi és megyei kormányhivataloknál foglalkoztatott kormánykormánytisztviselők kiemelt ügyintézői osztályba sorolásáról 2.§.

⁷³⁵ 12/2019. (VIII. 14.) MvM rendelet 3.§.

Különbözhet az egyes ösztönzési rendszerekben a tisztviselők motivációja. Beszélhetünk hagyományos, teljesítményalapú, vagy kompetencia alapú ösztönzési rendszerekről. A hagyományos rendszeren belül megkülönböztethetünk érdemeken, vagy szenioritáson alapuló rendszert. Az érdemeken alapuló rendszeren belül megkülönböztethetünk osztályos sávós, vagy változó mértékű rendszereket.⁷³⁶ Egyetlen rendszernek sincsenek csak előnyei, vagy csak hátrányai, ezért az egyes ösztönzési rendszereket, mind a magán, - mind a közszférában kombinálják. Az egyenlő bánásmód tekintetében azok a rendszerek a legmegfelelőbbek, ahol a hasonló teljesítményt nyújtó tisztviselők, hasonló illetményben részesülnek. Az illetmények egyenlőségét nem csak az alapilletmények egyenlősége, vagy a férfiak és a nők egyenlő illetménye, hanem az egyes illetménysávok alsó, és felső részén elhelyezkedők aránya is meghatározza.⁷³⁷

Az előmeneteli rendszerben eltöltött 3, 8, illetve 25 év azonban hátrányt jelent a fiatal kormánytisztviselőkre nézve, akik ugyanazt a munkát legalább olyan jó minőségben teljesítik, mint idősebb kollégáik. Talán épp az ilyen rendszerek intézkedései mozdítják elő, a versenyszférából az idősebb munkavállalók átlépését a közszférába, akik már a magasabb besoroláshoz szükséges 25 év szolgálati (munka) viszonyal rendelkeznek.

9.3 Diszkrecionalitás, mérlegelési jogkör és az illetmény

Magyary nézete alapján, az egyéni képességek és tulajdonságok tekintetében elhanyagolhatatlan különbségek vannak.⁷³⁸ Az igazságos bánásmód követelménye alapján, aki többet, és jobban dolgozik, ahogyan azt az előzőekben is említettük, többet érdemel.

Az illetmény összegét a Kit.-ben meghatározza a kormánytisztviselő besorolása, azon belül pedig „megállapítják.”⁷³⁹ A hibás besorolásra való hivatkozásnak lehet jogvesztő határideje. Egy ECJ ítéletben a harminc év a jogbiztonság érdekében ésszerű mértékben meghatározott jogvesztő jellegű keresetindítási határidőnek minősült.⁷⁴⁰ Az uniós joggal, és különösen a tényleges érvényesülés elvével ugyanis nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely például harmincéves elévülési időt ír elő a munkavállaló azon

⁷³⁶ PETRÓ Csilla: *Kompenzáció és javadalmazás a közszolgálatban* Nemzeti Közszołgálati Egyetem, Budapest, 2014. p. 20.

⁷³⁷ Michael ARMSTRONG: *Armstrong's handbook of human resources management* 11 th edition Philadelphia and London, 2009. p.778.

⁷³⁸ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás* Magyar Királyi Egyetemi Nyomda.1942, Budapest, p.439.

⁷³⁹ Kit. 1/A §.

⁷⁴⁰ C-429/12. sz. ügy. 34. pont.

jogosultságára vonatkozóan, hogy az előmeneteli referencia-időpont meghatározása céljából figyelembe vett szolgálati időszakok újraértékelését kérje, amely elévülési idő azon megállapodás megkötésétől számítva kezd telni, amely alapján e referencia-időpontot megállapították, vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdődően.⁷⁴¹

A munkáltatói jogkör gyakorlója a kormánytisztviselő illetményét szakmai képességei, képzettsége, gyakorlata, valamint a teljesítménye alapján határozza meg, a Kttv.-ben⁷⁴² illetve a Kit.-ben meghatározott keretek között.⁷⁴³ A Kit. bérsávokat alkalmaz, mely lehetővé teszi a munkáltató képviselőjeként a vezető számára, hogy a munkavállaló teljesítményének megfelelően, az adott bérsávon belül illetménynövelést, vagy csökkentést alkalmazzon a munkavállaló motiválása érdekében. Az egyenlő díjazás elve és annak áttörése tehát „a munkáltató tervezett, racionalitáson és hatékonyságon alapuló döntésének eredménye, egyúttal az alapja lehet az indokolt különbségtételnek.”⁷⁴⁴ A Kttv.-ben „a fizetési fokozatokban többnyire az idő múlásától függően automatikusan történik az előrelépés, míg a magasabb besorolási fokozatba lépéshez jogszabályban vagy a munkáltató által meghatározott szakmai követelmény (vizsga, továbbképzés) teljesítése szükséges.”⁷⁴⁵ A Kit. az „alsó-felső határos” illetményrendszert alkalmazza, mely „magában hordozza a főnöki szubjektívitás lehetőségét is.”⁷⁴⁶ A Kit.-ben a kormánytisztviselő kinevezésével egyidejűleg illetménye, egyéb juttatásai, kedvezményei és támogatásai is meghatározásra kerülnek.⁷⁴⁷ A munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai képességek, a képzettség, a gyakorlat, valamint a teljesítmény alapján határozza meg a kormánytisztviselő illetményét a Kit. által meghatározott keretek között.⁷⁴⁸

A közszolgálati szabályzatok is, a kollektív szerződésekhez hasonlóan „bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéshez hasonlóan, kötelesek tiszteletben tartani az egyenlő bánásmód elvét.”⁷⁴⁹ A közszolgálati szabályzatban nem „a Charta 28. cikke által biztosított alapjogukat gyakorló szociális partnerek határozzák meg az érdekeik közötti

⁷⁴¹ C-429/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2014. január 16. Siegfried Pohl kontra ÖBB Infrastruktur AG. ECLI: EU: C:2014:12. Rendelkező rész.

⁷⁴² Kttv. 116. §.

⁷⁴³ Kit. 65. § (3). bek.

⁷⁴⁴ RAB Henriett, ZACCARIA Márton: Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv szerepe a munkajog aktuális tendenciái között, tekintettel az emberi erőforrás gazdálkodás egyes szempontjaira, JURA, 2016. 1. szám p. 292.

⁷⁴⁵ HAZAFI Zoltán in: KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.38.

⁷⁴⁶ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p.122.

⁷⁴⁷ Kit. 81. § (3c) bek.

⁷⁴⁸ Kit. 134.§ (1). bek.

⁷⁴⁹ A 2000/78 irányelv 16. cikke (1) bekezdésének b) pontja.

egyensúlyt.”⁷⁵⁰ Az ECJ véleménye szerint „a nemzeti szintű szociális partnerek, csakúgy, mint a tagállamok, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése alapján, „hozhatnak olyan intézkedéseket, amelyek az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményeznek.”⁷⁵¹ Természetesnek kell tartanunk azt, hogy az életkor előrehaladtával az ember sok olyan tapasztalatra tesz szert, mely az általa végzett munkaterületen nem hasznos. Azonban nem az a döntő, hogy milyen tapasztalatokkal rendelkezik, hanem az, hogy rendelkezik-e az adott munka elvégzéséhez szükséges készséggel, képességgel, jártassággal. „Mindezek miatt, az objektív szempontokon alapuló díjazási rendszerre áttérés esetén, a régi rendszer hátrányos megkülönböztetést megvalósító hatásai közül néhányat egy átmeneti és korlátozott időtartamra a tagállamok fenntarthatnak.”⁷⁵²

A díjazásban a megkövetelt és a tényleges munka, között különbség lehet. A megkövetelt munkát a vezető elvárásai tartalmazzák. A tényleges munkát a munkavállaló valamely szakmai eszmény, ideál beteljesítése érdekében végzi. Amennyiben a jogszabályok előbbinek biztosítanak teret, az mérhető. Amennyiben utóbbinak, az inkább a szakmában eltöltött idővel arányos, és nem növeli a vezető presztízsét, de növelheti a munkavállaló motivációját a tényleges munkára. A teljesítményértékelés a megkövetelt munka, a munkáltató elvárása azonban befolyásolhatja az illetményt, mert a Kit. alapján „az adott besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül legfeljebb 20%-kal csökkenthető, illetve legfeljebb 30%-kal növelhető.”⁷⁵³ Ezen kívül is, amennyiben egy álláshelyen több hivatásos, vagy katonai szolgálati jogviszony jön létre, „az álláshely besorolási kategóriájától eggyel alacsonyabb, illetve eggyel magasabb besorolási kategóriához tartozó illetménysávba eső illetmény is kifizethető.”⁷⁵⁴

Az illetménynek minősülő kormánytisztviselői támogatások az egyenlő bánásmód meghiúsításának melegágyai, különösen akkor, mikor olyan relatív alapon nyugszanak, mint a teljesítmény, melynek meghatározása önmagában számos szubjektív elemet hordozhat.

⁷⁵⁰ C-297/10. és C-298/10. sz. egyesített ügyek. A Bíróság (második tanács) 2011. szeptember 8-i ítélete. Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai. ECLI: EU: C:2011:560. 68. pont.

⁷⁵¹ Bővebben lásd a C-411/05. sz. ügy. Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA. A Bíróság ítélete a 2007. október 16. ECLI: EU: C:2007:604. 68. pont. és a C-45/09. sz. ügy. Gisela Rosenbladt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH. A Bíróság ítélete 2010. október 12. ECLI: EU: C:2010:601. 41. pont.

⁷⁵² Ibid. Sabine ügy. 101. pont.

⁷⁵³ Kit. 96. § (3) a)-b).

⁷⁵⁴ Kit. 134. § (1a).

9.4 Várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók illetményének védelme

A várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók tekintetében a 92/85/EGK tanácsi irányelv 11. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az a munkavállaló, akit a terhessége miatt átmenetileg olyan munkakörbe helyeztek át, amelyben az ezen áthelyezést megelőzően végzetektől eltérő feladatokat végez, nem jogosult ugyanakkora összegű díjazásra, mint amelyet a szóban forgó áthelyezést megelőzően átlagosan kapott.⁷⁵⁵ Az ilyen munkavállaló azonban az alaphérének védelmén túl az említett 11. cikk 1. pontjának értelmében jogosult a díjazás azon elemeire, illetve azokra a pótlékokra, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek, így a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képzéséhez kötődő pótlékokra.⁷⁵⁶ Ellentétesek a 92/85/EGK, a 2006/54/EK és a 96/34/EK irányelvekkel, amennyiben valamely nemzeti kollektív szerződés olyan rendelkezései vagy e rendelkezések olyan értelmezése, amelyek, illetve amely alapján a fizetés nélküli gyermeknevelési szabadságról szülési szabadságra távozó munkavállaló nem jogosult a szülési szabadság idejére a kollektív szerződésben előírt díjazásra, amely magasabb, mint a szülési szabadságra vonatkozó nemzeti rendelkezésekben előírt juttatások.⁷⁵⁷ A keret-megállapodás⁷⁵⁸ kitűzött céljait annak 2. szakasza 6. pontjának fényében úgy kell értelmezni, hogy a részmunkaidős szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli, egyoldalú felmondása esetén járó védelmi átalány-kártérítés az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazás alapján kerüljön meghatározásra.⁷⁵⁹ A tagállamok a 2019/1158/EU irányelv 8. cikkével és a nemzeti körülményekkel, különösen a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel vagy a gyakorlattal összhangban, valamint a szociális partnerekre ruházott hatásköröket figyelembe véve biztosítják, hogy az apasági, ill szülői szabadságot

⁷⁵⁵ 92/85/EGK tanácsi irányelv 5. cikke (2) bek.

⁷⁵⁶ Bővebben lásd: C-471/08. sz. ügy. A Bíróság (harmadik tanács) 2010. július 1-i ítélete (a Helsingin kárājāoikeus (Finnország) előzetes döntéshozatal iránti kérelme) — Sanna Maria Parviainen kontra Finnair Oyj. ECLI: EU: C:2010:391.

⁷⁵⁷ C-512/11. és C-513/11. sz. egyesített ügyek. Kokott főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2013. február 21. Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry kontra Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11) és Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry kontra Teknologiateollisuus ry és Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11). ECLI: EU: C:2013:89. 85. pont., Cases C-512/11 and C-513/11, JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) 13 February 2014. Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry v Terveyspalvelualan Liitto ry, supported by: Mehiläinen Oy (C-512/11), and Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry v Teknologiateollisuus ry, Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11). ECLI: EU: C:2014:73. Rendelkező rész.

⁷⁵⁸ 96/34/EK tanácsi irányelv melléklete 2. szakaszának 4. pontját

⁷⁵⁹ C-588/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2014. február 27. Lyreco Belgium NV kontra Sophie Rogiers. ECLI: EU: C:2014:99. 53. pont.

gyakorló munkavállalók szabadságuk idejére legalább olyan jövedelmet kapjanak, mint az érintett munkavállalók tevékenységüknek egészségi állapotukhoz kapcsolódó okokból történő megszakitása esetén. A tagállamok azonban a díjazáshoz vagy juttatáshoz való jogot a gyermek születésének várható időpontját közvetlenül megelőző, hat hónapot meg nem haladó korábbi foglalkoztatásban töltött időszakokhoz köthetik.⁷⁶⁰

Az irányelv 2022. aug. 02. után lép életbe – ezért hiányzik az ilyen irányú gyakorlat – mely várhatóan biztosítja és meghatározza az apasági, szülői, gondozási szabadság idejére vonatkozó, a munkavállaló nettó munkabére legalább 65 %-ának megfelelő díjazást,⁷⁶¹ mely segít fenntartani a munkavállaló gondozás előtti életszínvonalát.

10. Nyugdíjkorhatár és munkaviszony megszűnés, megszüntetés

Bár az idősödés különböző kezelést követel az államon belül konjunktúra és válság idején, ahol jelen vannak a munkaerő-piacra belépni kívánó fiatalok, és az azt elhagyni kívánó, és elhagyni nem kívánó,⁷⁶² idősebb munkavállalók is,⁷⁶³ a munkáltatónak a szolgálati jogviszony megszüntetését eredményező döntések meghozatala során is az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelően kell eljárnia.

A kormánytisztviselő, és köztisztviselő nyugdíjasnak minősül, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt elérte, és a szükséges szolgálati idővel, illetve öregségi nyugdíj jogosultsággal rendelkezik.⁷⁶⁴ Kormánytisztviselők esetében egyrészt kérdés lehet, hogy a nyugdíjkorhatár elérésének következtében a törvény erejénél fogva bekövetkező nyugdíjazás jogszerűségét indokolhatja e munkaerő-piaci cél (fiatalok munkavállalásának elősegítése). A 76/207/EGK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja előírta, hogy az elbocsátás feltételeinek vonatkozásában az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy „nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn” – sem közvetlenül, sem közvetve – „a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket.”⁷⁶⁵ A jelenleg hatályos 2006/54/EK irányelv 14. cikk (1) bekezdésének c) pontja szintén előírja, hogy tilos minden

⁷⁶⁰ 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. 8. cikk, (2-3) bek.

⁷⁶¹ 2019/1158/EU irányelv, 20. cikk.(7) bek.

⁷⁶² 3152/2017. (VI. 14.) AB végzés alkotmányjogi panasz visszautasításáról [29].

⁷⁶³ Walter K. OLSON: *The Excuse Factory: How Employment Law is Paralyzing the American Workplace* Martin Kessler Books New York London, Toronto, Sydney 1997. p. 154.

⁷⁶⁴ Kttv. 7. § (1) bek. a) pont., Kt 280. § (3) bek. a) pont.

⁷⁶⁵ C-356/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. november 18-i ítélete. Pensionsversicherungsanstalt kontra Christine Kleist. ECLI: EU: C:2010:703. 25. pont.

nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket a foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazás tekintetében. Az ECJ az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása kapcsán kifejtette, hogy az irányelvvel⁷⁶⁶ nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján a munkáltató valamely munkavállaló munkaviszonyát kizárólag azon indokból szünteti meg, hogy a munkavállaló betöltötte a 67. életévét, ha e szabályt a foglalkoztatás, - és a munkaerő-piaci politikára irányuló törvényes célkitűzés objektíven és ésszerűen igazolja, és e szabály a cél eléréséhez megfelelő és szükséges.⁷⁶⁷

Egy ügy eldöntéséhez meg kell állapítani, hogy közvetlen vagy közvetett diszkriminációról van-e szó, majd meg kell ítélni, hogy a munkavállalók hasonló helyzetben vannak-e. Mivel az ügyekben jelenleg az elbocsátás korhatárhoz kötése nők és férfiak esetében különböző, és közvetlenül a nemhez kötődik, a diszkrimináció közvetlen lehet. Az ECJ véleménye szerint a 79/7/EK irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt kivétellel olyan rendszert kívánt létrehozni, amely a nők által szociális, családi és gazdasági szempontból elszenvedett hátrányát ellentételezéseképpen a korhatár megállapítására, és az ebből eredően az egyéb társadalombiztosítási ellátások tekintetében jelentkező következményekre alkalmazható szorosán értelmezendő kedvezményt kaptak. Az említett előny azonban a női munkavállalókat nem hozza különleges helyzetbe a férfi munkavállalókhöz képest, mert a férfiak és a nők azonos helyzetben vannak a munkaviszonyuk megszűnésének feltételeit illetően. Az ECJ megállapította, hogy az olyan általános elbocsátási politika, amelynek keretében a női munkavállalókat kizárólag azon indok alapján bocsátják el, hogy elérték vagy meghaladták a nyugdíjkorhatárt, amely a nemzeti szabályozás alapján különböző a férfiak és a nők tekintetében, a 76/207/EGK irányelv által tiltott, nemem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.⁷⁶⁸

A nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók továbbfoglalkoztatását a nemzeti jogszabályok határozzák meg, azonban a szabályozásban figyelembe kell venni a harmonikus korstruktúra kialakítást, és azt hogy az tegye lehetővé a fiatalok munkavállalását. A Bizottság az „idősek fiatalokkal történő leváltásával” kapcsolatában azonban rámutatott, hogy a jogszerű célt el kell

⁷⁶⁶ 2000/78/EK tanácsi irányelv 6. cikk (1) bek. 2. albek.

⁷⁶⁷ C-141/11. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2012. július 5. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB. ECLI: EU: C:2012:421. 48. pont.

⁷⁶⁸ A Bíróság (második tanács) 2010. november 18-i ítélete. Pensionsversicherungsanstalt kontra Christine Kleist. ECLI: EU: C:2010:703, 28. pont.

választani a pusztá előítélettől.⁷⁶⁹ Az ECJ a rendelkezések jogszerű céllal történő igazolhatóságán túl, a cél eléréséhez szükséges eszközök arányosságával, és e rendelkezések adott szabályozási környezetre való tekintettel való megfelelőségére és annak szükségességére is hangsúlyt helyezett.⁷⁷⁰ A Beamtengesetz előírásai szerint, például a nyugdíjkorhatárt elért köztisztviselők tovább dolgozhatnak 68. életévük betöltéséig, amennyiben az szolgálati érdekből szükséges.⁷⁷¹ Az érintett intézkedés megfelelőségének és szükségességének ésszerűségeen kell alapulnia, és az ésszerűség vizsgálata a tagállami bíróság feladata.⁷⁷² A nemzeti bíróság arra is rámutatott, hogy egyes tisztviselők nyugdíjkorhatárának előírása önmagában nem tesz inkoherenssé egy rendszert, különösen akkor, ha a kivétel megalapozott okokon nyugszik. A 2000/78/EK irányelv címéből, preambulumból, és tartalmából valamint céljából az tűnik ki, hogy „általános keretet kíván létrehozni a minden személy számára biztosítandó, „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódhoz.”⁷⁷³

11. Részmunkaidő

A 79/7/EK irányelv 4. cikke a munkafeltételek szempontjából úgy rendelkezett, „hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.” Az ECJ leszögezte a részmunkaidőben foglalkoztatottak tekintetében, hogy nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak. Az előírás alól kivétel tehető, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható. Az ECJ például rámutatott, hogy a 4. cikkel ellentétes az olyan tagállami szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében előírtaknál arányosan hosszabb járulékfizetési időszakot ír elő, járulékalapú öregségi

⁷⁶⁹ Ibid. C-286/12. sz. ügy. C-286/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2012. november 6. Európai Bizottság kontra Magyarország. ECLI: EU: C:2012:687. 30. pont.

⁷⁷⁰ Ibid. C-286/12. sz. ügy.

⁷⁷¹ Bővebben lásd: Bundesbeamtengesetz (BBG). 53. §.

⁷⁷² C-159/10 és C-160/10 sz. ügyek Gerhard Fuchs, Peter Köhler és a Land Hessen között folyamatban lévő eljárásokban A Bíróság ítélete (második tanács) 2011. július 21. ECLI: EU: C:2011:508 Rendelkezés, 2. pont.

⁷⁷³ C-447/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. szeptember 13-i ítélete. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG. ECLI: EU: C:2011:573. 39. pont.

nyugdíjjogosultság megszerzése érdekében, amelynek összege a munkavállaló munkaidejének időtartamával arányosan van csökkentve.⁷⁷⁴

A közigazgatási szervezet az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőt is megállapíthat.⁷⁷⁵ Ez leggyakrabban akkor fordul elő, ha a munkavállaló gyermeket nevel. A munkáltató köteles a gyermeket nevelő kormánytisztviselő számára gyermekének három éves koráig, heti húsz órás részmunkaidőt biztosítani, ha a kormánytisztviselő a fizetés nélküli szabadságot kérelmezi.⁷⁷⁶ A heti húsz óra részmunkaidő beosztás az állam és a munkavállaló gyermeknevelés miatt méltányolható érdekét szolgálja, ezért kérelmére az egyenlőtlen-munkaidő beosztás megtagadását a munkáltató indokolni köteles, mert az indokolás teremti meg az esetleges jogorvoslat alapját. A munkáltató csak akkor mentheti ki magatartását, a megtagadás jogkövetkezményei alól, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelent.⁷⁷⁷ A „lényegesen nagyobb munkaszervezési teher” megítélése a bíróság feladata. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az, hogy a részmunkaidőre vonatkozó szabályozás nem vonatkozik a vezető állású tisztviselőre.⁷⁷⁸ Részmunkaidő esetében az illetmény összege megegyezik a teljes munkaidőre járó illetmény arányos részével.⁷⁷⁹ A Kit. részmunkaidőre vonatkozó szabályozása megegyezik a Kttv. szabályaival, azzal, hogy a kormány megbízott politikai jogviszonyára az nem vonatkozik.⁷⁸⁰ Közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló esetében a részmunkaidő a napi munkaidő fele. E munkavállalóra a részmunkaidős foglalkoztatás egyenlőtlen-munkaidő beosztása csak akkor vonatkozik, ha azt közszolgálati szabályzat határozza meg, és az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.⁷⁸¹

12. Munkaviszony megszüntetés

Az ECJ számos esetben vizsgálta az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolását, és rámutatott, nem ellentétes az irányelvvel⁷⁸² az olyan intézkedés, amelynek célja az

⁷⁷⁴ C-385/11. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2012. november 22. Isabel Elbal Moreno kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). ECLI: EU: C:2012:746. 38. pont.

⁷⁷⁵ Kttv. 89. § (2) bek.

⁷⁷⁶ Kttv. 50. §. (1). bek.

⁷⁷⁷ Kttv. 50 §. (1-5) bek.

⁷⁷⁸ Kttv. 50 §. (6). bek.

⁷⁷⁹ Kttv. 89. §. (2) bek, ill. 131. § (5) b).

⁷⁸⁰ Kit. 206. § (2) bek.

⁷⁸¹ Mt. 61. § (3) bek.

⁷⁸² Bővebben lásd: A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése.

álláslehetőségeknek a generációk közötti megosztása, ha az intézkedés megfelelő és szükséges-e cél eléréséhez, jelen esetben az életkor megállapítása a rendelkezéstől idegen, és a körülmények mérlegelése a tagállami bíróságok hatáskörébe tartozik.⁷⁸³ „Jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci célnak a fiatal és idősebb köztisztviselők közötti kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítása érdekében történő célt lehet nevezni.” A cél magában foglalja a fiatalok felvételét és előléptetését, valamint a személyzeti igazgatás optimalizálását, illetve hogy „megelőzzék a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogvitákat, miközben a tagállamok a minőségi igazságszolgáltatás biztosítására törekednek.”⁷⁸⁴ A közvetlen nem alapuló hátrányos megkülönböztetést azonban nem indokolhatnak munkaerő-piaci célok.⁷⁸⁵ A Bíróság kizárta annak lehetőségét is, hogy a hátrányos megkülönböztetést szervezeti jellegű céllal igazolják.⁷⁸⁶ ECJ azonban kimondta, hogy nem ellentétes az irányelvvel⁷⁸⁷ az olyan nemzeti szabályozás, amely tiltja a közigazgatási szervek számára, hogy kutatási és tanácsadási feladatokkal nyugdíjasokat bizzanak meg. „A megbízás jogszerűségének feltétele, hogy egyrészt e szabályozás jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci célokat kövessen, másrészt az e cél megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelőek és szükségesek legyenek.”⁷⁸⁸ A közigazgatási szervezet próba idő alatt indoklás és jogkövetkezmény nélkül megszüntetheti a tisztviselő munkaviszonyát, kivéve akkor, ha azzal bizonyíthatóan hoz hátrányos helyzetbe munkavállalót védett tulajdonsága alapján, például mikor beteg gyermeke miatt van gyakran távol a tisztviselő a munkahelyétől.⁷⁸⁹

10.3 Munkaviszony megszűnés és megszüntetés a közszolgálatban

⁷⁸³ C-341/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2010. január 12-i ítélete (a Sozialgericht Dortmund (Németország) előzetes döntéshozatal iránti kérelme) — Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe. ECLI: EU: C:2010:4., ill. KISS György: A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében - hazai összefüggésekkel. Pécsi munkajogi közlemények 3. évf. 1. sz. / 2010. p. 105-118.

⁷⁸⁴ C-159/10. és C-160/10. sz. egyesített ügyek. A Bíróság (második tanács) 2011. július 21-i ítélete. Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen. ECLI: EU: C:2011:508. 50. pont.

⁷⁸⁵ Ibid. Kleist ügy, 43. pont.

⁷⁸⁶ C-286/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2012. november 6. Európai Bizottság kontra Magyarország. ECLI: EU: C:2012:687. 29. pont.

⁷⁸⁷ Bővebben lásd: a 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (2) bekezdése, 3. cikkének (1) bekezdése, ill. 6. cikkének (1) bekezdése.

⁷⁸⁸ C-670/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2020. április 2. CO kontra Comune di Gesturi. ECLI: EU: C:2020:272. 53. pont.

⁷⁸⁹ EBH/23/2011.

Általában a munkáltatói munka-jogviszony megszüntetés végkielégítést tesz szükségessé a munkavállaló részére. Az ECJ megállapította,⁷⁹⁰ „ellentétben az irányelvvel az a tagállami szabályozás, amelynek értelmében a munkáltató által azon nyugdíjrendszer révén fizetett öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak, kizárólag emiatt nem részesülhetnek a cégnél legalább 12 éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók újbóli szakmai beilleszkedésének elősegítését szolgáló, munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben.”⁷⁹¹ Az ECJ megállapította azt is, hogy ugyanezen cikkeket úgy kell értelmezni, hogy az nem zárja ki azt a foglalkoztatói nyugdíjrendszert, amely alapján a munkáltató fizetés részeként az életkor előrehaladtával növekvő nyugdíjjárulékokat fizet, feltéve, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód megfelelő és szükséges egy legitim cél eléréséhez, amelyet a nemzeti bíróságnak kell megállapítania.⁷⁹²

Magyarországon is választhatnak foglalkoztatói nyugdíjrendszerhez való csatlakozást a kormánytisztviselők, illetve a közigazgatási szervezet munkavállalói.⁷⁹³ Mivel a kormánytisztviselők munkaviszonya kinevezéssel jön létre, a biztosítási jogviszonyuk tényleges munkába állás nélkül is létrejön.⁷⁹⁴ A biztosítottak között nincs különbség a tekintetben, hogy biztosításuk munkaviszonyra, vagy közszolgálati jogviszonyra való tekintettel jön létre.⁷⁹⁵

13. Pozitív intézkedések a kormánytisztviselő hivatása és családi élete összeegyeztethetőségének érdekében

Az ESC új szociális jogként rögzítette a családos munkavállalók jogát az egyenlő esélyre és az egyenlő bánásmódra, mely az ILO 156. sz. egyezményén és a 165. sz. ajánlásán alapul.⁷⁹⁶ A 92/85/EK irányelv nem kötelezi ugyanakkor a tagállamokat arra, hogy szülési szabadságot biztosítsanak a munkavállalónak olyan anyai minőségében, aki bérnyaságról szóló megállapodás keretében vállalt gyermeket, mert az anya a 92/85/EK tanácsi irányelv értelmében nem részesül kedvezőtlenebb bánásmódban a szülési szabadság igénybevételével összefüggésben. Ennélfogva nem tekinthető úgy, hogy a bérnyaságról szóló megállapodás

⁷⁹⁰ Bővebben lásd: 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bek.

⁷⁹¹ C-499/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2010. október 12-i ítélete. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Region Syddanmark. ECLI: EU: C:2010:600.

⁷⁹² Case C-476/11. Judgment of the Court (Second Chamber) of 26 September 2013. ECLI: EU: C:2013:603.

⁷⁹³ 2007. évi CXVII. törvény, 2. §. 23. pont.

⁷⁹⁴ <https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/images/epel/Tajekoztatok/Kifizethelyi-tjkoztat-vgleges.pdf>
Letöltés: 2021. 04. 19.

⁷⁹⁵ Ibid. Államkincstár tájékoztatója, p. 37.

⁷⁹⁶ GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében* Universitas–Győr Nonprofit Kft. Győr, 2015. p. 229.

keretében gyermeket vállaló anya a 2006/54/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja szerinti nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésben részesült.⁷⁹⁷ Az ECtHR kijelentette, hogy az ECHR 8., 12. és 14. cikke nem garantálja az egyenlő bánásmódot a tényleges homoszexuális élettársi kapcsolatok és a heteroszexuális házasságok között.⁷⁹⁸ Az ECJ a Hay ügyben értelmezte a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját. Választ adott arra a kérdésre, hogy „úgy kell-e értelmezni, hogy a nemzeti jogalkotó azon döntése, miszerint a házasság megkötését eltérő nemű személyek számára tartja fenn, minősülhet-e olyan jogszerű, megfelelő és szükséges célnak, amely igazolja az abból a tényből fakadó közvetett hátrányos megkülönböztetést.” Másodsorban választ adott arra a kérdésre is, hogy „a kollektív szerződés, amely a házasságot kötő alkalmazottak számára tartja fenn a javadalmazás és a munkafeltételek tekintetében adott kedvezményt, szükségszerűen kizárhatja-e ebből a kedvezményből a polgári együttélési szerződést kötött, azonos nemű partnereket.” Az ECJ emlékeztetett arra, hogy a személyek családi állapotára vonatkozó szabályozás a tagállamok hatáskörébe tartozik. Mindazonáltal a 2000/78/EK irányelv 1. cikkének célja a foglalkoztatás és munkavégzés területén bizonyos típusú – köztük a szexuális irányultságon alapuló – hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem, és az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítása. A tagállam olyan szabályozása, ugyanis, amely szerint csakis a házasságot kötött munkavállalók jogosultak a javadalmazás vagy a munkafeltételek tekintetében adott kedvezményekre, szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül a hasonló helyzetben lévő, polgári együttélési szerződést kötött homoszexuális munkavállalókkal szemben.⁷⁹⁹ Az ECJ döntése értelmében „az azonos nemű személlyel polgári együttélési szerződést kötő munkavállaló nem részesülhet a házasságkötés alkalmával a munkavállalóknak nyújtott olyan kedvezményekben, mint a pótszabadság vagy a házasságkötési támogatás, ha az érintett tagállam nemzeti szabályozása nem teszi lehetővé az azonos neműek közötti házasságkötést.” Az indoklásban az szerepel, hogy e kedvezmények célja és nyújtásának feltételeire tekintettel az azonos neműek, és a házasságot kötő munkavállalók hasonló helyzetben vannak.⁸⁰⁰

⁷⁹⁷ C-167/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. C. D. kontra S. T. ECLI: EU:C:2014:169. 53-54. pont.

⁷⁹⁸ Bővebben lásd: Case of MATA ESTEVEZ v. SPAIN 56501/00 Decision Court (Fourth Section) 10/05/2001.

⁷⁹⁹ Bővebben lásd: C-267/06. sz. ügy. Tadao Maruko és a Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. A Bíróság ítélete 2008. április 1. ECLI: EU: C:2008:179. 73. pont. ill. 1. C-147/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. május 10-i ítélete. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg. ECLI: EU: C:2011:28653. pont.,

⁸⁰⁰ C-267/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (ötödik tanács) 2013. december 12. Frédéric Hay és a Crédit agricole mutuel de Charente - Maritime et des Deux - Sèvres. ECLI: EU: C:2013:823. 47. pont.

Vitatható azonban, hogy a bejegyzett élettárs hasonló helyzetben van-e a házastárssal, hiszen a Kit. kormánytisztviselő fizetés nélküli szabadsága,⁸⁰¹ cafeteriajuttatás,⁸⁰² kezességvállalás,⁸⁰³ pótszabadság,⁸⁰⁴ családalapítási támogatás,⁸⁰⁵ iskolakezdési és gyermeknevelési támogatás,⁸⁰⁶ vagyonyilatkozat,⁸⁰⁷ kormány megbízott illetménye, juttatása,⁸⁰⁸ illetve az értelmező rendelkezései⁸⁰⁹ a bejegyzett élettársat nem említ, és krízis támogatás igénylése esetén a rendelet bejegyzett élettársat nem, csak a házastársat említi.⁸¹⁰

A Tanács 2010/18/EU (szülői szabadság) keretet irányelve a szubszidiaritás elvének megfelelően módosította 2012.03.07-én a hatályon kívül helyezett 96/34/EK (szülői szabadság) irányelvet.⁸¹¹ Az irányelvet a Tanács a „szociális partnerekkel, az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezetének Szövetségével (UNICE), és az Európai Szakszervezeti Szövetséggel (ESZSZ) együtt alkotta. A Parlament és a Tanács 2010/18/EU irányelvet hatályon kívül helyezte a 2019/1158/EU irányelvvel, mely a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyt hívatott szolgálni. Az új irányelvet A Parlament és a Tanács a Bizottság javaslatára, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága bevonásával alkotta, melyet a tagállamoknak 2022. augusztus 2-ig kell a nemzeti jogba átültetni. „Az irányelv olyan minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek célja a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének és egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása a munkavállaló szülők vagy gondozók munkája és családi élete összehangolásának megkönnyítése révén.”⁸¹² Az irányelv rendelkezik az apasági szabadságról is: „A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az apák vagy - ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri - a velük egyenjogú társszülők jogosultak legyenek 10 munkanap apasági szabadságra.” E szabadsághoz való jog nem tehető függővé a munkában töltött idő tartamától

⁸⁰¹ Kit. 131. § (1) bek. b) pont.

⁸⁰² Kit. 147. § (3) bek.

⁸⁰³ Kit. 149. § (3) bek. e) pont.

⁸⁰⁴ Kit. 166. § (6) bek. (mert az Alaptörvény L. cikk (1) bek.) egynemű személyek között házasságot nem ismer.

⁸⁰⁵ Kit. 161. § (1) bek.

⁸⁰⁶ Kit. 162. § (1-2) bek.

⁸⁰⁷ Kit. 183. § (1) bek., 213. § (1) bek.

⁸⁰⁸ Kit. 210. § (6) bek.

⁸⁰⁹ Kit. 280. § (1) bek. 10., 13., 27. és 33. pont.

⁸¹⁰ 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet, 71. § (3) bek. d) pont.

⁸¹¹ A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

⁸¹² AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről Megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjának 2019. július 12-i, L 188. számában (79. o.), hatályos 2019. augusztus 1-től.

vagy a szolgálati idő hosszától. A jogalkotó rendelkezik arról is, hogy „Az apasági szabadsághoz való jogot a munkavállaló nemzeti jog szerint meghatározott családi jogállásától, illetve családi állapotától függetlenül kell biztosítani.”⁸¹³ A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvével szemben áll az olyan nemzeti rendelkezés, amely előírja, hogy „az olyan női munkavállalók, akiknek gyermekük van, és munkaviszonyban állnak, e gyermek születését követő kilenc hónapon át részesülhetnek egy adott munkaszünetben, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és ugyanezzel a jogállással rendelkeznek, csak akkor részesülhetnek ugyanebben a munkaszünetben, ha e gyermek anyja szintén munkaviszonyban áll.”⁸¹⁴ „A 2019/1158 irányelv véd a szabadság igénylése vagy igénybevétele, rugalmas munkafeltételek kérelmezésére vonatkozó jog gyakorlása miatt történő elbocsátás és az arra irányuló bármiféle előkészület megtiltása tekintetében is.”⁸¹⁵ A 2019/1158/EU irányelv fenntartja a 96/34/EK irányelvvel meghatározott védelmi szintet. A 96/34/EK irányelv alapján, különösen azok a munkavállalók voltak védve, „akik kétéves szülői szabadságot vesznek igénybe, megőrzik azon fizetett éves szabadsághoz való jogukat, amelyet a gyermekük születését megelőző évben szereztek.”⁸¹⁶ A szabadság mértéke azonban független a gyermekek számától. 96/34/EK tanácsi irányelv melléklete 2. szakaszának 1. pontját nem lehet akként értelmezni, hogy egyéni jogot biztosít a gyermek számára „a szülői szabadság igénybevételére, és nem lehet akként értelmezni sem, hogy az ikrek születése jogot keletkeztet a született gyermekek számával megegyező számú szülői szabadságra.”⁸¹⁷ Az irányelvvel ellentétes⁸¹⁸ az, ha a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett fizetése alapján

⁸¹³ Ibid. 2019/1158 irányelv 5. cikk.

⁸¹⁴ C-104/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. szeptember 30-i ítélete. Pedro Manuel Roca Álvarez kontra Sesa Start España ETT SA. ECLI: EU: C:2010:561. 44. pont.

⁸¹⁵ Ibid. 2019/1158 irányelv 12. cikk.

⁸¹⁶ Bővebben lásd: a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (EGT-vonatkozású szöveg) melléklet 5. szakasz 4. pont.

⁸¹⁷ Bővebben lásd: C-149/10. sz. ügy. A Bíróság (első tanács) 2010. szeptember 16-i ítélete (a Dioikitiko Efeteio Thessalonikis (Görögország) előzetes döntéshozatal iránti kérelme) — Zoi Chatzi kontra Ypourgos Oikonomikon. ECLI: EU: C:2010:534. Rendelkező rész, 1-2. pont.

⁸¹⁸ Bővebben lásd a 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 6. és 7. pontjában.

határozzák meg.⁸¹⁹ A gyermekgondozás segítése a Bizottság ajánlása alapján, négy oszlopon áll.⁸²⁰

Egyrészt az, a gyermekgondozási szolgáltatások nyújtásában áll a szülőknek, akik dolgoznak, vagy oktatási, vagy képzési programot folytatnak, vagy éppen munkát, vagy munkához szükséges tanfolyamot keresnek.⁸²¹ Másrészt, biztosított a különleges szabadság a felelős szülők számára a gyermekek gondozásáért és neveléséért.⁸²² Az ajánlás 4. cikke alapján a különleges szabadság biztosításáért a nemzeti, regionális és helyi hatóságokat, menedzsmentet és munkaerőt, valamint más érintett szervezeteket, magánszemélyeket, illetve a nemzeti, regionális vagy helyi hatóságokat terheli a kötelezettség, hogy a menedzsmenttel, munkaerővel, más érintett szervezetekkel és magánszemélyekkel, kezdeményezzenek és/vagy bátorítsanak kezdeményezéseket, és reálisan vegyék figyelembe a nők fokozott részvételének szükségességét a munkaerőpiacon.⁸²³ Harmadrészt az áll a munka környezetének, szerkezetének és szervezésének, így módon való alakítása középpontjában, hogy azok reagáljanak a tisztviselők,⁸²⁴ és egyéb munkavállalók gyermekeik miatti igényeire. A munkahelyi környezet, szervezet és szervezés tekintetében a tagállamoknak,⁸²⁵ ugyancsak figyelembe kell venniük a nemzeti, regionális és helyi hatóságokat.⁸²⁶ Gondoskodni kell arról is, hogy a személyek megfelelő elismerést kapjanak gyermekgondozási szolgáltatásokkal, foglalkozásukban a beutazás módja, és munkájuk társadalmi értékének tekintetében. Fontos az is, hogy támogassák e fellépést, különösen az állami szektorban, amely példaértékű lehet ezen a területen a kezdeményezések fejlesztésében.⁸²⁷ Negyedrészt, a foglalkozás, a család és a nevelés a gyermekek gondozásából eredő felelősséget meg kell osztani a nők és a férfiak között.

„A hatóság véleménye szerint „a védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatása nem kínos kötelesség, hanem lehetőség a szervezeti kultúra színesítésére,

⁸¹⁹ C-116/08. sz. ügy. A Bíróság ítélete (harmadik tanács) 2009. október 22. Christel Meerts és a Proost NV. ECLI: EU: C:2009:645. 57. pont.

⁸²⁰ Council Recommendation of 31 March 1992 on child care (92/241 /EEC).

⁸²¹ Az oktatási ismeretek túlnyomóan elméleti ismeretek átadását, a képzési ismeretek túlnyomóan gyakorlati ismeretátadást közvetítenek.

⁸²² Szülőkön az örökbefogadó és nevelő szülőt is érteni kell.

⁸²³ A nők részvételének elősegítése a munkaerő-piacon, már a Rámai Szerződésben is megjelenik, éppen az egyenlő bánásmóddal, ill. az egyenlő munkaért egyenlő fizetés elvével kapcsolatosan. A nők fokozott munkahelyi részvétele azonban lehetetlen megfelelő gyermek elhelyezési lehetőségek hiányában.

⁸²⁴ Az alkalmazásban állók átlagos állományi száma az általános közigazgatásban a központi költségvetési szervezetek körében, 2019. január-november 64.809 fő volt, ebből legalább havi 60 munkaórában alkalmazásban álló 1683,27 fő volt. Forrás: KSH.

⁸²⁵ Bővebben lásd az ajánlás 5. cikkében.

⁸²⁶ Egyenlő bánásmódbeli paradoxon, hogy minél kisebb egy település lélekszáma, annál nehezebb a gyermekgondozás infrastrukturális, pénzügyi és személyzeti feltételeit megfelelő módon megteremteni és működtetni.

⁸²⁷ A KSH adatai szerint 2009-ben 26 687 bölcsődei férőhely volt, 2018-ban pedig már 47 169.

többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.”⁸²⁸ A Kit. XX. fejezete hatalmas, a nemzeti jognak megfelelő előrelépést jelent a kormánytisztviselő hivatása és családi életének összeegyeztetésében,⁸²⁹ hiszen „a törvény az Alaptörvény nemzeti hitvallásának, a VI. cikk (1) bekezdésének, a XV. cikk, valamint a XIX. cikk teljesülésével összhangban kiemelten támogatja a családi élet tiszteletben tartását. Az Alaptörvény különleges védelemben részesít minden hetero-normatív értelemben vett családot, így a tisztviselők családját is, mert az a társadalom létének alapja. A Kit. alapján a támogatás érinti a munkaidőt, felmentési időt, pótszabadságot, szülési szabadságot, fizetés nélküli szabadságot, kötelező részmunkaidőt, cafeteria juttatást, otthoni munkavégzést, családalapítási támogatást, iskolakezdési és gyermeknevelési támogatást, és a gyermek táborozását is. A védelem elengedhetetlen feltétele, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója értesüljön arról, tisztviselő kötelezettség teljesítése számára aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna. Együttélésünk legfontosabb kerete a család, ezért Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat.”⁸³⁰ A társadalom létének alapja a tisztviselők családja is, ezért a társadalom érdeke, hogy a közigazgatási szervezet munkavállalói, hivatali kötelezettségeiket úgy tudják összeegyeztetni családi kötelezettségeikkel, hogy annak se a társadalom, se a tisztviselő, se a tisztviselő családja ne lássa kárát.⁸³¹ A támogatás azért is indokolt, mert a tisztviselő teljesítményét befolyásolja az egyéni szellemi és fizikai képességen túl, életkörülményei, családi és egyéb helyzete is.⁸³² A Kit. a családot alapító és gyermeket nevelő kormánytisztviselőkre, várandósságának megállapításától gyermeke hároméves koráig, számos pozitív intézkedést tartalmaz, különösen, munkaidőre, felmentési időre, pótszabadságra, szülési szabadságra, fizetés nélküli szabadságra, kötelező részmunkaidőre, cafeteria juttatásra, otthoni munkavégzésre, családalapítási támogatásra, iskolakezdési és gyermeknevelési támogatásra, és táborozásra vonatkozóan. A munkaerő-piachoz való folyamatos kapcsolódást tesz lehetővé a törvény azon rendelkezése, „mely által a kormánytisztviselő a képzéshez, továbbképzéshez, nyelvtanuláshoz nyújtott támogatásra jogosult a szülési szabadság, illetve a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje alatt is.”⁸³³ A kormánytisztviselő életkörülményét pozitívan befolyásolja az az intézkedés, mi szerint a munkaadó a felmentési

⁸²⁸ EBH/95/2011.

⁸²⁹ 2018. évi CXXV. törvény, (Kit.) 152. §-163. §.

⁸³⁰ Általános indokolás a Kit.152.§.-hoz.

⁸³¹ MAKKOS Nándor: *Megerősítő intézkedések a családi állapot és a család kapcsolatában* Jegyző és Közigazgatás XXII. ávfolyam, 2. szám, 2020.március-április. p. 20-26.

⁸³² GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 33.

⁸³³ Kit. 153. §.

időt „a gyermeket nevelő kormánytisztviselő kérésére meghosszabbíthatja. E kedvezményre a gyermek mindkét szülője jogosult, ha kormánytisztviselő és a gyermek közös háztartásban él.”⁸³⁴ A törvény a pótszabadságok új fajtáját teremti meg azzal, hogy a tisztviselőnek első házasságkötése⁸³⁵ esetére öt munkanap pótszabadságot biztosít.⁸³⁶ Az UDHR, az ICCPR férfi és nő jogát említi a házasságkötésre, az az AB határozat kiemeli, hogy a házastársaknak külön neműeknek kell lenniük, mely intézményt és az azzal együtt említett családot az államnak védenie kell. Az első házások kedvezménye a bejegyzett élettársakat is megilleti,⁸³⁷ azonban azt a Kttv. nem ismeri, a Kit. 155. §-a, pedig nem említi.

A tisztviselő számára jövedelemszerzési lehetőséget biztosít, „ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő írásbeli kérelmére a kinevezésében a munkáltató heti húszórás részmunkaidőt köt ki – akár egyenlőtlen munkaidő beosztással is – amennyiben a kormánytisztviselő kérelme benyújtásakor gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra lenne jogosult.”⁸³⁸ A tisztviselő speciális helyzetében jövedelemszerzése alapvető fontosságú lehet, melyet lehetővé tehet projektértékelői jogviszonya is.⁸³⁹

A munkáltató jogkör gyakorlója gyermeket nevelő tisztviselők számára, magasabb összegű cafeteria juttatást, és - a gyermek tízéves koráig - a közszolgálati szabályzatban az otthoni munkavégzésre vonatkozóan kedvező rendelkezéseket állapíthat meg.⁸⁴⁰ A Kit. alapján, „a kormánytisztviselő évente egy alkalommal - a gyermekes családok élethelyzetének javítása érdekében – gyermekenként iskolakezdési, és gyermeknevelési támogatásra, illetve óvodás, illetve iskolás gyermekének nyári szünidei felügyelete, valamint táborozása költségéhez a Kormány rendeletében meghatározott mértékben és módon való támogatásra, is jogosult.”⁸⁴¹

A társadalom család iránt érzett felelősségét olyan módon kell összeegyeztetni a hivatal iránt érzett felelősséggel, hogy az a tisztviselői réteg minden tagja számára, minden élet helyzetben egyaránt biztosíthassa családi életük működését. Fontos a tisztviselők számára, hogy életüket tudatosan úgy formálják, hogy figyelemmel legyenek arra, hogy viselkedésük

⁸³⁴ Kit. 154. §.

⁸³⁵ Bővebben lásd: UDHR 16. cikke, az ICCPR 23. cikke, valamint a14/1995 AB határozatban.

⁸³⁶ Bővebben lásd: Kit. 155. § (6) bek.

⁸³⁷ Bővebben lásd: EBH/456/2017., 2009. évi XXIX. törvény a bejegyzett élettársi kapcsolatáról, az ezzel összefüggő, valamint az élettársi viszony igazolásának megkönnyítéséhez szükséges egyes törvények módosításáról. 3. §. (1) bek f).

⁸³⁸ Kit. 157-158. §.

⁸³⁹ 2016. évi XXXIII. törvény az állami projektértékelői jogviszonyról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról.

⁸⁴⁰ Kit. 159-160. §.

⁸⁴¹ Kit. 161-163. §.

mintául szolgál a magánszféra munkavállalói számára is, hiszen az Ebktv. 8. § alapján „közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága, családi állapota, anyasága, terhesség, vagy apasága, miatti rendelkezés, ha az miatt kedvezőtlenebb bánásmódban, részesül valaki, vagy valakik, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” Ilyen alapon nem alkalmazható hátrányos megkülönböztetés közvetetten sem. Az Alaptörvény XV. cikkének (5) bekezdése különleges gondoskodásra szoruló és védelmet igénylő csoportként emeli ki a családokat.

A Kit. 122 §-a alapján „rendkívüli esetben a kormánytisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles munkát végezni,” de a rendkívüli munkaidő elrendelése nem jelenthet személyére, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet. Garanciális szabály a szabadság ütemezésében a Kit. 129. §-a mely alapján, „amennyiben a kormánytisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a kormánytisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatói jogkör gyakorlóját.”

Bár az egyenlő bánásmód elvét nem sérti, mégis elgondolkodtató, hogy a Kit. kedvezményes szabályozása miért nem épül be a Kttv. rendelkezései közé, hiszen a családi élet összeegyeztetése a hivatással érinti e tisztviselői réteget is.

Fontos, hogy a közigazgatási szervezet munkavállalói, hivatali kötelezettségeiket úgy tudják összeegyeztetni családi kötelezettségeikkel, hogy annak se a társadalom, se a tisztviselő, se a tisztviselő családja ne lássa kárát. A tagállamoknak, így a munkáltatóknak, biztosítaniuk kell, hogy a szülői, illetve az apasági, szabadságot gyakorló munkavállalók ilyen célú szabadságuk idejére legalább olyan jövedelmet kapjanak, mintha tevékenységüket egészségi állapotukhoz kapcsolódó okokból szakították volna meg. A családbarát intézkedések illetményel kapcsolatos célja, fenntartani a munkavállaló gyermekgondozás előtti életszínvonalát.

14. Otthoni munkavégzés

A vészhelyzetre való tekintettel, a munkáltató egyoldalú intézkedéssel az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést⁸⁴² is elrendelheti.⁸⁴³ Nemcsak a várandós munkavállaló érdekében rendelhető el otthoni munkavégzés, ugyanis vitatható, hogy az otthoni munkavégzés (home office) a munkavállaló egészségvédelméhez,⁸⁴⁴ gazdaságos foglalkoztatásához,⁸⁴⁵ vagy a munkavállaló és a családi élete összeegyeztetéséhez⁸⁴⁶ áll közelebb. Tisztviselő egészségvédelme tekintetében „anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát”⁸⁴⁷ szükséges vizsgálni. A gazdaságosság tekintetében a költségtakarékosság, az ügyfél-elégedettség, az eredményesség, és a hatáidők betartása jöhet számításba.⁸⁴⁸ A családi élet összeegyeztetésének szempontjából fontos hogy a tisztviselő a közigazgatási szerv ellenkező tartalmú utasítása hiányában munkavégzésének helyét maga határozhatja meg, a munkaideje azonban a hivatal szokásos munkaideje. A tisztviselők egyenlő bánásmódja szempontjából fontos, hogy otthoni munkavégzésük idejére is korábbi illetményükre jogosultak.⁸⁴⁹

15. Rész-következtetések

Az egyenlő bánásmód megsértését ez irányú kötelezettségeik ellenére leggyakrabban a munkáltatók követik el. Az emberi méltóság tisztelete, és az egyenlő bánásmód kötelezettsége megfogalmazható az állam, mint munkáltató oldaláról is, mert a jogegyenlőség klauzulája a közhatalmat gyakorlók számára tartalmazza, hogy minden személyt, így a kormánytisztviselőket is egyenlő méltóságúként kezeljenek. A kormányzati szervezet e kötelezettségéből számos más kötelezettsége is ered, mert az egyenlő bánásmód szerepet játszik nemcsak a tisztviselő munkához való hozzájutásban, de különösen nyilvános közzolgálati álláshirdetésekből, a tisztviselő foglalkoztatási jogviszonya létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésekben, tisztviselő munkára való felvételében, és alkalmazási feltételeiben, és foglalkoztatási jogviszonyának megszüntetésében is. Az egyenlő bánásmód

⁸⁴² Kit. 125. § (1). bek., 30/2012 (III. 7.) Korm. rendelet a közzolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közzolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről.

⁸⁴³ 47/2020 (III. 18). Korm. rendelet. 6. § (2) bek. b).

⁸⁴⁴ Kit. 90. § (1) bek., Kit. 91. § (1) bek. c.), f)

⁸⁴⁵ Kttv. 195. § (2) bek., Kit. 91. § (1) bek. h), i).

⁸⁴⁶ Kit. XX. fejezet

⁸⁴⁷ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 4. cikk (1) bek.

⁸⁴⁸ Kttv. preambulum, Kit. 66. § (2) bek.

⁸⁴⁹ Kit. 90. § (2-3) bek.

nem mellőzhető a tisztviselő foglalkoztatási jogviszonya alapján járó juttatásai, így különösen illetménye megállapításában és biztosításában sem. Jelentős szerepet játszik a tisztviselő tagságával vagy részvételével kapcsolatban tisztviselők szervezeteiben, az előmeneteli rendszerben, a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint a tisztviselők hivatásbeli és családi kötelezettségeinek összehangolásában is.

Kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége a kormánytisztviselőt a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, valamint a közszolgálati szabályzat alapján az adott álláshelyen úgy foglalkoztatni, hogy az ne jelentsen hátrányt a tisztviselő sérülékenysége idején sem. Nem helyezhető például alacsonyabb beosztásba a tisztviselő csupán anyasága miatt. Az álláshelyen ezért részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségére való tekintettel lehetőséget kell biztosítani, hiszen két fő négy órában dolgozó kormánytisztviselő alkalmazására is lehetőség nyílik egy álláshelyen. Kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége továbbá a kormánytisztviselő részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, úgy biztosítani, és a feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a kormánytisztviselő kötelezettségeit teljesíteni tudja. Az egészséges munkafeltételek biztosításának kötelezettsége a munkáltató kötelezettsége, mely kötelezettségek elmulasztása fizikailag, lelkileg és szellemileg megbetegítheti a munkavállalót. Az egészséges munkafeltételek biztosítása a fizikai környezet megfelelőségében is tetten érhetők. A munkavállaló fizikai kondíciójának fenntartása a magánszférában bevett gyakorlat, melyet, például a munkahelyen vagy közvetlen közelében biztosított kedvezményes sportszer használatával is elősegítenek. A tisztviselői szférában a munkáltató inkább a tisztviselő szellemi kondíciójára helyezi a hangsúlyt. Az előítéletek, a diszkrimináció, a szegregáció, a zaklatás, és az arra adott utasítás a tisztviselő testét, lelkét és szellemét is hátrányosan érintheti, mely degradáló lealacsonyító bánásmódban nyilvánulhat meg, ami megmérgezi a munkahelyi légkört, és lehetetlenné teszi a tisztviselő tisztességes és hatékony munkavégzését. A kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége ingyenesen biztosítani minden kormánytisztviselő alkalmassági vizsgálatát munkába lépését megelőzően, és kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállása alatt rendszeresen. A munka-alkalmassági vizsgálatához, mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak érdeke fűződik. Előbbinek a munkavállaló munkavégzési képességének megállapítása céljából, utóbbinak pedig különösen akkor, ha munkavégzésében egészségkárosodást szenved, és azt igazolnia kell. A munkaadónak, különösen az állami munkaadónak a fogyatékkal élő munkavállaló részére kötelessége biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a megfelelő munkahelyi környezetet, így

különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását is, mindaddig, amíg ez a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet.

Kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége minden kormánytisztviselője számára feladatai elvégzéséhez szükséges tájékoztatást és iránymutatást megadni, és az előírt vagy engedélyezett, feladataival kapcsolatos indokolt és szükséges képzést és továbbképzést biztosítani. A tisztviselő végzettsége, szakképzettsége, vagy a szakképesítése, tapasztalata, képességeinek figyelembe vétele elsősorban a beosztási okiratban történik. Korábban az a szemlélet volt jellemző, hogy a munkavállalók ismereteinek „több lábon kell állniuk.” Jelenleg azonban úgy tűnik, a tisztviselőktől a jogszabályok által is az elmélyült szakmai ismeretek birtoklása a meghatározó követelmény, ezt az NKE továbbképzési rendszere is alátámasztja. A tisztviselőre ugyanis jellemző ismeretei megújításának szükségessége, de minél több ismerettel rendelkezik, annál több időre van szüksége ismereteinek aktualizációjához, mivel azonban a rendelkezésére álló munka,- és szabadidő-keret véges, hangsúlyosabb szerepet kell, hogy kapjanak az aktuális munkavégzéséhez szükséges ismeretei. Napjainkban – különös tekintettel a Covid járványra – az NKE által biztosított online képzések kapnak nagyobb hangsúlyt. Az egyenlő bánásmód tekintetében fontos, hogy – a munkavállalók eltérő egészségügyi, szociális, lakhatási, családi, és egyéb helyzete, különösen fogyatékkal élők, sokgyermekesek, családjukat egyedül nevelők, vidéken élők esetében – egyaránt biztosítva legyen az indokolt képzésekhez történő egyenlő hozzáférés. A munkáltató számára fontos a tisztviselők szairányú ismereteinek fejlesztése, különösen egy ügyintéző esetében, de adott ágazatra jellemzően, jelentőséggel bírhat a tisztviselők multi-direkcionális ismereteinek hasznosítása is, például egy kormány megbízott esetében. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetében nem beszélhetünk egyenlő bánásmódról, a kinevezés-módosítással érintett, és a kinevezés módosítással nem érintett tisztviselők között, ha feladataik különbözőek, és a vizsgálat a feladataikkal kapcsolatos. Egyenlő bánásmódról két kinevezés módosítással érintett személy esetében azonban beszélhetünk, ha a kinevezéssel érintett munkavégzés feltételei hasonlóak. Még ebben az esetben is eltérőek lehetnek a tisztviselők családi helyzetei, mely hatással bír munkavégzésükre. Ezért kinevezés módosítás esetén, az azonos vagy hasonló tisztviselői helyzetek kapcsán, a tisztességes és méltányos elbánást kell érvényesíteni.

. A kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője köteles az ágazati jogszabályokban meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben - a Kormány rendeletében meghatározottak szerint -

közszolgálati szabályzatot kiadni. A közszolgálati szabályzat nem lehet ellentétes a jogi hierarchia magasabb szintjén álló jogszabállyal, így az Ebktv. előírásaival sem.

Az egyenlő bánásmód elvének megsértése a (részmunkaidős) tisztviselővel szemben is elkövethető közvetlenül, közvetetten, szándékosan, szándék nélkül, és mulasztással is, akkor, ha munkavégzésére való tekintettel részesül hátrányban, például ha illetménye munkavégzésével nem arányosan kerül megállapításra.

A kormányzati igazgatási szervnek azonban nemcsak a diszkrimináció mentességet kell biztosítania, hanem az Ebktv. előírásai szerint, az előnyben részesítés lehetőségét is. Bár az esélyegyenlőségi terv (ET) elkészítésére vonatkozó kötelezettséget sem a Kttv. sem a Kit. sem az Mt. nem tartalmazza, az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek, és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek ET-et elfogadni. Az ET különösen elősegíti az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését, a tisztviselő munkahelyi és családi kötelezettségeinek összehangolhatóságát, mert az a hátrányos helyzetű tisztviselők életminőségének javítása érdekében készül. A munkáltatónál létrehozásra kerülhet az esélyegyenlőség biztosítása céljából Munkahelyi Esélyegyenlőségi Bizottság, és Esélyegyenlőségi referens, Esélyegyenlőségi koordinátor foglalkoztatására is sor kerülhet. Kormányzati igazgatási szerv az előnyben részesítés keretében számos szolgáltatást biztosít, különösen munkát kereső tisztviselők számára információt nyújt, és idősebb tisztviselők számára olyan képességekhez jutást támogat, melyekkel a fiatalok már rendelkeznek, például IT ismeretek. Támogatást nyújthat fogyatékkal élők számára, és segíti a családi élet és a munka összeegyeztetését a gyermeket nevelő tisztviselők számára. A kormányzati igazgatási szerv a panasztételben is segítséget nyújt a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Bizottság, az Esélyegyenlőségi referens, és az Esélyegyenlőségi koordinátor és mások bevonásával.

A munkáltatók kötelezettsége a munkavállalói oldalon jogosultságokat jelent, például az igazságos munkafeltételekhez való jog magában foglalja, az ésszerű napi és heti munkaidőt, a fizetett munkaszünetet, évente minimum négy hét fizetett szabadságot, a veszélyes vagy egészségtelen munkafeltételek kiküszöbölését, a heti pihenőnapot, a szerződéses, vagy foglalkoztatási viszony lényeges változásairól szóló tájékoztatást, az éjszakai munkát végző dolgozók előnyben részesítését.

Kormányzati igazgatási szerv kötelezettsége továbbá minden kormánytisztviselőnek az illetményét és egyéb járandóságait megfizetni, és kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségei teljesítése során indokoltan felmerült költségeit megtéríteni, valamint biztosítani annak lehetőségét is, hogy minden kormánytisztviselő érdekképviseleti

tevékenységével kapcsolatos jogait gyakorolhassa. Az illetmény megfizetésének kötelezettsége, és annak megállapításának körülményei adnak talán legtöbb lehetőséget a legtöbb vitára, illetve módot adnak az egyes nézetek kifejtésére. Az illetmény egyrészt meghatározó eszköze a közszolgálati létszámgazdálkodásnak, hiszen az elérhető illetmény nagysága befolyásolhatja a közszférában dolgozók számát. Másrészt, ha a közszférabeli munkára élethivatásként tekintünk, annak ki kell elégítenie a tisztviselő anyagi és munkával kapcsolatos igényeit. Fontos elv az illetmény biztosításában a megfelelő munkáért megfelelő bér elve is. Az illetmények a közszférában különbözők az ágazati törvényeknek megfelelően, és különböznek az elvégzendő munkát illető felelősségnek tekintetében is. Az illetményekre hatással van a közigazgatási szervezet funkcionális és területi elhelyezkedése, mert például minisztériumokban magasabb az illetmény, mint az önkormányzatoknál. Az ágazati bérkülönbségeket egyre inkább a teljesítmény, és nem csupán az iskolai végzettség indokolja, hiszen a tisztviselők között is vannak akár az egyetemi szintet is meghaladó végzettségű munkavállalók, és lehetnek középfokú végzettségűek is, különböző teljesítmény szintekkel. Az egyenlő bánásmód összehasonlíthatatlanság hiányában a különböző ágazati törvények alá tartozó munkavállalók esetében, csak a szociális biztonságuk okán hozható a „tisztességes” illetményekkel összefüggésbe. Az egyenlő bánásmód az ugyanazon törvény hatálya alatt, azonos jogviszonyban állók esetében követelmény, azonban az egyes ágazatok tekintetében is csak akkor működhet, ha a munkavállalók által elvégzett munka hasonló értékű, vagy a munkavállalók hasonló helyzetben vannak.

Két azonos álláshelyen foglalkoztatott tisztviselő tényleges és elvárt munkája között lehet különbség, oly módon, hogy bár az egyik tényleges munkája lényegesen megjhaladja a másik munkavállaló munkamennyiségét, mégis az a munkavállaló részesülhet magasabb illetményben, melynek munkája jobban megfelel a teljesítmény értékelő által elvárt követelményeknek, és azt a vezető úgy is értékeli. A hasonló „helyzetbe kerülés” azonban már vitákra adhat okot, amennyiben például az egyik munkavállalóval kötnek tanulmányi szerződést a másikkal nem, vagy juttatásaik, illetményük, nemük, vagy egyéb védett tulajdonságaik ellenére különböző. Az elvégzett munka értékelésénél a viták forrása lehet a bérsávok alkalmazása is, mert a fiatalabb munkavállaló életkora alapján az alsó bérsávba kerül esetleges nagyobb teljesítménye esetében is. A vezetői posztokra való kijelölés is állandó viták forrása lehet, mert annak alapja vitatható, és a teljesítmény értékelése is alapulhat szubjektív tényezőkön.

Kiemelten fontos az emberi méltóság védelme a teljes közigazgatási életpálya során, különösen a tisztviselők nyugdíjközeli állapotában, illetve a nyugdíjazással kapcsolatos intézkedések területén. E területen számos kérdéssel szembesülünk, például azzal, hogy igazolható-e munkaerő-piaci célokkal tisztviselők nyugdíjazása, van-e lehetőség nyugdíjkorhatárt elért tisztviselők továbbfoglalkoztatására, vagy jogszerű-e nők esetében a korábbi nyugdíjbavonulás lehetősége. Az első, és a második kérdésre az a válasz, hogy a tagállami intézkedés jogszerű, ha a munkaerő-piaci politikára irányuló törvényes célkitűzése objektíven és ésszerűen igazolható, amennyiben a cél elérése megfelelő és szükséges eszköznek minősül. A harmadik esetben, pedig az a válasz, hogy az Unióban egységes nyugdíjbavonulási korhatár nem létezik, abban a tagállamoknak széles mérlegelési lehetőségük van, azt a jogalkotó a közszférában, nyugdíjtörvényben, vagy ágazati törvényben szabályozhatja. Az ECJ kiemelte, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód megfelelő és szükséges voltát egy legitim cél eléréséhez a nemzeti bíróságnak kell megállapítania.

A tisztviselő által elszenvedett kár nemcsak anyagi, hanem erkölcsi is lehet, mely személyiségi jogsértés keretében következhet be. A tisztviselő egységes, oszthatatlan, és zárt személyisége védelmében fontos, egyrészt, hogy a személyi jogairól általános jelleggel előre nem mondhat le, annak meghatározott köréről pedig csak előzetesen és írásban. Korlátozni csak abban az esetben lehet, ha a korlátozás szolgálatának rendeltetésével közvetlenül összefügg, és feltétlenül szükséges, valamint a cél elérésével arányos. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén az igényérvényesítés a magánjogi eljárásoktól különbözhet a közjogban, melyet a bíróság munkajogi, vagy polgárjogi perben bírál el.

Az egyenlő bánásmód elvének működését különösen a Kttv. és a Kit.-kapcsán vizsgáltuk, bár azt részleteiben nem tartalmazzák e törvények, mert az arra vonatkozó részletes szabályokról külön törvények, illetve uniós irányelvek rendelkeznek. Ez alól kivételek a Kttv. és a Kit. adatvédelem körében tett előírásai – melyet Kttv és a Kit. részletesen, utóbbi széleskörűbben tárgyal – s, melyek tiltják a kormánytisztviselő média-magatartásában, az előnyben, vagy hátrányban részesítést.

III. A tisztviselői kötelezettségei az egyenlő bánásmód érvényesítésében

A közigazgatási tevékenység az élet minden területén megjelenik, napjainkban univerzális jelleget ölt, ezért is indokolt az egyenlő bánásmód fényében azoknak az elvnek a vizsgálata, mely a tisztviselők tevékenységét nap, mint nap érintik. A tisztviselő

magatartásának meg kell felelnie különösen az általános, és a hivatásetikai elveknek. Meg kell felelnie többek között a jóhiszeműség és tisztesség, a jogszerűség, a szakszerűség, a hatékonyság, a személyi jogok védelme, elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságosság, a méltányosság, a méltóság, az előítélet mentesség, a politikai semlegesség, az érdekek elsődlegessége, a törvényesség, az alávetettség, az életpálya, a fokozott felelősség, elvének.⁸⁵⁰ Vezetők esetében ide soroljuk a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése, és a számonkérés elvét is.⁸⁵¹ A Helyes Hivatali Magatartás Európai Kódexe a közszolgálati alapelvek⁸⁵² között említi a diszkrimináció tilalmát.⁸⁵³ A kormánytisztviselő teljes életútján jelenlévő tisztességes eljárás⁸⁵⁴ követelménye megjelenik az Alaptörvényben is.⁸⁵⁵ A jóhiszeműség negatív és pozitív értelemben a jó erkölcsbe ütközés hiányát *contra bonos mores*, illetve a jóhiszeműséget és a bizalmat *bona fides*-t jelenti. A kormánytisztviselő tisztességes magatartását az értékteremtő munka⁸⁵⁶ és a tisztességes eljárás együttesében találjuk.⁸⁵⁷

Az egyenlő bánásmódot értelmeztük az állam és a munkáltató szempontjából, de az állam és a munkáltató jogi személyisége következtében önmagában cselekvőképtelen ezért az egyenlő bánásmód alkalmazója csak természetes személy lehet. A kormányzati szolgálati jogviszony⁸⁵⁸ létesítésében⁸⁵⁹ az egyenlő bánásmód biztosítása, tehát nemcsak az állam és a munkaadó kötelezettsége. E miatt – jóllehet a közszolgálatban a tisztviselőnek félre kell tennie elképzeléseit az igazságosságról, és engedelmeskednie kell a jogi előírásoknak, melyeknek meg kell felelniük az egyenlő bánásmód követelményeinek – a tisztviselőknek szükséges az egyenlő bánásmód ismerete. Az egyenlő bánásmód a közszolgálatban a fentiekén túl azért is jelen lehet,

⁸⁵⁰ GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közszolgálati jog* Szerkesztették: György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.258.

⁸⁵¹ Ibid. György, p.258.

⁸⁵² A Kódex a kormánytisztviselőkre vonatkozó elvek között a 18. és 19. cikket a kormánytisztviselőt foglalkoztató intézményhez intézi.

⁸⁵³ Európai Ombudsman: A helyes hivatali magatartás európai kódexe. Az ombudsman hivatalát az EUSz keretében hozták létre a tagállamok azzal a céllal, hogy az uniós intézmények jó közigazgatását és átláthatóságát biztosítsák. Az Ombudsmanhoz keresetet lehet benyújtani az információkhoz való hozzáférés, adminisztratív késedelem, méltánytalanság vagy diszkrimináció, ill. az átláthatóság hiánya esetében. Bővebben lásd: <https://www.ombudsman.europa.eu/hu/home> Letöltés: 2020. 10. 19.

⁸⁵⁴ Bővebben lásd: EJEE 6. cikk, 1. bek, PPJNE 14. cikk, 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról, preambulum.

⁸⁵⁵ Alaptörvény, M cikk (1); XIV. cikk (1); XXVIII. cikk (1) bekezdése.

⁸⁵⁶ Ismert az értékteremtő munka, a munka-érték klasszikus és neoklasszikus felfogása. Azonban közszolgálatban különösen a társadalom értékítélete határozza meg a közszolgálat munkájának „értékét.”

⁸⁵⁷ Bővebben lásd: 3115/2013. (VI. 4.) AB határozat - alkotmányjogi panasz elutasításáról. [11].

⁸⁵⁸ Közszolgálati jogviszony három módon jöhet létre, kinevezéssel, választással, és munkaszerződéssel.

⁸⁵⁹ Kit. XIV. fejezet.

mert bizonyos társadalmpolitikai preferenciákat is hordoz, például esélyegyenlőség vagy bizonyos társadalmi rétegek arányos képviselésének biztosítását.⁸⁶⁰

Az egyenlő bánásmód követelménye a tisztviselők tekintetében különösen az általános magatartási elvekkel hozható összefüggésbe. A Kttv. 9.-13 §.-a nem tartalmazza a Kit. által felsorolt valamennyi általános magatartási elvet. A Kit. nem tartalmazza az egyenlő bánásmód elvét. Azonban nem aggályos a Kit. hallgatása az egyenlő bánásmódról, hiszen azt, az Ebktv. előírásaival együtt kell értelmezni. Kit. X. fejezete az általános magatartási elvek⁸⁶¹ közé sorolja a jóhiszeműség és tisztesség, a joggal való visszaélés tilalma, a szakszerűség (professzionizmus), a hatékonyság, és a személyiségi jogok védelmének elvét. A közszolgálat speciális elvei közé soroljuk, a politika-semlegesség,⁸⁶² az érdekek elsődlegessége, a törvényesség,⁸⁶³ az alávetettség,⁸⁶⁴ az életpálya,⁸⁶⁵ a professzionizmus,⁸⁶⁶ és a fokozott felelősség elvét.⁸⁶⁷ Az alábbiakban az egyenlő bánásmód követelményét a felsorolt elvekkel hozzuk összefüggésbe.

1. Jóhiszeműség és tisztesség elve

A természetes személyek és más jogalanyok tiszteletben tartására, és tisztességes eljáráshoz való jogának védelmére kellő figyelmet kell fordítani.⁸⁶⁸ A kormánytisztviselő teljes életútján jelenlévő tisztességes eljárás⁸⁶⁹ követelménye megjelenik az Alaptörvényben is.⁸⁷⁰ A kormánytisztviselő tisztességes magatartását az értékteremtő munka⁸⁷¹ és a tisztességes eljárás együttesében találjuk.⁸⁷² Kormánytisztviselőnek feladatai során a kölcsönösen együtt kell

⁸⁶⁰ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p. 26.

⁸⁶¹ Csak első látásra abszurd a kép, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét nem tartalmazza a Kit., mert az az arra vonatkozó részletes szabályokról külön törvény, illetve uniós irányelvek rendelkeznek. A tagállamok feladata gondoskodni arról is, hogy a tagállam egész területén az összes megfelelő jogi eszköz révén biztosítsák az elv érvényesülését, tájékoztatás, vagy egyéb eszközök által.

⁸⁶² Bővebben lásd: HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)* Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010., KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019.

⁸⁶³ Alaptörvény B cikk (1).

⁸⁶⁴ 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat; 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.

⁸⁶⁵ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

⁸⁶⁶ A professzionizmus elvét más források szakszerűség elveként említik.

⁸⁶⁷ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 30-39.

⁸⁶⁸ Bővebben lásd: EUMSZ 75. és 215. cikkéhez fűződő nyilatkozatban, Alapjogi Karta IV. és VI. cikkében.

⁸⁶⁹ Bővebben lásd: EJE 6. cikk, 1. bek, PPJNE 14. cikk, 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról, preambulumban.

⁸⁷⁰ Alaptörvény, M cikk (1); XIV. cikk (1); XXVIII. cikk (1) bekezdése.

⁸⁷¹ Ismert az értékteremtő munka, a munka-érték klasszikus és neoklasszikus felfogása. Azonban közszolgálatban különösen a társadalom értékítélete határozza meg a közszolgálat munkájának „értékét.”

⁸⁷² Bővebben lásd: 3115/2013. (VI. 4.) AB határozat - alkotmányjogi panasz elutasításáról. [11].

működni,⁸⁷³ munkatársaival és a szolgáltatások igénybe vevőivel, más jogát jogos érdekét nem sértheti, a másik féllel szemben tájékoztatási kötelezettség terheli „minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy változásról, amely meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.”⁸⁷⁴ A kormánytisztviselőnek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni.

A jóhiszeműség negatív értelemben a jó erkölcsbe ütközés hiányát *contra bonos mores* jelenti. Pozitív értelemben a *bona fides* a jóhiszeműséget és a bizalmat jelenti. A kormánytisztviselő eljárásában a jóhiszeműség jelentheti a szubjektív alapú tudatállapotot, és jelentheti az objektív tisztességességet, melynek a jóhiszeműség és tisztesség felel meg.⁸⁷⁵ Szűk értelemben a jóhiszeműség a jogsértés tudatosságának hiányát, bővebb értelemben, a jóhiszeműséget és bizalmat együttesen jelenti, mely elvezet a méltányosság fogalomhoz.

A jóhiszemű és tisztességes bánásmódot a Kódex is említi,⁸⁷⁶ jogi, morális, és az illetéktelen befolyásolás tekintetében.

a) Jóhiszeműség és tisztesség jogi vizsgálata

aa.) A kormánytisztviselőnek jogai gyakorlása és a kötelezettségeink teljesítése során a jóhiszeműség elvének megfelelően kell eljárnia,⁸⁷⁷ továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem szabad olyan magatartást tanúsítania, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.⁸⁷⁸ A jóhiszeműség és tisztesség követelménye szerződések esetében levezethető a tilos szerződés semmisségét kimondó törvényi szakaszból is.⁸⁷⁹ Amennyiben az elkövető a bűncselekményt hatalmi, vagy befolyási viszonyával visszaélve követi el, a bűncselekmény minősített esete valósul meg.⁸⁸⁰

Anyagi értelemben a tisztviselő erkölcsének kereteit jogszabályok tartalmazzák, mert meghatározzák, a tiltott magatartásoktól való tartózkodás kereteit, a közvetlen, illetve közvetett diszkrimináció, jogtalan elkülönítés, zaklatás, vagy más az egyenlő bánásmóddal kapcsolatba kerülő jogszabálysértő magatartásoktól való tartózkodást, de a gyakorolható pozitív

⁸⁷³ HAZAFI Zoltán (szerk): *A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2012. p.70.

⁸⁷⁴ Kit. 63. § (2). bek.

⁸⁷⁵ Bővebben lásd: 34/2014 (XI.14.) AB határozat; 14/2018 (IX.27.) AB határozat.

⁸⁷⁶ A Magyar Kormánykormánytisztviselői Kar Hivatásetikái Kódexe II/7. pontja.

⁸⁷⁷ Az 7/2013. (III. 1.) AB határozat alapján a tisztességes eljáráshoz fűződő jog körébe tartozik a hatékony bírói jogvédelem követelménye. Bővebben lásd: Kommentár a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvényhez - Szerkesztette: BARABÁS Gergely/F. ROZSNYAI Krisztina/KOVÁCS András György.

⁸⁷⁸ Ptk. 1:3 § (1-2) bek, Mt. 6.§ (2). bek.

⁸⁷⁹ Ptk. 6:95. §.

⁸⁸⁰ Btk.198.§.

intézkedések kereteit is. A jóhiszeműség tartalma tehát jogilag meghatározott, nem tekinthető jóhiszeműnek az a személy, aki cselekményének esetleges, vagy tényleges negatív hatásairól tud. Az egyenlő bánásmód szempontjából a tisztviselő erkölcsössége anyagi jogi, és eljárás jogi értelemben is megalapozott.

ab). Az Ebktv. alapján mindenkivel „azonos tisztelettel”⁸⁸¹ kell bánni, nem sértve a jóhiszeműség és tisztesség elvét, mert a jóhiszeműség és tisztesség elvében felállított zsinórmértékre támaszkodva lehet gátat szabni a diszpozitív szabályozás lehetőségével való visszaélésnek.⁸⁸² A tisztesség megközelíthető annak negatív oldaláról a tisztességtelenség hiányának oldaláról is, mert egyrészt a hamis látszat keltése tisztességtelen.⁸⁸³ Másrészt, tisztességtelen a hamis tanúzás, hamis szakvéleményadás is.⁸⁸⁴ A tisztesség negatív megfogalmazásait bővíti „a Civil Service Code (CSC) tartalma, mikor tiltja a hatóságok vagy a parlament megtévesztését, vagy információk elhallgatását, valamint harmadik személy befolyásolásának tűrését, és a személyes nyereszkedést.”⁸⁸⁵ A tisztesség követelményét sérti továbbá, ha a kormánytisztviselő joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.⁸⁸⁶

A tisztesség nem provizórikus tényező a kormánytisztviselő magatartásában. Tisztességen Berke olyan magatartást ért, melynek a munkaviszony teljes szakaszában jelen kell lennie és az elv magában foglalja a hibák feltárásának és haladéktalan korrigálásának köteleességét, valamint a rendelkezésére álló források rendeltetésszerű felhasználásának követelményét.⁸⁸⁷ Kormánytisztviselők tisztességén tehát helyes, tisztességes, jóhiszemű, nem csalárd magatartást értünk. A kormánytisztviselő helyes magatartása nem elszigetelten jelenik meg a kormánytisztviselői közösségben, hanem interakciókban bontakozik ki. A kormánytisztviselői magatartás több irányban hat.

A tisztességes, helyes magatartást értékelhetjük úgy, mint a kölcsönös bizalom⁸⁸⁸ megtartása. Közszolgálatban a közszolgálat elsőbbségének elve a meghatározó,

⁸⁸¹ Ebktv. 1. §.

⁸⁸² Bővebben lásd: Kommentár a 2013. évi V. törvény - a Polgári Törvénykönyvhöz.

⁸⁸³ A jó hírnév sérelmét jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó, azt sértő, valótlan tényt állít, híresztel, vagy való tényt hamis színben tüntet fel. (Ptk. 2:45. § (2) bek.).

⁸⁸⁴ Pp. 4. § (4). bek.

⁸⁸⁵ KISS György szerk: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.83.

⁸⁸⁶ Ptk. 1:3. § (2). bek.

⁸⁸⁷ BERKE Gyula, KISS György, BANKÓ Zoltán, KAJTÁR Edit, KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, Budapest 2012. Bevezető rendelkezések.

⁸⁸⁸ Bár a Kit. nem tartalmazza, bizalomvesztés fenn állhat nemcsak a vezető és a munkavállaló(k) irányában, hanem fordítottan is. A vezető részéről a kormánytisztviselő irányában a tisztelet megadásának hiánya végső soron saját vesztét is okozhatja a felelősség hierarchiában, hiszen, ha a felettes nem szakértő – vezető szerepe folytán – kiszolgáltató helyzetbe kerülhet. Amennyiben a vezető szaktudásának hiányához, magatartása meg nem

kormánytisztviselőnek felelősségtudattal és a közigazgatásba vetett bizalom fenntartását szolgálva kell eljárnia.⁸⁸⁹

b). Tisztességre tekinthetünk úgy is, mint a tisztviselő „morális” magatartására. Az erkölcs modernkori alaptétele Kant munkásságában elválik a hit parancsolataitól.⁸⁹⁰ Nem igaz kategórikusan kijelentve, hogy a jog az ember külső világát alakítja, míg az erkölcs a belső világát. A jognak ugyanis létezik preventív funkciója, a „félelem a büntetéstől,” mely alapulhat előfeltevésen és tapasztalaton. A közzolgálat erkölcsösségét a végrehajtásra való felhatalmazásban és a végrehajtás hatékonyságában is kell keresnünk. A pozitív jog tulajdonsága ugyanis, hogy az társadalmi felhatalmazásból táplálkozik. A közzolgálat hatékonysága pedig azt az erkölcsösséget teremti meg, hogy a közigazgatás költségek hordozóját, a társadalmat ne terhelje jobban, mint az feltétlenül szükséges. Az erkölcs társadalmi normához való kötése azért labilis, mert azt az „ott” és az „akkor” befolyásolja. Az erkölcs egyes vélemények szerint azonban nem eléggé objektív.

Egy ősi jogi generál klauzula keretet ad a jóhízműség és tisztesség elvének a közzolgálatban: „*honeste vivere alterum non laedere...*”⁸⁹¹ Azonban találunk „közelebbi” elveket is a szabályozás tekintetében, hiszen a tisztesség a tisztviselő magatartásában magában kell, hogy foglalja, hogy „a jog előtt, a törvény előtt és az eljárás folyamatában mindenki egyenlő.”⁸⁹²

c.). Illetéktelen befolyás alóli mentesség

Az illetéktelen befolyás a kormánytisztviselő oldaláról megvalósíthatja a hivatali visszaélést.⁸⁹³ A hivatali visszaélésnek azonban több konjunktív feltétele van.⁸⁹⁴ Személyi adatkezelés megsértésével például akkor követhető el „a közfeladatot ellátó szerv törvényes működési rendjét vagy feladat- és hatáskörének illetéktelen, külső befolyástól nem mentes ellátása,”⁸⁹⁵ ha az adatokat fel is használják.⁸⁹⁶ A tagállamok jogszabályban vagy kollektív

felelőssége is társul, „körülötte elfogyhat a levegő,” ezért a vezető elhagyhatja a kormánytisztviselői pályát. A vezető gondoskodási kötelezettséggel is rendelkezik a munkavállaló(k) irányában, ezért részéről a kormánytisztviselő(k) irányában támasztott elvárások és szükségletek tartós figyelmen kívül hagyása, a kormánytisztviselő(k) hivatásának feladásához is vezethet.

⁸⁸⁹ Kit. 66. § (1). bek.

⁸⁹⁰ Immanuel KANT: Kritik der reinen Vernunft <http://kickme.to/Warthogsbooks.pdf>. p.596. Letöltés: 2019.12.12.

⁸⁹¹ A „nem ártani,” szigorúbb elv, mint a „becsületesen élni”, mert utóbbi pozitív kötelezettségeket is tartalmaz. Bővebben lásd: F. M. KAMM: *Intricate Ethical Rights, Responsibilities, and Permissible Harm* Oxford University Press, Oxford, 2007. p.13.

⁸⁹² KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs 2010. p.70.

⁸⁹³ Btk. 305.§.

⁸⁹⁴ Törvény által tiltott, szándékos vagy gondatlan elkövetés, társadalomra veszélyesség. Bővebben lásd: 1/2018. számú büntető elvi határozatban.

⁸⁹⁵ Info tv. 27.§. (6) bek.

⁸⁹⁶ Bővebben lásd: BDT 2019. 3988. KGD 2018. 27.

szerződésben meghatározott szabályokat állapíthatnak meg a munkavállalók foglalkoztatással összefüggő személyes adatai, jogai és szabadságai biztosítása érdekében. E szabályok olyan megfelelő és egyedi intézkedéseket foglalnak magukban, amelyek alkalmasak az érintett emberi méltóságának, jogos érdekeinek és alapvető jogainak megóvására.⁸⁹⁷

2. Jogszerűség elve, joggal való visszaélés tilalma

Jogot sért a joggal való visszaélés, mert a joggal való visszaélés tilalma alapelv.⁸⁹⁸ Az ECHR 17. cikke is tartalmazza a joggal való visszaélés tilalmát. Jellemzőek e kifejezésnek különösen az alapjogi aspektusai,⁸⁹⁹ szabadságjogokkal, büntetőjoggal,⁹⁰⁰ valamint más jogi előírásokkal való kollíziói.⁹⁰¹ A joggal való visszaélés tilalma⁹⁰² a jogszerűség követelményének negatív tartalmú, parancsoló aspektusa.⁹⁰³ Magatartás akkor is jogszerűtlennek minősül, ha a törvény szövegének megfelel ugyan, de nem a jogintézmény rendeltetésének megfelelő célra irányul. Jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni.⁹⁰⁴ A célhoz kötött jogszerűség elvével együtt megvalósított joggyakorlás követelménye a kormánytisztviselői, és más hivatásrendek magatartását is meghatározó alapelv.⁹⁰⁵ Mind a kormányzati szervezet, mind a kormánytisztviselő köteles a tevékenységével összefüggő jogszabályokat megtartani.⁹⁰⁶ Mind a kormányzati szervezet, mind a kormánytisztviselő meg tudja valósítani – azonban nem valósíthatja meg szankciók nélkül – a joggal való visszaélést, vagy ha úgy tetszik a jogszerűtlenséget eljárásában.⁹⁰⁷

⁸⁹⁷ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (EGT-vonatkozású szöveg). 88. cikk, (1-2) bek.

⁸⁹⁸ A Kúria Pfv. 20.466/2017/8. - Polgári ügyben hozott határozata az alapelv forrásául az Alaptörvény B) cikk 1). bekezdését jelöli meg.

⁸⁹⁹ Christopher L. EISGRUBER, Lawrence G. SAGER: *Religious Freedom and the Constitution* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2007. p.171.; Rafael DOMINGO *God and the Secular Legal System* Cambridge University Press Cambridge, 2016. p.81.

⁹⁰⁰ Bővebben lásd: Alaptörvény VI. cikk; Kúria 23/2018. számú munkaügyi elvi határozat.

⁹⁰¹ Bővebben lásd: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs 2010.

⁹⁰² Ptk 1:5. §.

⁹⁰³ Indokolás a 2018. évi CXXV. törvényhez.

⁹⁰⁴ Bővebben lásd: a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. állásfoglalása.

⁹⁰⁵ Bővebben lásd: 2018. évi CXXV. törvény; 2019. évi CVII. törvény; 2017. évi CL. törvény; 2017. évi CXLIII. törvény; 2015. évi CXLIII. törvény.

⁹⁰⁶ Kit. 116. § (1) a); Kit. 64.§ (3). bek.

⁹⁰⁷ Kit. 116. § (1) a); Kit. 64.§ (4). bek.

A kormánytisztviselőnek joga és kötelessége is eljárása során a rendeltetésszerű joggyakorlás, és feladatai ennek az elvnek megfelelő teljesítése. Kormánytisztviselő jogszerűtlen tevékenysége közvetlenül, és közvetetten is sértheti az egyenlő bánásmód elvét, például „a rendeltetésszerű joggyakorláselvéből következik, hogy csak akkor kérhető a potenciális munkavállalótól a terhességére vonatkozóan nyilatkozat, ha az adott munkakör betöltésénél ennek jogszabály előírása alapján jelentősége van, például munkavédelmi szempontból.”⁹⁰⁸ Kormánytisztviselő köteles megtartani és másokkal is megtartatni a jogszabályok rendelkezéseit. A *neminem laedit qui suo iure utitur* elv alapján senki sem sérti mások jogát, ha saját jogát gyakorolja.” Ellenben, a joggal való visszaélés megvalósíthatja különösen mások jogos érdekeinek csorbítását, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozását, zaklatását, véleménynyilvánításának elfojtását.⁹⁰⁹ Jognyilatkozat alapvetően akkor hatályosulhat, ha közlése során a törvényes feltételeket betartották. Amint említettük egy magatartás lehet jogszerűtlen akkor is, ha ugyan a törvény szövegének megfelel, azonban nem a jogintézmény rendeltetésének megfelelő célra⁹¹⁰ irányul. A jogokat és kötelezettségeket ezért a jogalkotó eredeti céljának megfelelően kell gyakorolni. Diszkriminatív cselekmény azonban nem lehet a jogalkotó eredeti célja, azt csak a törvény, mint egyenlő bánásmód alóli kivételt tartalmazhatja.⁹¹¹

Amennyiben a joggal való visszaélés⁹¹² jogszabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás a közszolgálat vagy a másik fél érdekét sérti, „a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolhatja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.”⁹¹³ Különös méltánylást érdemlő érdek általában szükséghelyzetben vehető figyelembe. Az „egyoldalú jognyilatkozat fő szabály szerint csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza” és csak a cízzel való közléssel válik hatályossá.⁹¹⁴ A jognyilatkozat megfelelő közlése által megnyílik a jogorvoslatra rendelkezésre álló határidő is.

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban e rendelkezések különösen a személyiségi „jogokról lemondó vagy abból engedő nyilatkozat esetén értelmezhető”⁹¹⁵ – melyet

⁹⁰⁸ Bővebben lásd: az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjúknál feltehető munkáltatói kérdésekről.

⁹⁰⁹ Kit. 64. § (2) bek.

⁹¹⁰ A jogalkotó célja, a jogszabályok előterjesztéséből és indoklásából ismerhető meg.

⁹¹¹ Bővebben lásd: igazolt nem egyenlő bánásmód.

⁹¹² Bővebben lásd: a tisztviselői kötelezettségek c. fejezet 2. pontjában.

⁹¹³ Kit. 64. § (5) bek.

⁹¹⁴ Kit. 68. § (2) bek.

⁹¹⁵ Kit. 68. § (3) bek. HAZAFI Zoltán szerk.: *A köztisztviselői törvény magyarázata* ÁROP-2.2.5.-2008-0001 számú, Humán-erőforrásgazdálkodás a központi közigazgatásban kiemelt projekt Budapest, 2012. p.72.

megszorítóan kell értelmezni, csak adott tárgykörre vonatkozhat.⁹¹⁶ A jognyilatkozatok alakilag és eljárási jog alapján kötöttek.⁹¹⁷ A Kit. alapján „a kormánytisztviselőtől csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.”⁹¹⁸ Fontos, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyt érintő lényeges jognyilatkozatok alakilag kötöttek, azokat írásba kell foglalni. Főszabály szerint írásban közöltnek minősül az elektronikus dokumentum is, melyeket egyes esetekben fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell ellátni A jognyilatkozatokat, a tartalmuk alapján kell elbírálni.⁹¹⁹ Az egyenlő bánásmód szempontjából is kardinális kérdés az, hogy a Kit.-ben egyoldalú jognyilatkozatból „e törvény végrehajtására kiadott jogszabályban⁹²⁰ és közszolgálati szabályzatban⁹²¹ meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek,”⁹²² valamint az, hogy jogszabályba, vagy a jó erkölcsbe ütköző⁹²³, megállapodás semmis.⁹²⁴ A munkáltató egyoldalú jognyilatkozata a közléssel tehát hatályossá válik,⁹²⁵ mely okozhatja a kormánytisztviselő hátrányos helyzetét különösen akkor, ha munkaköre megváltozik, vagy illetménye csökken.⁹²⁶

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrány okozás összefüggésben áll-e az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal.

Munkajogi következményként a kormánytisztviselővel szemben etikai eljárás, munkáltatói felmentés, munkajogi tekintetben anyagi kártérítés, büntetőjogi tekintetben akár az elzárása is jogkövetkezmény lehet.

3. Szakszerűség elve

A professzionalizmus nem kizárólag a piaci versenyre jellemző elv, az a közszolgálat alapelve is, ahol érvényesülnie kell. A professzionalizmus a közszolgálat minőségének is

⁹¹⁶ Mt. 5§ (2). bek.

⁹¹⁷ Kit. 71. §.

⁹¹⁸ Kit. 67. § (7) bek.

⁹¹⁹ Kit. 71. § (1a) bek.

⁹²⁰ Bővebben lásd: különösen 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 14. § (1) bekezdés alapján közszolgálati alapadatokkal kapcsolatban. A 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 23. § távmunka végzéssel, a 24. alapján szolgálati lakással kapcsolatban.

⁹²¹ Bővebben lásd: különösen 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendeletben, 79-80.§-ban illetményelőleggel kapcsolatban; egészségügyi szűrővizsgálat támogatása 83. §-ban. Egyéb juttatások esetében a 83/A §-ban.

⁹²² Kit. 68. § (1). bek.

⁹²³ Ptk 6:97 §. Bővebben lásd: a jóhiszeműség és tisztesség körében.

⁹²⁴ Kit. 74. § (1) bek.

⁹²⁵ Kit. 68. § (2) bek.

⁹²⁶ Kúria Mfv. 10.051/2017/11. - Munkaügyben hozott határozat [17].

jelzője. A professzionalizmus elve a közszolgálatban megfelel speciális szaktudások elveinek. A professzionalizmus, az életpálya-változtatás, a szabályozás módosítását igényli, amely mögött gazdasági körülmények változásai, politikai, közjogi, közigazgatási megfontolások állnak.⁹²⁷

A hivatásos tisztviselőtől azt kívánták – és manapság is azt kívánjuk, – hogy „győzze le önmagában a haszonleső, önző embert, a köz szolgálatára buzgón szentelje magát és igazságtalanság nélkül, objektíve, pártatlanul járjon el ügykörében. Ezt részben az egoizmus megfelelő kihasználásával (fizetés, kitüntetések, címek), részben a kötelességtudás és hivatásérzet benevelésével, részben jogi eszközökkel és fegyelemmel érik el.”⁹²⁸ Ma úgy fogalmazhatunk, hogy a kormánytisztviselő akkor látja el szakszerűen a feladatait, ha tevékenységét, a jóhiszeműség és tisztesség, a joggal való visszaélés tilalma, a hatékonyság, és nem utolsósorban a személyiségi jogok védelme elvét alkalmazva jár el. Minden közszolgálati alkalmazottra kétszeresen is vonatkozik a törvényesség követelménye, a közszolgálati alkalmazott ugyanis nemcsak azt nem teheti, amit jogszabály tilt, hanem csak azt teheti, amit a jogszabály számára előír vagy megenged.⁹²⁹ A kormánytisztviselő feladatai sokrétűek. Lehetnek a kormányzati szolgálati jogviszonyára vonatkozóak és egyéb szakmai szabályoknak megfelelőek, mindkét esetben azonban szakmai feladatait a közérdek figyelembevételével kell ellátnia.⁹³⁰ A kormánytisztviselő, feladataival összefüggő szakmai követelményeket munkája során érvényesíti.⁹³¹ Szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolnia és teljesítenie. A tisztességtelenség kritériuma a szakmai gondosság követelményeivel való ellentétesség,⁹³² és a megtévesztő, vagy agresszív gyakorlat.⁹³³ A szakmai gondosság, a kormánytisztviselő ésszerűen elvárható szintű szakismeretet, és agresszív gyakorlatának⁹³⁴ hiányát is jelenti, illetve a jóhiszeműség és tisztesség alapelveinek megfelelően elvárható tőle a gondosság, és a mulasztás hiánya.

A kormánytisztviselő szakszerű munkavégzésében az egyenlő bánásmód elve megközelíthető szakmai elvek, a szakmára hatást gyakorló elvek, és az adott tevékenység

⁹²⁷ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

⁹²⁸ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás* Magyar Királyi Egyetemi Nyomda.1942, Budapest, p.59.

⁹²⁹ Ibid. György, p.37.

⁹³⁰ Kt. 65. § (1). bek.

⁹³¹ Kt. 65. § (2). bek.

⁹³² Bővebben lásd: különösen a 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 4. melléklete 3. 4. pontjában foglaltakat.

⁹³³ Bővebben lásd: Indokolás a 2008. évi XLVII. sz. törvényhez; Nagykommentár a fogyasztókkal szembeni tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmáról szóló 2008. évi XLVII. törvényhez - Zavodnyik József.

⁹³⁴ Az agresszív gyakorlat olyan pszichés nyomást jelent, mely meggátolja az ügyfél logikus gondolkodását. Bővebben lásd: Fogyasztójogjegyzet –Tóth Tihamér p. 49. 2020.12.05.

eljárás-jogi oldaláról is.⁹³⁵ A közigazgatási munkavégzés általános szabályait át kell hatnia a munkavégzésre vonatkozó egyenlő és méltányos jog alapelveinek. A munkavégzés általános alapelvei közé soroljuk a munka megválasztásához való jog,⁹³⁶ a jogegyenlőség,⁹³⁷ az egyenlő bánásmód,⁹³⁸ a megfelelő munkafeltételekhez való jog,⁹³⁹ a képesség szerinti teljesítés,⁹⁴⁰ a teljesítmény szerinti megítélés,⁹⁴¹ a munkaerő megtartása,⁹⁴² és az érdekvédelem⁹⁴³ elvét. A közszolgálat speciális elvei közé soroljuk, a politika-semlegesség,⁹⁴⁴ az érdekek elsődlegessége,⁹⁴⁵ a törvényesség,⁹⁴⁶ az alávetettség,⁹⁴⁷ az életpálya⁹⁴⁸, a professzionalizmus,⁹⁴⁹ és a fokozott felelősség elvét.⁹⁵⁰ A felsorolt elvek bizonyosan hatnak a közszolgálat szakmaiságára és az egyenlő bánásmódra melyeket az állam, és a munkáltató, illetve a tisztviselő kötelezettségei között említünk. A képzési kötelezettség nemcsak a munkáltató oldaláról, (melyet már említettünk) hanem a tisztviselő oldaláról is fenn áll, mely érinti az egyenlő bánásmód intézményét.

a) A közszolgálati szervezet rendszer fontos alapelve a képzésekhez való egyenlő esélyű hozzáférés, mely az állami munkahelyteremtő források biztosításában is megnyilvánul.⁹⁵¹

b) A központi kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőire, és vezetőire is kiterjed a képzési, és továbbképzési kötelezettség.⁹⁵²

⁹³⁵ A másik oldalról viszont, az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósításához szükséges, hogy a tagállamok megfelelő eljárásokat vezessenek be.

⁹³⁶ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

⁹³⁷ Alaptörvény XV. cikk (1) bek.

⁹³⁸ Bővebben lásd: különösen 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban, és az Ebktvben.

⁹³⁹ Alaptörvény XVII. cikk (3) bek.

⁹⁴⁰ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

⁹⁴¹ Alaptörvény: hitvallás.

⁹⁴² Bővebben lásd: Kit. 57. § (7).; 102 § (2).; 103. § (3).

⁹⁴³ Kit. 77. § (3) s). CFR Article 28. ICCPR. 22. cikk.

⁹⁴⁴ Bővebben lásd: HAZAFI Zoltán: Közzolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda) Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010.

⁹⁴⁵ A Tanács határozata a Macedónia volt Jugoszláv Köztársasággal a csatlakozási partnerségben létrehozott elvekről, prioritásokról és feltételekről, valamint a 2006/57/EK határozat hatályon kívül helyezéséről Brüsszel, 6.11.2007 COM (2007) 659 végleges.

⁹⁴⁶ Alaptörvény B cikk (1).

⁹⁴⁷ 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat; 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.

⁹⁴⁸ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

⁹⁴⁹ A professzionalizmus elvét más források szakszerűség elveként említik.

⁹⁵⁰ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: Közzolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 30-39.

⁹⁵¹ MAKKOS Nándor: Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás JOGELMÉLETI SZEMLE (1588-080X): 2018 1. 109-117 (2018). p.111.

⁹⁵² 338/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet, 1.§ a).

c) Az igazgatási szerv kötelezettsége a kormánytisztviselő feladatainak ellátásához szükséges követelményeket (végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tapasztalat, képességek) írásban rögzíteni.⁹⁵³

Az egyenlő bánásmód szempontjából jelentőséggel bír a különböző nemű pályázók egyenlő képesítése esetén a tisztességes eljárás.⁹⁵⁴ A kormánytisztviselő számára a továbbképzési kötelezettség meghatározott, bizonyos pontszámot kell teljesíteni a Nemzeti Közzolgálati Egyetem (NKE) által biztosított jelenléti, vagy online továbbképzés során. Minden kormánytisztviselő képzését, továbbképzését, átképzését az NKE biztosítja. Minden kormánytisztviselő köteles és jogosult az munkáltatói jogokat gyakorlója által meghatározott, vagy az általa preferált képzésen részt venni.⁹⁵⁵ A munkavállaló túlképzettsége azonban a munkahelyen, hátrányos helyzetét is eredményezheti. A „különleges jogállású szerv ugyan köteles az általa előírt vagy engedélyezett, a kormánytisztviselő feladataival kapcsolatos indokolt és szükséges képzést és továbbképzést biztosítani,”⁹⁵⁶ azonban azt a munkavállaló túl is teljesítheti. A munkavállaló részéről a képzési követelmények túlteljesítése a munkahelyen feszültséget okozhat, különösen akkor, ha a beosztott képzettsége esetleg többszörösen is meghaladja a vezető képzettségét. A vezetőnek ugyanakkor nem róható fel továbbképzésében az elmaradása, hiszen gyakran kevesebb lehetősége van magát tovább képezni, mint a beosztottnak, mert munkahelyi feladatai napi munkaidején mindig túlterjednek, hiszen munkaideje meghaladja a napi nyolc órát, mert a problémák megoldása sürget, és nem lehet a gondolatoknak határt szabni. A felróhatóság hiánya azonban nem érinti a munkahelyi vezető képzettségben történő esetleges lemaradásának tényét.

A kormánytisztviselő képzési és továbbképzési kötelezettsége származhat külső és belső kényszerből. A külső kényszert a munkáltatói előírások azért tartalmazzák, hogy a kormánytisztviselő feladatvégzésének színvonalát fenntartsa, vagy emelje. A belső kényszert a tökéletesebb feladatellátás, és a fokozottabb felelősségvállalás motiválja. A kormányzat célja, hogy a szakmai előmenetelt is figyelembe véve, úgy aknázza ki a kormánytisztviselő ez irányú ambícióit, hogy az a közigazgatási szervezetrendszer számára úgy jelentsen előnyt, hogy az más érdekeket ne sértsen.

⁹⁵³ Kit. 91. § (1) bek. d).

⁹⁵⁴ C-409/95. sz. ügy. A Bíróság november 11.-i ítélete: 1997. Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen. ECLI: EU: C:1997:533. 36. pont.

⁹⁵⁵ Kit. 97.§.

⁹⁵⁶ HAZAFI Zoltán: *Közzolgálati Jog I.*Nemzeti Közzolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet Budapest, 2019. p. 101.

Igaz azonban, hogy az emberi agy ismeretek tárolási képességére elsősorban nem az ismeretek elvesztése, hanem az ismeretek „elhalványulásának” jelensége jellemző, ezért akik multidirekcionális ismerettel rendelkeznek, jobban alkalmazhatók „termékszerkezet-váltás” esetén, mert rövidebb ideig tart az „ismerős” ismeretek felelevenítése, mint az új ismeretlen ismeretek elsajátítása. A multidirekcionális ismeretek birtoklásának képessége, tehát előnyt jelenthet a tisztviselő számára, mikor megváltozik az álláshelyen betöltendő feladatainak tartalma, és kellő odafigyeléssel azt kiaknázhatja a munkaadó. Ez utóbbi aláhúzza a dinamikus kompetencia-nyilvántartás jelentőségét.⁹⁵⁷ Megjegyezzük, a tisztviselő e képessége növeli a munkáltató bánásmódjában a tisztviselők közötti megkülönböztetést, mely azonban megfelel az arányos egyenlőség elvének.

A szükséges szakképzettség előírása a munkavégzéshez objektív minimumot tartalmaz, azonban a felett, a szakképzettség foka, és az arra való tekintettel megállapított díjazás, de a különbözően megfelelő szakképzettség a vezetői pályázat értékelésében is vitára adhat okot. Az eltérő végzettség azonban jogszerű indok lehet⁹⁵⁸ az azonos értékű munkát végző azonos álláshelyen lévő kormánytisztviselők díjazásában.⁹⁵⁹

4. Hatékonyság elve

Hatékonynak akkor minősül a munkavégzés, ha egységnyi idő alatt több, jobb, és célszerűbb feladatot képes a munkavállaló elvégezni. A hatékonyságot a munkaviszonyban egyrészt a munkaidő lehető legteljesebb mértékben munkával (tartalommal) történő megtöltése jelenti. Másrészt a taylori elvekben a hatékonyság a felesleges mozdulatok számának csökkentését (eljárás kérdései) jelenti. Harmadrészt, a hatékonyság a munkaelemek formáinak „összeillesztését” (szervezési kérdések) jelenti, ahol az egyes munkaelemek formáit, a folyamat-irányítást szakemberekre bízják, optimalizálják. Negyedrészt, az innováció a munkavégzés egészét (tartalmi, eljárás, szervezési kérdések) alapjaiban változtatja meg, a „munkaelemet” kifejlesztik, az stagnál, majd hanyatlik, megszűnik és a ciklus folyamatosan ismétlődik. A hatékonyság tehát a felsorolt munkaelemek célszerűségi, gazdasági és időbeli követelményeivel kapcsolatos.

⁹⁵⁷ Kit. 177. §.

⁹⁵⁸ Kúria Mfv. I.10.518/2011/4. sz. határozata.

⁹⁵⁹ Bővebben lásd: Case C-407/98. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 6 July 2000. Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist. ECLI: EU: C:2000:367. 62. pont.

A kormánytisztviselői szolgálatban a hatékonyság, a magán-munkajogi munkavégzéshez képest részben mást, de hasonlóan komplex követelményeket indukál.

Magyary a hatékonyságot (eredményességet) két részre osztja. Egyrészt megkülönbözteti „a szervezeti eredményességet (operating efficiency) és az egyén eredményességét (individual efficiency). Véleménye szerint, ha egy alkalmazott munkája nem eredményes, az nem szükségképpen az egyén alkalmatlanságából, vagy hibájából folyik, hanem áldozata lehet olyan munkafeltételeknek, amelyek akadályozzák képességeinek legjobb kifejtését, a tőle telhető eredményesség elérését. A szervezet eredményessége így felfogva azt jelenti, hogy az nem az abban működők egyéni képességeinek az összege, hanem annál több vagy kevesebb lesz.”⁹⁶⁰ A szervezet eredményessége akkor lesz hatékonyabb a szervezetben működő egyéni képességek összegénél, ha a szervezet minden képzettségű személyből annyit foglalkoztat, hogy az minden időpillanatban, szabadságok kiadása idején is teljesíteni tudja feladatait. Első látásra tehát a szervezeti hatékonyság, a szervezeti tőke és a koordináció megfelelésének összege.

A hatékonyság elvét azonban értelmeznünk kell:

- a) a közigazgatást működtető állam oldaláról,
- b) a közigazgatás szervezetrendszerében, mint működési alapelv, és
- c) értelmeznünk kell a jogvédelem, valamint
- d) a közigazgatás és az ügyfelek kapcsolatában is, mint eljárási alapelv.

a) A politika hatással van a jogalkotás minőségére, s ez által a közigazgatási funkciók magas szintjének fenntartására.

b) Az állami alkalmazásban állók, közalkalmazottak, tisztviselők „hatékony és valódi munkát” végeznek.⁹⁶¹ Úgy tűnik, a hatékonyságot biztosító tisztviselői felelősség fokozottabb, mint a közalkalmazotti, bár a közalkalmazott minősítő lapján a munkavégzésével kapcsolatos felelősség,- és hivatástudatot is értékeli,⁹⁶² valamint a közalkalmazott is tartozik kártérítési (anyagi) felelősséggel.⁹⁶³ A kormánytisztviselő felelőssége azonban – az anyagi felelősségen túl, etikai szintre van emelve,⁹⁶⁴ és megjelenik, mint fegyelmi felelősség.⁹⁶⁵ A hivatástudat, a felelősség, valamint a fegyelmi felelősség azonban csak a „feszültséget” biztosítja a megfelelő munkavégzéshez, az vezetői, menedzseri tevékenység nélkül nem lesz megfelelően hatékony.

⁹⁶⁰ MAGYARY Zoltán: *A hivatásos közszoigálat megoldatlan kérdései* András László könyvnyomda, Kolozsvár, 1944. p. 8.

⁹⁶¹ Case C-53/81. D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. 23 March 1982 (17). ECLI: EU: C:1982:105.

⁹⁶² Kjt. 1. számú mellékletének 3.4. pontja.

⁹⁶³ Kjt. 83.§.

⁹⁶⁴ Bővebben lásd: az előítélettel kapcsolatos felelősségben. Kit. 92.§.

⁹⁶⁵ Kit. 116.§.

A kormánytisztviselőnek, „feladatait gazdaságosan, költségtakarékosan, és a polgárok elégedettségét, valamint az eredményességet⁹⁶⁶ szem előtt tartva, és a határidőket betartva kell végeznie.”⁹⁶⁷ Magyary a hatékonyság feltételeit az illetményrendszer megfelelőségében, a tisztviselő ismereteinek bővítésében látja, de megemlíti a munkaidő célszerű beosztása; a hétvégi szünet bevezetését, a munkahely egészségét és célszerű helyiségeit, a világítás, a bútor, az iroda technika és az idegesítő körülmények távoltartását a hivatalnokok testi kondíciójának gondozását helyes pszichológiai kezelését is, valamint a tisztviselők helyes kiválasztását, és előmeneteli rendjét.⁹⁶⁸

c) A kormánytisztviselői munkavégzésnek azonban a felsoroltakon túl, más követelményeknek is meg kell felelnie, mindenek előtt a jogszerűségnek. A jogszerűség elve azonban az egyenlő bánásmód elve nélkül nem érvényesülhet. Az egyenlő bánásmód elve, azért fontos a közszolgálatban, mert az a jog szabályai szerint működik. A jogszerű működés akkor hibamentes – és ez által hatékonyabb – ha megfelel az egyenlő bánásmód elveinek is, mert csökkentheti a szervezeti ellenállást a munkavégzésben, például nem támad peresíthető ügy, nem kell a személyzettel szemben etikai, fegyelmi és egyéb eljárásokat lefolytatni, vagy megismételni.

ca) Amennyiben hatékonyságról beszélünk az egyenlő bánásmódban, az jelentheti a jogvédelem anyagi jogi előírásai kormánytisztviselők általi gyors elsajátítását, alkalmazását, különösen a személyiségi jogvédelmi, vagy az esélyegyenlőségi képzés, területén.

cb) Amennyiben az egyenlő bánásmód jogvédelmi intézményének hatékonyságról beszélünk, akkor a jogalkotás minősége is kiváló, különösen visszatartó erejű az előírás, és/vagy a szankció, valamint a jogi folyamatok ellenőrzési mechanizmusa, is jól működik, mely rövid idő alatt feltárja a jogsértést, és az előírások, szankciók teljességbe mennek, valamint hatékony a generális és a speciális prevenció.

d) Más szóval, a közigazgatási szerv hatékony ügyvitele érdekében hármas követelménynek kell, hogy eleget tegyen:

- úgy szervezi meg jogvédelmi tevékenységét, hogy az eljárása alatt az eljárások résztvevőinek minimális költséget okozzon, és
- a tényállást jogszerűen megállapítva

⁹⁶⁶ KISS György (szerk): *Államszervezet és államiság Magyarország Alaptörvényében* Dialóg Campus Budapest, 2017. p.133.

⁹⁶⁷ HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati Jog I.*Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet Budapest, 2019. p.34.

⁹⁶⁸ Ibid. Magyary, p.10.

– az eljárás a lehető leggyorsabban lezárható legyen.⁹⁶⁹

da) A hatóság oldaláról a hatékonyság a megfelelő eljárásjogi intézmények megválasztása is szerepet játszik.⁹⁷⁰ A költséghatékonyság a hatósági eljárásra és nem a későbbi ügyféli kiadásokra vonatkozik.⁹⁷¹

db) Az ügyfél oldaláról ugyanakkor megfogalmazható, hogy a hatóság munkájának hatékonyságát segítheti az ügyfél irat betekintési joga.⁹⁷² Az ügyfél nem hivatkozhat alappal a hatékony és gyors eljárásvitel sérelmére, ha az eljárás azért húzódott el, mert az saját magatartása, együttműködése nem volt megfelelő.⁹⁷³

A Kúria elvi állásfoglalása értelmében a felsorolás pontjai nem egyenlő súlyúak, ugyanis sem az eljárás költségei, sem az eljárás sebessége nem írhatja felül az eljárás alaposságát, jogszerűségét.⁹⁷⁴ A hatékony eljárás a hatóság és az ügyfél oldaláról is az együttműködés követelményét támasztja a tisztviselővel szemben. Az egyes elvek sohasem állnak önmagukban azok mindig kapcsolódnak más elvekhez. Az elvek értékeket fejeznek ki, melyek a kormánytisztviselő egész életútjára vonatkoznak, bár különböző intenzitással. A fiatalok például a hatékonyság elvét másként értelmezik, mint az idősebbek, hiszen idősebbeknél azt a rutin már garantálja, ők a „szép munkát” jobban preferálják, mely a hatékony munkavégzés sajátos felfogása. A tisztviselő életpályája során saját életművet épít, mely stabillá, és elvhűvé teszi, különösen, ha életútját áthatja a humanizmus, a társadalom tagjaiért való szolgálat szakszerűsége, szépsége, a munkája színvonaláért érzett felelősség. Az egyenlő bánásmód nemcsak az eljárás hatékonyságban, hanem a tisztviselő teljes közigazgatási tevékenységében jelen van, különösen a kormánytisztviselők hivatásetikai alapelveiben.

5. Személyiségi jogok védelmének elve

Az általánosan kötelező magatartási követelményeket, és az emberi méltóságot biztosító jogot a tisztviselőknek is tiszteletben kell tartaniuk.⁹⁷⁵ Mind a tisztviselő személyiségi jogai,⁹⁷⁶

⁹⁶⁹ Ákr. 4. §.

⁹⁷⁰ Megyei bíróság K.20.102/2010/4.

⁹⁷¹ Kfv. II.37.711/2014/6.

⁹⁷² 61/2009. (VI.11) AB határozat.

⁹⁷³ Kfv. II.37.797/2014/6.

⁹⁷⁴ Kúria Kfv. III. 37.972/2015/4.

⁹⁷⁵ Alaptörvény T cikk. (1). bek. II. cikk (1) bek.

⁹⁷⁶ Ptk. 2:42. § (2).

mind a közszolgáltatást igénybe vevők személyiségi⁹⁷⁷ jogainak alapja a jogképesség,⁹⁷⁸ azonban a tisztviselők bizonyos jogaikról lemondanak, más jogukat viszont korlátozzák jogviszonyaik. A személyiség védelmében fontos, egyrészt, hogy az „egységes, oszthatatlan, zárt egész” alkot és egy aspektusának megsértése egyrészt az egész személyiségre hatással van, másrészt ténylegesen nem reparálható, a személyiség elveszti önértékét, mely szükséges ahhoz, hogy betöltsé társadalmi feladatát.”⁹⁷⁹ A tisztviselő személyi jogairól általános jelleggel előre nem mondhat le,⁹⁸⁰ személyi jogai meghatározott köréről pedig csak előzetesen és írásban mondhat le.⁹⁸¹ A tisztviselő tehát lemondhat bizonyos jogairól, azonban emberi mivoltáról és kötelességeiről nem mondhat le.

Személyiségi jogok korlátja más személyek személyiségi jogai.⁹⁸² A tisztviselő személyiségi joga csak abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás szolgálatának rendeltetésével közvetlenül összefügg, és feltétlenül szükséges, valamint a cél elérésével arányos.⁹⁸³ A szervezkedési jog is a személyiségi jogok része. A nemzeti törvények vagy rendeletek ugyanis meghatározzák, hogy az általános védelem elve nem alkalmazható három esetben.⁹⁸⁴

- Egyrészt amennyiben más nemzetközi munkaügyi egyezmények kedvezőbb rendelkezései vonatkoznak a hatóságok által foglalkoztatott személyekre.
- Másrészt magas szintű alkalmazottakra, akiknek feladatait általában politikai döntéshozó vagy irányító jellegűnek tekintik, vagy rendkívül bizalmas jellegű feladatok esetén.
- Harmadrészt nemzeti törvények vagy rendeletek határozzák meg, hogy az egyezményben előírt garanciák milyen mértékben vonatkoznak a fegyveres erőkre és a rendőrségre.

⁹⁷⁷ A személyiség fogalma tartalmazza azt a szellemi lényezetet, amely az embert megkülönbözteti minden más élőlénytől, s „melynek védelme fontos a társadalom számára, mert az ember a társadalomban képes kibontakoztatni önmagát és a társadalom számára nélkülözhetetlen javakat teremti.” JOBBÁGYI Gábor: *Személyi és családi jog*, Szent István Társulat, 2. kiadás, Budapest, 2001. p.57.; TÖRŐ Károly: *Személyiségvédelem a polgári jogban*, KJK, Budapest, 1979. p.40.

⁹⁷⁸ SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*, KJK, Budapest, 1983. p.258.

⁹⁷⁹ Bővebben lásd: HORVÁTH András: *Személyiségi jog és Persönlichkeitsrecht* in: SMUK Péter (szerk): „OPTIMI NOSTRI” *DÍJNYERTES TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZATOK* 2007. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft. Győr, 2007. p. 93.

⁹⁸⁰ Kjt. 67. § (3) bek., Kttv. 11. § (3) bek.

⁹⁸¹ Kjt. 67. § (3) bek., Kttv. 11. § (3) bek.

⁹⁸² BH. 1991. 387.

⁹⁸³ Kjt. 67. § (2) bek., Kttv. 11. § (2) bek.

⁹⁸⁴ Az ILO 151. sz. egyezmény 1 cikk 1-3 pontja alapján, az általános védelem elve nem alkalmazható három esetben. Egyrészt amennyiben más nemzetközi munkaügyi egyezmények kedvezőbb rendelkezései vonatkoznak a hatóságok által foglalkoztatott személyekre, másrészt magas szintű alkalmazottakra, akiknek feladatait általában politikai döntéshozó vagy irányító jellegűnek tekintik, vagy rendkívül bizalmas jellegű feladatok esetén, harmadrészt nemzeti törvények vagy rendeletek határozzák meg, hogy az egyezményben előírt garanciák milyen mértékben vonatkoznak a fegyveres erőkre és a rendőrségre.

A tisztviselők egyenlő bánásmódját biztosítja különösen az Unió jogszabályai⁹⁸⁵ alapjogaik védelme,⁹⁸⁶ a velük szemben alkalmazott megalázó bánásmód tilalma,⁹⁸⁷ és szükséges esetben előnyben részesítésük is.⁹⁸⁸ Az egyenlő bánásmód terén jelentős az Ebktv. 2003. évben életbe lépett jelenleg is hatályban lévő szabályozása, mely minden jogviszonyra, így a közszolgálati jogviszonyokra is vonatkozik.⁹⁸⁹

A jogvita elbírálásához szükséges jelentős tények felsorakoztatása és az állítások alátámasztására szolgáló bizonyítékok rendelkezésre bocsátása – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a peres feleket terheli.⁹⁹⁰ A bizonyítási teher *onus probandi* kérdése döntő fontosságú az anti-diszkriminációs előírások szempontjából, az egyedi panaszok elbírálásában a személyiségi jogok érvényesítésében, azonban a bizonyítási teher előírásai, egyenlő bánásmód megsértése esetén nem azonosak, a Pp. és az Ebktv. előírásaiban.⁹⁹¹

Egyenlő bánásmód követelményének⁹⁹² megsértése esetén elsősorban a munkáltató közigazgatási szerv kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebktv. és a tisztviselői jogviszonyt tartalmazó jogszabályok előírásait, vagyis nincs okozati összefüggés az elszenvedett hátrány és a védett tulajdonság között, vagy nem vonatkozik arra előírás.⁹⁹³ Az ilyen eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek⁹⁹⁴ a jogsérelmet csak valószínűsíteni kell, és a másik félnek kell bizonyítania a jogsértés hiányát. Valószínűsíteni kell továbbá, hogy a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.⁹⁹⁵ A jogsérelem fogalmát nem szabad szűken értelmezni, mert, jogsérelemnek minősül minden olyan rendelkezés, amely „sérti az emberi méltóságot, önkényes, illetve rosszhiszemű.”⁹⁹⁶

Az anti-diszkriminációs ítélkezési gyakorlat alapján két fő szabály létezik, az egyik reparáció a diszkrimináció tilalmába ütköző magatartás miatt, a másik alapján jóvátétel az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a sértett

⁹⁸⁵ Bővebben lásd: EK Szerződés 137.; 251. cikke.

⁹⁸⁶ Alaptörvény I. cikk (1-4) bek.

⁹⁸⁷ Alaptörvény II. cikk (1) bek.

⁹⁸⁸ Alaptörvény XV. cikk (1-5) bek.

⁹⁸⁹ Bővebben lásd, Ebktv. 4-5§. ill. 6§.

⁹⁹⁰ 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (Pp.) 4. § (2) bek.

⁹⁹¹ Bővebben lásd: 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bek.; 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bek.; 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bek.; Ebktv.

⁹⁹² Kttv. 13. § (1) bek.

⁹⁹³ GYULAVÁRI Tamás: „Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények” in MAJTÉNYI Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség* L'Harmattan, Budapest, 2009. p.12–13.

⁹⁹⁴ Ebktv. 5.,7.,8.,17/A,19,22. §, Mt., Ákr., Pp., EBH2018.K.23.

⁹⁹⁵ Ebktv. 19 § (1) bek b).

⁹⁹⁶ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 27.) TT. sz. állásfoglalása a megtorlás fogalmáról.

fél munkaügyi, személyiségi jogi per vagy a hatóság, vagy más közigazgatási szerv folytatja le.⁹⁹⁷ A hatóság nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a Köztársasági Elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az alapvető jogok biztosa, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit.⁹⁹⁸

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén az eljárás általában a sértett kérelmének benyújtásával indul, azt nem hatóság aktusa indítja el, és a hatóság a jogkövetkezmények alkalmazása vonatkozásában a kérelemhez kötve nincs.⁹⁹⁹ Hatóság azonban hivatalból is eljárhat az egyenlő bánásmód követelményének meghatározott állami szervek¹⁰⁰⁰ általi megsértése esetén, „ha az adott ügyben más közigazgatási szerv előtt nincs folyamatban eljárás.”¹⁰⁰¹ A rendelkezés megváltozott az Ebktv. módosításával, mert kikerült a törvény szövegéből, hogy a hatóság „az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jog érvényesítése iránti pert, munkaügyi pert, valamint közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert indíthat.”¹⁰⁰² Amennyiben az igényérvényesítésre jogosult indított a bíróság előtt eljárást, a „közigazgatási szerv az eljárást az ügy jogerős elbírálásáig felfüggeszti és az erről hozott végzést közli a bírósággal.”¹⁰⁰³

Közigazgatási perekben a panaszos a keresetet saját szerkesztésű, vagy az erre rendszeresített nyomtatványon¹⁰⁰⁴ – főszabály szerint – az eljáró közigazgatási szervnél terjeszti elő, s amennyiben fellebbezésre kerül sor, a többfokú közigazgatási eljárásban a fellebbezést is az első fokon eljáró közigazgatási szervnél terjeszti elő.¹⁰⁰⁵ A közigazgatási szerződéssel, vagy egyes közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitákban, illetve olyan esetekben, ahol megelőző közigazgatási eljárás lefolytatására nem került sor, a keresetlevelet közvetlenül a bíróságra kell benyújtani. A bíróság közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitát közigazgatási perben bírálja el.¹⁰⁰⁶

Az igényérvényesítés egyenlő bánásmód megsértése esetén a „közjogban különbözhet a magánjogi eljárásoktól, tehát magánszemélyekre, cégekre, jogi képviselőkre, közigazgatási

⁹⁹⁷ Ebktv. 15. §. (1). bek.

⁹⁹⁸ Ebktv. 14. §. (3). bek.

⁹⁹⁹ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 288/1/2010 (II.11.) TT. sz. állásfoglalása a 362/2004. (XII.26.) Korm. Rendelet 2009. október 1. napjától hatályos 14/B. §-ának eljárásjogi értelmezéséről.

¹⁰⁰⁰ Ebktv, 4. § a)-d) pont.

¹⁰⁰¹ Az Ebktv. 14. § (5) bekezdése.

¹⁰⁰² Ebktv. 15. § (6). bek.

¹⁰⁰³ Ebktv. 15.B. §.

¹⁰⁰⁴ Forrás: <https://birosag.hu/kozigazgatasi-eljaras-2020-aprilis-1-jetol>. Letöltés: 2020. 09. 16.

¹⁰⁰⁵ Bővebben lásd: 2017. évi I. törvény (Kp.) a közigazgatási perrendtartásról, ill. a 2019. évi CXXVII. törvény a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény módosításáról.

¹⁰⁰⁶ Kp. 5. § (1) bek.

szervekre eltérő szabályok vonatkozhatnak.”¹⁰⁰⁷ Tisztviselők is hivatkozhatnak az egyenlő bánásmód megsértése esetén, az unió rendeleteire, irányelveire nemzeti bíróságaik előtt, amennyiben azt egy állam nem, vagy késve alkalmazza,¹⁰⁰⁸ ugyanis a jogrendszer egységességének elve alapján a hatóságokra is érvényes¹⁰⁰⁹ a közösségi jogra alapított döntéshozatal kötelezettsége.¹⁰¹⁰ Az alapvető jogok biztosának eljárása¹⁰¹¹ a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy éven belül vagy a jogsértéstől számított három éven belül indulhat, ahol az érintett hatóságnak a döntés meghozatala előtt meg kell kísérelnie egyezség létrehozását. Egyezség hiányában a tárgyalás felmentéssel, vagy marasztalással zárul.

A közigazgatási perek köre az utóbbi időszakban számottevően bővült, mert, „a sértett személy, akkor is a közigazgatási jogvitában eljáró bírósághoz fordulhat, ha nem tisztviselő, de a közigazgatási döntést jogsértőnek tartja, vagy „a közigazgatási szerv nem tett eleget eljárási kötelezettségének, illetve ha jogi problémája közigazgatási szerződéssel vagy közszolgálati jogviszonyával kapcsolatos. Az ilyen jogviszonnyal összefüggésben keletkezett kár megtéríthető.”¹⁰¹² A „közigazgatási jogviszonyból származó tények megállapítása is a közigazgatási jogvitában eljáró bíróságtól kérhető.”¹⁰¹³ A Kp. közigazgatási szervekre vonatkozó szabályait a munkáltató szervre, a közigazgatási cselekményre vonatkozó szabályokat „a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos döntésre és intézkedésre is alkalmazni kell. A kormánytisztviselők érdekeit védi, hogy a Közszolgálati Döntőbizottság eljárása nem minősül megelőző eljárásnak.”¹⁰¹⁴

A közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perre a munkaügyi perekkel megegyezően a munkavégzés helye - ha a munkavégzés helye külföld, akkor a munkáltató szerv székhelye - szerinti bíróság illetékes. Kedvezményes szabály, hogy „természetes személy felperes a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert a belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes bíróság előtt is megindíthatja.”¹⁰¹⁵ „A közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert a munkáltató (szerv) ellen kell megindítani.”¹⁰¹⁶ A tisztviselő

¹⁰⁰⁷ <https://birosag.hu/kozigazgatasi-eljaras> Letöltés: 2020. 09. 16.

¹⁰⁰⁸ A Tanácsadó Testület 288/4//2010. (VI. 21.) TT. sz. állásfoglalása az európai uniós jog hatályosulásával kapcsolatos kérdésekről.

¹⁰⁰⁹ Bővebben lásd: EUSZ. 4. cikk (3) bek.

¹⁰¹⁰ Ibid. Tanácsadó Testület 288/4//2010. (VI. 21.) TT. sz. állásfoglalása.

¹⁰¹¹ 2021. január 1-jétől az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) feladatait az alapvető jogok biztosa vette át.

¹⁰¹² Bővebben lásd: <https://birosag.hu/kozigazgatasi-eljaras> Letöltés: 2020. 09. 16., ill. Kp. 38. §.

¹⁰¹³ A szabályozás módosult a 2019. évi CXXVII. törvény következtében.

¹⁰¹⁴ Kp. 5. § (4). bek.

¹⁰¹⁵ Kp. 13. § (8) bek.

¹⁰¹⁶ Kp. 18. § (3) bek.

segítségére szolgálhat – hogy amennyiben annak tagja – perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdek-képviselői szervezet is.

Közigazgatási szerv is indíthat a Kp. XXIII. fejezete alapján¹⁰¹⁷ „közigazgatási szerződéssel vagy közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos közigazgatási pert, az ellen a természetes vagy közigazgatási szervnek nem minősülő jogi személy ellen, akivel szemben igényt kíván érvényesíteni.”¹⁰¹⁸ „A marasztalási ítélet ellen fellebbezésnek van helye, anyagi jogerejére és az utóperre a polgári perrendtartás szabályait kell megfelelően alkalmazni.”¹⁰¹⁹

Az Ebktv.-ben rögzítettek alapján az egyenlő bánásmód tekintetében az államnak a jogsérelmet szenvedők számára biztosítania kell a jogsérelemmel szembeni fellépés eszköztárszerét.¹⁰²⁰ Személyiségi jogokat sérthet a nem megfelelő adatkezelés is.¹⁰²¹ Az „ún. különleges adatok különösen az egészségügyi állapotra vonatkozó adatok, bűnügyi személyes adatok, csak akkor kezelhetők jogszerűen,¹⁰²² ha ahhoz az érintett előzetesen írásban hozzájárul, vagy azt törvény elrendeli.”¹⁰²³ Ha a munkáltató a munkaviszony létesítése szempontjából lényegtelen adat kérésével megsérti az egyenlő bánásmódot, „az arra adott válasz, vagy a válasz megtagadása miatt nem létesít munkaviszonyt a jelentkezővel, akkor ez közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.”¹⁰²⁴ Az Ebktv. 8. §-a szerinti adatokkal kapcsolatban feltett kérdések sérthetik az egyenlő bánásmód elvét, de ezekkel kapcsolatban is kérhető olyan adat, melyhez a munkáltatónak költségtérítési kötelezettsége fűződik, vagy a munkáltató által végzett munka jellege vagy természete alapján indokolt, és a munkavállaló alkalmazásához szükséges lényeges és jogszerű feltétel. Az egyenlő bánásmód tekintetében fontos a GDPR elvek figyelembe vétele, hiszen „az érintett és az adatkezelő között egyértelműen egyenlőtlen viszony áll fenn, különösen, ha az adatkezelő közhatalmi szerv, és az adott helyzet valamennyi körülményét figyelembe véve ezért valószínűtlen, hogy a szóban forgó hozzájárulás megadása önkéntesen történt.”¹⁰²⁵ Fontos továbbá, hogy az ilyen adatokat csak tisztességesen és

¹⁰¹⁷ Kp. 134. § (1) bek.

¹⁰¹⁸ Kp. 134. § (2) bek.

¹⁰¹⁹ Kp. 133. (3). ill. (2) bek.

¹⁰²⁰ Ebktv. 7. §.

¹⁰²¹ Kit. 177. §. Különösen a természetes személlyel összefüggésbe hozható név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító, testi, fiziológiai, genetikai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális identitására vonatkozó egy vagy több tényezőt tartalmazó információ tartalom.

¹⁰²² PÉTERFALVI Attila – ESZTERI Dániel: *A személyes adatok büntetőjogi védelme Magyarországon és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság kapcsolódó gyakorlata.* Forrás: <http://real.mtak.hu/97033/2/P%C3%A9terfalvi%20-%20Eszteri.pdf> Letöltés: 2020.03.23.

¹⁰²³ Infotv. 5. § (2) bekezdés.

¹⁰²⁴ 1/2007. TT. sz. állásfoglalás.

¹⁰²⁵ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) preambulum (43).

jóhiszeműen, meghatározott célokra, az érintett személy hozzájárulása alapján vagy valamilyen más, a törvényben rögzített jogos okból lehet kezelni.¹⁰²⁶ Amennyiben a jogsértés megállapításra kerül, az EBH-nak¹⁰²⁷ és a bíróságnak¹⁰²⁸ széles lehetőségei vannak a jogsértést szankcionálni.

A tisztviselő szempontjából a személyiségi jogvédelem az azt támadó és azt fenyegető személyek, és intézmények által okozható fizikai és nem fizikai károk¹⁰²⁹ kiküszöbölését tartalmazza. A Kit. alkalmazásában például a kormánytisztviselők személyiségi jogait tiszteletben kell tartani.¹⁰³⁰ Személyiségi jog védelmében, munkaügyi per, közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos per, fogyasztóvédelmi, vagy szabálysértési hatósági eljárás is indítható.¹⁰³¹ A Kit. személyiségi jogsérelem esetén a Ptk. rendelkezéseit rendeli alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a helyett a Kit. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai¹⁰³² az irányadóak.

A kormánytisztviselő, amennyiben kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelességét megszegte, és szándékos vagy gondatlan magatartásával a kormányzati igazgatási szervnek kárt okozott, köteles azt megtéríteni. A kormánytisztviselő a kárt akkor is köteles megtéríteni, ha a kárt szándékosan, súlyos, vagy enyhe gondatlansággal okozza. Szándékos gondatlanság esetén a teljes kárt meg kell térítenie. Enyhe gondatlanság esetében legfeljebb négy havi illetményével felel. Kormányzati igazgatási szerv vétkes közrehatása esetén a kárt meg kell osztani. A kárért való helytállást akkor is meg kell osztani, ha a kárt többen okozták, és a közrehatás mértéke nem állapítható meg.

Az egyenlő bánásmód követelménye úgy is kapcsolódik a kárfelelősséghez

A kárfelelősségben létezik méltányosság, mert „a kormánytisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények következtében a bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti.”¹⁰³³ A méltányossági jogkörben hozott döntés ellen indított közigazgatási perben azonban kizárólag semmisségre lehet hivatkozni.

¹⁰²⁶ Az Európai Unió Alapjogi Chartája 8. cikk (2) bek.

¹⁰²⁷ Ebktv. 16. § (1) bek. (Az EBH 2005. január 1-óta működik).

¹⁰²⁸ Ptk. 2:51. §.

¹⁰²⁹ Bővebben lásd: Alaptörvény V. cikke, a Btk. nem részletezett, és Ptk, alább taglalt cikkei.

¹⁰³⁰ Kit. 67. § (1) bek.

¹⁰³¹ Ebktv. 12. §.

¹⁰³² Kit. 164. §.

¹⁰³³ Bővebben lásd: a 11/2019. (III. 29.) AB határozatban.

Összefoglalva. diszkrimináció elleni jogvédelem magában foglalja különösen a nemzetközi emberi jogi,¹⁰³⁴ a nemzetek feletti szupranacionális,¹⁰³⁵ az alkotmányjogi,¹⁰³⁶ jogszabályi,¹⁰³⁷ és kollektív szerződés szerinti jogvédelmet. Bár a felsorolásba nem illik, megjegyezzük, hogy a jogvédelem és legfontosabb forrása mégis a jogszabálysértő személyes meggyőződése, mely a jogvédelem leghatásosabb forrása lehet.

Jogsértés következménye lehet, a jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése, és a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltása, a jogerős határozatnak - a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - közérdekből nyilvános közzététele, bírság, illetve külön törvényben meghatározott jogkövetkezmény alkalmazása. Amennyiben tisztviselő kérelmét a jogsértő magatartás bekövetkeztétől számított egy éven túl nyújtja be, bírság kiszabására nincs lehetőség.¹⁰³⁸ A tisztviselőnek nincs lehetősége a jogsértésből származó igénye érvényesítésére akkor sem, ha munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg, és azt a sértett nem támadta meg.¹⁰³⁹

6. Nemzeti érdekek előnyben részesítésének elve

A nemzeti érdekek prioritását az állam közigazgatási szervezetrendszerétől nem lehet elválasztani, hiszen diszfunkcionális az a szervezet, amely önmaga érdekeivel ellentétesen cselekszik. Természetesen a közigazgatási szervezetrendszer megszűnésétől nem kell tartani, az azonban nyilvánvaló, hogy a nemzeti értékek devalvációja nem engedhető meg. Ez azt is jelenti, hogy a nemzeti érdek érvényesítésének két iránya van, az egyik a külső érvényesítésre, a másik a belső érvényesítésre koncentrál. Egyiktől sem választható el azonban az egyenlő bánásmód elve. A nemzeti érdekek limitáltan jelennek meg közösségi beavatkozásokban, annak területe a tagállami szint. A gazdasági liberalizáció negatív szociális következményei ellensúlyozására született meg munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi Charta, mely leszögezte a közösségi beavatkozás csak szociális dömping leküzdésére és a

¹⁰³⁴ Bővebben lásd: különösen UDHR, ECHR, ESC, ISESC, ICERD, CEDAW, CPRD, ILO egyezményekben.

¹⁰³⁵ Bővebben lásd: különösen a 79/7/EGK, 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2006/54/EK, 2010/41/EU, 2019/1158/EU irányelvekben.

¹⁰³⁶ Bővebben lásd: különösen az Alaptörvényben, és bírósági, hatósági testületi döntésekben, és különösen a 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban.

¹⁰³⁷ Bővebben lásd: különösen az Ebktv., Ptk., Btk., hivatásrendi törvények, Fot., Jltv., rendelkezéseiben.

¹⁰³⁸ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 288/1/2010 (II.11.) TT. sz. állásfoglalása a 362/2004. (XII.26.) Korm. Rendelet 2009. október 1. napjától hatályos 14/B. §-ának eljárásjogi értelmezéséről.

¹⁰³⁹ Mfv. I.10.603/2014/6. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf. p. 39. Letöltés: 2020.01.25.

legalapvetőbb munkakörülmények javítása érdekében történik.¹⁰⁴⁰A diszkrimináció tilalma vagy a munkahelyi egészségvédelem, területén a nemzeti szabályok összehangolása meglehetősen sikeres volt, azonban gazdasági és társadalmi folyamatokra az egyes országok nemzeti érdekeiknek megfelelő másoktól eltérő nemzeti válaszokat adnak.¹⁰⁴¹A nemzeti érdek és a tagállami hagyományok¹⁰⁴² kéz a kézben járnak, egyszer a gazdasági liberalizáció oldalán az ETUC-nak, máskor a Bizottságnak vagy a Parlamentnek, ismét más esetben az ECJ, vagy a Tanács oldalán. A tagállami jogalkotók törekednek a nemzeti érdeket, a munkavállalók érdekében is kifejezésre juttatni. A nemzeti érdekek előnyben részesítése a kormánytisztviselők számára generálisan azt jelenti: „Feladatainkat mindenekelőtt a nemzet érdekében teljesítjük, azaz

a.) a közjót Magyarország, és a magyar nemzet valamennyi, jelenlegi és jövőbeni tagja érdekeinek összességével azonosítjuk,

b.) az egyéni és csoportérdekkel szemben mindig a közjót részesítjük előnyben.”¹⁰⁴³

A „közjó” fogalmát az Alaptörvény is ismeri.¹⁰⁴⁴ Az Alaptörvény a közjót a jogszabályok értelmezésével kapcsolatban a józanésszel, az erkölccsel, és a gazdaságossággal együtt említi. Jogszabályok értelmezésében az ésszerűséget, már említettük,¹⁰⁴⁵ és az erkölcsös jog¹⁰⁴⁶ gyakran annak szociális jelentéstartalmával párosítható. A gazdaságosság a hatékonysággal kapcsolatos fogalom, melyet fentebb már említettünk.¹⁰⁴⁷ A közjó értelmezésében fontos, hogy az mind a magánszemélyek, mind a vállalkozások mind az állam szempontjából¹⁰⁴⁸ elrendő célként szerepel, de az állam nevében eljáró kormánytisztviselők szempontjából az társul a személyes felelősségükkel, szakszerűséggel, így az egyenlő bánásmód követelményeivel is.

A közigazgatás szervezetére jellemző, hogy a gazdasági, jogi és etikai elvek összekapcsolódnak. E morális közösség reagál az emberi szükségletekre, szem előtt tartja a diszkrimináció ellenesség kibővített követelményeit, az előnyben részesítés követelményét,

¹⁰⁴⁰ HUNGLER Sára: *NEMZETI ÉRDEKEK ÉS SZOCIÁLIS INTEGRÁCIÓ AZ EURÓPAI UNIÓBAN – AZ EURÓPAI JOGOK SZOCIÁLIS PILLÉRÉNEK KÍSÉRLETE AZ INTEGRÁCIÓRA* ÁLLAM - ÉS JOGTUDOMÁNY • LIX. ÉVFOLYAM • 2018 • 2. SZÁM • 36 – 52. p.38.

¹⁰⁴¹ HUNGLER, ibid. p.44.

¹⁰⁴² A tagállamok jogi hagyományait, más néven alaptörvényben megfogalmazott elveknek is nevezhetjük.

¹⁰⁴³ A Magyar Kormánykormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe II/2. b).

¹⁰⁴⁴ Alaptörvény 28. cikk.

¹⁰⁴⁵ Bővebben lásd: „ésszerű alkalmazkodás és igazságtalan nehézség”: *US Airways, Inc. v. Barnett*, 535 U.S. 391 (2002).; ill. „ésszerűség” III/01591/2014, III/01592/2014, [303]-[305]. EBH2007.1629.; Ebktv. 7.§ (2). bek. b).

¹⁰⁴⁶ Raimund JAKOB, Martin USTERI & Robert WEIMAR: *Recht & Psychologie: gelebtes Recht als Objekt qualitativer und quantitativer betrachtung* Peter Lang Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, 2006. p.57-58.

¹⁰⁴⁷ Bővebben lásd: 7.10.4. pontban.

¹⁰⁴⁸ VÉRTESY László: *Az állami beavatkozás joga és hatékonysága* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.36.

mely fontos a kormánytisztviselői szervezet számára is, hogy funkcióit kiváló minőségben tölthesse be.

A nemzeti érdekek előnyben részesítése azt is jelenti, hogy a kormánytisztviselő személyes érdekeitől elválasztja a közérdeket, mely mindig előnyt kell, hogy élvezzen a magánérdekével szemben. Az önzetlenség e formájának támogatása a munkahelyi csoportkohézióból is származik, és egy tisztviselő erőfeszítésének eredménye is lehet. Nemzeti érdek a professzionálisan és hatékonyan működő közszolgálat, mely azt sejteti, hogy a hivatásetikai elvek összefüggő rendszert alkotnak, abból egy elemet kiemelni és vizsgálni ugyan lehet, de figyelemmel kell lenni más elvek hatására is.

Az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából a nemzeti érdekek ott tulajdoníthatunk szerepet, ahol a közösségi szabályozás teret kell, hogy engedjen a tagállami akarat érvényesítésének. mert az irányelvek hatálya nem terjedhet ki a tagállami rendszerek vagy azokkal hasonlónak tekintet más rendszerek által nyújtott ellátások egyetlen formájára sem, beleértve az állam szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerek által nyújtott ellátásokat.”¹⁰⁴⁹

7. Méltóság elve

Az egyenlő méltóság megítélése jelentősen megosztja a társadalmat, és a jogászok táborát. Egyes vélemények alapján az „emberi méltóságnak két funkciója van, az egyik arra szolgál, hogy kifejezze azt az abszolút határt, amelyen sem az állam, sem más emberek kényszerítő hatalma nem terjedhet túl; másik funkciója az egyenlőség, azaz a formálisan egyenlő esély biztosítása.”¹⁰⁵⁰ Más vélemények szerint az emberi méltóság „megvalósítását és formáját az adott nép kultúrája határozza meg.”¹⁰⁵¹ Mások azt gondolják, az emberi méltóság egyes esetekben fikciónak tekinthető.¹⁰⁵²

Közelíthetünk az egyenlő méltósághoz általános értelemben, morális és jogi alapként, a közszolgálat szervezete szempontjából valamint a közszolgálat funkciója, a szolgálat szempontjából is. Az egyes területek természetesen nem határolhatóak el hermetikusan egymástól, mert az emberi méltóság az emberi jogok viszonyítási pontjaként is szolgál, az az

¹⁰⁴⁹ 2000/78/EK irányelv, 2. cikk.

¹⁰⁵⁰ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* 2010 Justis Bt., Pécs, 2010. p.66.

¹⁰⁵¹ BÓDI Stefánia: *A magyar biztonságpolitikai gondolkodás etnikai konfliktusok rendezésére irányuló elméletei, különös tekintettel Bibó István munkásságára* Doktori (PhD) értekezés Budapest, 2006. p. 87.

¹⁰⁵² Az emberi méltóság létezését nem támasztja alá az ember teljes alázata, és az emberi méltóság el nem ismerése sem.

emberi jogok alapja.¹⁰⁵³ Az emberi méltóságról általános értelemben legalább két megközelítés szerint érdemes beszélni, egyik a szubjektív, a másik annak objektív igazolhatóságán alapszik.

Minden korban volt az emberi méltóságra igény, de annak tartalmi elemei koronként és államonként különböző mértékben kerültek elismerésre. A rabszolgatartó társadalomban az emberi méltóság csak az arisztokrácia számára volt biztosított. A feudalizmusban a jobbágyfelszabadításig csak a nemesség rendelkezett az emberi méltóság tartalmi elemeinek többségével. Az ipari forradalom után a polgári és politikai jogok a társadalom nagyobb részében teret nyertek, de továbbra is az erőforrás birtokosok rendelkeztek az emberi méltóság jegyeinek teljesebb körével. Ezért állíthatjuk, hogy az emberi méltóság megítélésének tömege az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának a világ valamennyi állama általi elfogadásával a múlt században lezárult. Azt is állíthatjuk, hogy az emberi méltóságot alkotó jogok és szabadságok között kollízió áll fenn, és bizonyos emberi jogokat vagy szabadságokat az egyes államok vezetése időlegesen nem biztosít, különböző ideológiákra hivatkozva meggátolja megadásukat. Az emberi jogokat tehát újra meg újra ki kell vívni, azonban nemcsak kivívni és elismerni kell, hanem fel kell lépni e jogok megsértése ellen, és az elért eredményeket meg kell védeni.

Az ember „méltósága” az emberi jogok része, melyben a tisztviselő hisz,¹⁰⁵⁴ hiszen az közmegegyezésen alapszik.¹⁰⁵⁵ Az egyenlőség és a megkülönböztetés mentesség az egyes államok alkotmányos hagyományaiban is gyökerezik.¹⁰⁵⁶ Az emberi méltóságot az Alaptörvény preambuluma az „emberi lét alapja”-ként jelöli meg, de számos nemzetközi egyezményben, jogszabályban léteznek az emberi méltóságnak különböző interpretációi is.¹⁰⁵⁷ Az emberi méltósághoz való jog, elvileg abszolút, vagyis korlátozhatatlan.¹⁰⁵⁸ Figyelmet kell azonban szentelnünk annak a ténynek is, hogy bár minden egyes esetben a jogalkotó és végrehajtója

¹⁰⁵³ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* 2010 Justis Bt., Pécs, 2010. p. 63.

¹⁰⁵⁴ Bővebben lásd, az Egyesült Nemzetek Alapokmányának preambulumban.

¹⁰⁵⁵ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010. p.56-57.

¹⁰⁵⁶ Diszkriminációt tilt az UK-ban például az Equal Pay Act 1970;(EqPA), a Sex Discrimination Act 1975 (SDA), a Race Relations Act 1995 (RRA), a Disability Discrimination Act 1995 (DDA), a Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998 (FETO), az Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (RGB Regs), és az Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (SO Regs), az Equality Bill 2005, stb.

¹⁰⁵⁷ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 1. cikke szerint „Minden emberi lény szabadon születik és egyenlő méltósága és joga van.”Az Európai Unió Alapjogi Kartájának preambuluma az emberi méltóság, a szabadság, egyenlőség, és szolidaritás oszthatatlan egyetemes értékeiről beszél. Első cikke szerint „Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.” „Az Emberi Jogok Európai Egyezményének Tizenharmadik Kiegészítő Jegyzőkönyve az élethez való jogot és a „minden emberben természettől benne rejlő méltóságot” alapvető értéknek tartja. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya az „emberi közösség valamennyi tagja veleszületett méltóságáról” beszél. A 23/1990. (X. 31.) AB határozat az emberi méltóságot szintén „veleszületett jog”-ként határozza meg.

¹⁰⁵⁸ Azért állítjuk, hogy „elvileg” mert az ember méltósága, nem de jure, hanem de facto korlátozott. Ennek a korlátozásnak ugyanis gyakoribb gátja a másik ember belső korlátja, mint jogszabály.

választ a „jó” és a „rossz” között, az esetről esetre különböző formában jelenhet meg, „versengő értékeket” artikulálva.¹⁰⁵⁹ Az emberi szabályrendszer betartásának felelőssége azonban megosztott a jogalkotó, a jogot érvényesítő, és a jog alanya között.¹⁰⁶⁰ Az Alkotmánybíróság szerint az emberi élethez és az emberi méltósághoz való jog, megkülönbözteti az ember jogképességét más jogalanyok jogképességétől, az oszthatatlan, és korlátozhatatlan, ezért az ember számára többletjogokat biztosít. Az AB máshol megjegyzi, „egyetlen ember élethez való jogáról sem beszélhetünk úgy, hogy ne értenénk bele az élethez és méltósághoz való alanyi jogát.”¹⁰⁶¹ Az emberi méltóság anyajog, mely a személy egészének védelmezőjeként korlátozhatatlan, a személyiség egyes aspektusait védelmező részjogok különösen az önrendelkezéshez való jog, személyi integritáshoz való jog korlátozhatóak.¹⁰⁶² A jogtudomány egyes képviselői nem vallják az emberi élet és méltóság oszthatatlanságának elvét, véleményük szerint az Alkotmánybíróság nincs felhatalmazva, hogy a különböző felfogások értéke közül válasszon, azokra alkotmányjogi döntéseket alapítson.¹⁰⁶³

Az aquis, és más jogszabályok alapján,¹⁰⁶⁴ ma már a különböző személyeket egyenlő méltóságúnak tekintjük.¹⁰⁶⁵ A CFR alapján „az emberi méltóság, a szabadság, az egyenlőség és a szolidaritás (testvériség) oszthatatlan. A tisztelendő és sérthetetlen emberi méltóság magában foglalja, az élethez való jogot, személyi sérthetlenséghez való jogot, kínzás és az embertelen vagy megalázó bánásmód és büntetés tilalmát, valamint a rabszolgaság és a kényszermunka tilalmát.”¹⁰⁶⁶ A Karta magyar nyelvű fordításában – egyébként helytelenül az szerepel,¹⁰⁶⁷ – tilos minden megkülönböztetés,¹⁰⁶⁸ mert „a jó cél érdekében tett” megkülönböztetés engedélyezett.

¹⁰⁵⁹ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* 2010 Justis Bt., Pécs, 2010. p. 3. Kiss György a versengő értékeket alapjogi kollízióknak nevezi.

¹⁰⁶⁰ Ti. csak követhető szabályt lehet követni. Bővebben lásd: MAKKOS Nándor *Emberi méltóság a közszolgálatban* Valóság: Társadalomtudományi Közlöny (0324 -7228): 61 7 pp 39-48. p.40.

¹⁰⁶¹ Bővebben lásd: 64/1991. (XII.17.) AB határozatban.

¹⁰⁶² Bővebben lásd: 75/ 1995 (XII.21) AB határozatban.

¹⁰⁶³ HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila: *Emberi Jogok*, Osiris Kiadó, Budapest, 2003. p. 309.

¹⁰⁶⁴ Alaptörvény: hitvallás, II. cikk. IX. cikk, (4-5) bek. XVII. cikk. 37. cikk, (4). bek.

¹⁰⁶⁵ Lisszaboni Szerződés 1a cikk; Alaptörvény, Hitvallás, II.cikk; 177/2011. (XII. 29.) AB határozat, 9/19990 (IV.25) AB határozat, ABH 1990, 46,48.

¹⁰⁶⁶ Alapjogi Karta 1-5. cikk.

¹⁰⁶⁷ Az Alapjogi Karta magyar nyelvű fordítása mely alapján tilos” minden megkülönböztetés” azért helytelen, mert különbséget kell tennünk megkülönböztetés (Unterscheidung, differentiation) és hátrányos megkülönböztetés (Diskriminierung, discrimination) között. A Karta angol nyelvű változata – az egyértelműség végett – a „non-discrimination”, a német nyelvű változat pedig az azzal ekvivalens „Nichtdiskriminierung” nem-diszkriminálni, kifejezést használja. Amennyiben ugyanis nem különböztetnénk meg személyeket, csoportokat, nem tudnánk „pozitív akciókkal” esélyegyenlőségüket elősegíteni.

¹⁰⁶⁸ Az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikk. (1). OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407.

A méltósághoz fűződő jog megfogalmazható, a munkavállalók, a kormánytisztviselők oldaláról is, hiszen „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”¹⁰⁶⁹

A méltóság megfogalmazható a szakszervezetek oldaláról is.¹⁰⁷⁰ A szakszervezetek és a szociális partnerek kulcsszerepet játszanak a munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmával kapcsolatos ismereteinek bővítése terén. Az emberi méltóság tartalmát megfogalmazza az AB is, mert a hátrányos megkülönböztetés tilalmából az következik, hogy a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie.¹⁰⁷¹ Az alapjogok emberi jogok, melyek alkotmányba foglaltak. „Az alapjogok nem minősülnek egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés, vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a jogalkotó önkényesen, vagy a tárgyilagos megítélés alapján ésszerű indok nélkül tett különbséget¹⁰⁷² az azonos helyzetű, azonos szabályozási kör alá vont jogalanyok között.”¹⁰⁷³ „Az azonos csoporton, adott szabályozási koncepción belüli eltérő szabályozás akkor nem alkotmányellenes, ha az eltérésnek kellő alkotmányos indoka van.”¹⁰⁷⁴ „A diszkrimináció vizsgálatánál ezért központi elem annak meghatározása, hogy kiket kell”¹⁰⁷⁵ egy csoportba tartozónak tekinteni. Az AB többször azt is megállapította, hogy „azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos figyelembe vételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.”¹⁰⁷⁶

Bár az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata is emberek egyenlő méltóságáról beszél, hagyományosan az emberi közösségben folyamatosan kiváltságok vannak, teljesítmény, ismertség vagy egyéb okok alapján, ezért emberek, társadalmi rétegek többlet előnyt, megbecsültséget, tekintélyt élveznek.

A munkavállaló személyiségi jogai ütközhetnek a munkáltató, vagy más munkavállaló érdekeivel, különösen akkor, ha a munkáltató a munkavállalót biztonsági kamerával megfigyeli, és ezzel sérti személyiségi jogait, éppen személyiségi jogai biztosítása érdekében.¹⁰⁷⁷

¹⁰⁶⁹ Alaptörvény, XVII. cikk (3) bek.

¹⁰⁷⁰ A Magyar Kormánykormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe II/8. pontja.

¹⁰⁷¹ Bővebben lásd: 177/2011. (XII.29.) AB határozat; 9/1990. (IV.25.) AB határozat, ABH 1990, 46,48.

¹⁰⁷² A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem jelenti a differenciálás tilalmát.

¹⁰⁷³ Bővebben lásd: 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat,(23.), 9/1990. (IV.25.) AB határozat, ABH 1990, 46,48., 21/1990. (X.4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 77-78.

¹⁰⁷⁴ Bővebben lásd: 21/1990. (X.4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 77-78.

¹⁰⁷⁵ Bővebben lásd: 752/B/1990. AB határozat, ABH 1991, 512,513.

¹⁰⁷⁶ Bővebben lásd: 9/1990. (IV.25.) AB határozat, ABH 1990, 46,48.

¹⁰⁷⁷ Arturo BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges* Red Globe Press, London 2009. p.188.

Véleményünk szerint a munkavállalók méltósága egymáshoz való hasonlíthatóságában is értelmet nyer. A kormánytisztviselő méltóságának ki kell emelkednie munkája által, más magánérdekű munkavégzést folytató munkavállalók méltósága közül. A kormánytisztviselő vezetőivel és a munkatársaival, társ-szervezetekkel is, megfelelően, jobbitó szándékkal, tisztességesen működik együtt, ügyelve munkatársa emberi méltóságának megőrzésére. Az emberi méltóságot azonban nemcsak elismerni, és védeni kell, hanem megőrizni is. Megőrizni azonban nemcsak a megadott méltóságot lehet, hanem a kikényszerítettet is, hiszen az emberi méltóság felfogható nem taxatív személyiségi jogok gyűjteményeként is,¹⁰⁷⁸ melyek megsértése szabálysértés, vagy bűncselekmény. Az emberi méltóság ma már¹⁰⁷⁹ olyan alapvető fontossággal bír,¹⁰⁸⁰ hogy védelme nagyobb súllyal esik latba, mint a társadalom anyagi érdekeinek védelme,¹⁰⁸¹ hiszen „az emberi méltóság sérthetetlen, tiszteletben kell tartani és védelmezni kell.”¹⁰⁸² Az önkényes, jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jog lényegi tartalmi eleme,¹⁰⁸³ ezért az emberi méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek közé, az emberi méltóságot nem sértő munkajogviszony megszüntetés¹⁰⁸⁴ is hozzátartozik.¹⁰⁸⁵ Véleményünk szerint a Kit. indokolás nélküli egyoldalú kinevezés módosítása¹⁰⁸⁶ felveti az emberi méltósághoz való jog sérelmét¹⁰⁸⁷ egy olyan kölcsönös bizalmon alapuló jogviszonyban, mint a kormánytisztviselői jogviszony. Mind a kormánytisztviselő illetményének csökkenése, mind az „iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának meg nem felelő feladatok ellátása” illetve az ügyintézői álláshelyre helyezés,¹⁰⁸⁸ degradáló tartalmú, megfelel a kormánytisztviselő „lefokozásának”. A munkavégzés idejének, és helyének megváltoztatása, és az elhelyezkedési korlátozás alatt lévő álláshelyre, illetve álláshelycsere,¹⁰⁸⁹ a kormánytisztviselő hivatali és családi életének összeegyeztetését gátolhatja. Ezért a munkáltató egyoldalú kinevezés módosítása sértheti az egyenlő bánásmód követelményét, mert ahhoz összehasonlítható

¹⁰⁷⁸ Btk. 216-228.§;

¹⁰⁷⁹ WERBŐCZY István *Tripartitum*, Bécs 1517, 40. czim.

¹⁰⁸⁰ Bővebben lásd: 23/1990. (X.31.) AB határozat, ABH 1990, 88, 93.

¹⁰⁸¹ Alaptörvény XXXVII. cikk (4). bek.

¹⁰⁸² Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012/C 326/02). 1. cikk.

¹⁰⁸³ PETROVICS Zoltán A Biztonság árnyékában Phd értekezés, ELTE 2016. p. 122.

¹⁰⁸⁴ I. B. v. Greece European Court of Human Rights - Application No. 552/10.

¹⁰⁸⁵ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p.121-122.

¹⁰⁸⁶ Kit. 89. § (1) bek.

¹⁰⁸⁷ Bővebben lásd: Mfv.II.10.051/2017. számú ügy.

¹⁰⁸⁸ Kit. 89. § (3) bek. a), és c) ill. e) pontok.

¹⁰⁸⁹ Kit. 89. § (3) bek. b) c) f) ill. g) pontok.

helyzetre és védett tulajdonságon alapuló indokolatlan és hátrányos megkülönböztetésre, vagy annak vélelmérevan szükség.¹⁰⁹⁰

8. Előítélet-mentesség elve

Az előítélet mentesség, a diszkrimináció mentes utasításnak való engedelmesség, és az utasítás végrehajtása miatt viselt felelősség egymást feltételező, és egymásból következő láncolatot alkotnak.

Az ember viselkedésében a diszkrimináció lehet ösztönös, de jellemzően „diszkriminációt előidéző magatartása” nem életben maradását, hanem csupán „egyéb”, különösen anyagi érdekeit szolgálja. Az ember egyenlőtlen, másokra nézve hátrányos bánásmódja ezért bár nem természet-idegen, de humanizmus-idegen lehet, ezért alapos indokolásra szorul. Az ember akkor sem mentesíthető hátrányt okozó magatartása következményei alól, ha szándéka nem egyenes, vagy eshetőleges, vagy egyáltalán nem áll szándékában hátrányos megkülönböztetés.

Allport „az ember természetes egoizmusa következtében”¹⁰⁹¹ az ember társadalom szövetébe ágyazott előítéletes magatartásait az alábbi csoportokba sorolja a „cselekmény jellege” alapján.

1. Ellenséges gondolat. Allport véleménye szerint, az ellenséges gondolat nem kifejezetten valaki ellen irányul, de választás esetén az ember az ismertebb csoport preferenciáival azonosul.
2. Ellenséges kifejezés. Különösen akkor fordul elő, amikor egy egyén csoporton belül negatív képet ábrázol egy kirekesztett csoportról. A gyűlöletbeszéd is ebben a szakaszban szerepel. Bár maga az ellenséges kifejezés még közvetlenül nem okoz kárt, például az etnikai vicc, de az, az előítéletek¹⁰⁹² súlyosabb színtere lehet.
3. Elkerülés. A csoporton belüli tagok aktívan elkerülik a csoporton kívülieket. Közvetlen fizikai károsodás nem jelentkezhetsz, de a pszichológiai károk gyakran jelentősek.
4. Hátrányos megkülönböztetés, (diszkrimináció). A megkülönböztetett, egyén, vagy csoport hátrányos megkülönböztetése, megtagadja számukra a lehetőségeket és a

¹⁰⁹⁰ <https://kuria-birosag.hu/hu/eu/c-5407-sz-ugy>, letöltés: 2021. 03. 05.

¹⁰⁹¹ Gordon W. ALLPORT: *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley, London, 1954. p.324.

¹⁰⁹² Egy kutatásban négy kisebbségi csoport volt, akik ellen a válaszadók az előítéleteket leggyakrabban kifejezték. az utazók / cigányok (35%), a menekültek és a menedékkérők (34%), más etnikai csoportba tartozó emberek (18%) és a meleg vagy leszbikus emberek (17%). Bővebben l. <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/citizenship-21-briefing-notes-profiles-prejudice> Letöltés: 2018.11.09.

szolgáltatásokat, mert a cselekvésbe előítéleteket¹⁰⁹³ helyez. A viselkedés hátrányos helyzetet okoz, mert megakadályozza őket a céljaik elérésében, különösen az oktatásban vagy a munkahelyeken. Példa erre a sárga csillag viselésének kötelezettsége, vagy a második zsidótörvény,¹⁰⁹⁴ de jellemző gazdasági hátrányok okozása is.

5. Fizikai támadás. A csoport vandalizálás, égetés, vagy más módon erőszakos támadásokat intéz magánszemélyek vagy csoportok ellen. Például az európai zsidókkal szembeni pogromok (erőszakcselekmények), a feketék lincselése az Egyesült Államokban, vagy a pakisztáni hinduk ellen folytatott folyamatos erőszak.
6. Megsemmisítés.¹⁰⁹⁵ Megpróbálják kiküszöbölni a nemkívánatos embercsoport egészét vagy nagy részét. Ilyenek például a kambodzsai genocídium, a „végső megoldás” a náci Németországban, a ruandai az örmény és a görög népirtás, valamint az etnikai tisztogatás a boszniai háborúban,¹⁰⁹⁶ vagy a Bangladesi mészárlás.¹⁰⁹⁷

Diszkriminációnak tarthatunk diszkriminatív magatartásokkal kapcsolatos nem ellenséges gondolatokat is, melyek, ha valóra válnak, a felsoroltak közül egy, vagy több, másokra nézve kedvezőtlen magatartást valósítanak meg. A jog nem képes szankcionálni a diszkriminatív tartalmú gondolatokat, és 3. pontban leírt elkerülő magatartásokat sem. Tehetetlen például a jog a diszkrimináció kezelésében akkor is, ha valaki faji előítélete miatt elkerüli, és nem vásárol bizonyos üzletben, holott ez a magatartás nyilvánvalóan hátrányt okoz az üzlet tulajdonosának. A 4. pontban lévő magatartásokat a polgárjog, a 2. 5. és 6. pontban szereplő magatartásokat a büntetőjog szankcionálja. Ugyanakkor a büntetőjogi eszközrendszer szubszidiaritása és *ultima ratio* szerepe azt jelenti, hogy akkor alkalmazandó, ha más jogági eszközök már nem elegendőek.”¹⁰⁹⁸ A 4. pontban szereplő hátrányosan megkülönböztető magatartásokkal részletesen foglalkozunk. Az Allport által említett diszkriminációs attitűdök elsősorban természetes személyek közötti interakciókra koncentrálnak, azonban azok, jogi

¹⁰⁹³ Az előítélet alkotásban első lépés a kategóriába sorolás, mely segít megérteni a környezetünkből kapott összetett információkat. Ezt követi a sztereotípiák leképezése, mely magában foglalja emberi egyének egy csoportjához negatív vagy pozitív jellemzők hozzárendelését, bár a valóságban az egyének nagyon különbözőek. Bővebben l. Andreas ZICK, Beate KÜPPER, Andreas HÖVERMANN: *Intolerance, Prejudice and Discrimination European Report* Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin, Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 2011. p.29.

¹⁰⁹⁴ Az 1939. évi IV. törvénycikk.

¹⁰⁹⁵ Az 1955. évi 16. tvr. alapján a népirtás, magában foglalhatja nemzeti, népi, faji vagy vallási csoport, teljes vagy részleges megsemmisítését, megölését, súlyos testi vagy lelki sérelem okozását, ill. célja a csoport teljes vagy részleges fizikai elpusztulásának előidézése, vagy célja a csoporton belül a születések meggátolása, valamint a csoport gyermekeinek más csoportba való erőszakos átvitele.

¹⁰⁹⁶ Bővebben lásd: A TANÁCS 2008/913/IB Keret-határozata (2008. november 28.) a rasszizmus és az idegengyűlölet egyes formái és megnyilvánulásai elleni, büntetőjogi eszközökkel történő küzdelemről. 1. cikk.

¹⁰⁹⁷ Azra RASHID: *Gender, nationalism and genocide* In: II International Conference Gender and Communication Facultad de Comunicación de Sevilla 1, 2 and 3 de abril 2014. p.151-163.

¹⁰⁹⁸ 18/2000. (VI. 6.) AB határozat III. 4.

személyiséggel rendelkező, és azzal nem rendelkező „társadalmi agglomerációk” tekintetében is értelmezhetők, és értelmezhetők jogi személy és természetes személyek között is.

Az előítéletek az ítéletek csoportjába tartoznak. Az ítéletek egyaránt lehetnek megalapozottak és megalapozatlanok. Az ítéletek lehetnek objektív, vagy szubjektív alapúak. Az előítéletek, olyan szubjektív ítéletek, melyek nem, vagy nem kellő mértékben megalapozottak, ezért a köztudatban az előítélet szó negatív jelentéstartalommal van felruházva. Az előítéletek nem csak egy személy, a munkavállaló külső tulajdonságai, alapján pusztíthatnak, hanem a munkavállaló és vezetője munkakapcsolatában is. Előítélet mentességen érthetjük azt is: „Feladatainkat emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentesen teljesítjük, azaz

- a. személyekkel kapcsolatos magatartásunkat és döntéseinket jóhiszeműen, az érintett cselekedetei alapján alakítjuk ki, és soha nem a rá, vagy a csoportjára vonatkozó benyomásaink vagy esetleg már meglévő nézeteink alapján,
- b. egyenlő bánásmódot tanúsítunk ügyfeleinkkel, munkahelyi kötelességeink teljesítése során munkatársainkkal, továbbá – magánjellelű személyes kapcsolatainkon kívül – minden emberrel szemben, feladatainkat az emberi méltóság feltétlen tiszteletben tartásával végezzük.”¹⁰⁹⁹

E pont az egyenlő bánásmód elvét több viszonyban határozza meg:

- szolgáltatást nyújtó szervezet és szolgáltatást igénybevevő ügyfél közötti viszony
- munkatársak közötti viszony
- közzolgálati kormánytisztviselő és más állami szervek közötti viszony

Nem szűkíthetjük le tehát az egyenlő bánásmód elvét a munkaviszonyra.

Figyelemmel kell lennünk arra is, hogy az Allport által említett magatartások még az 1. pont esetében is szándékosak, azonban az ECJ a Worringham esetben kimondta: a direkt diszkriminációnak nem szükséges eleme a szándékosság, elég, ha az intézkedések hatása diszkriminál.¹¹⁰⁰ Vegyük azt is figyelembe, hogy megtorlás esetén a diszkriminációnak nem feltétele a cselekmény elkövetése, azt megvalósítja az azzal történő fenyegetés is.¹¹⁰¹ A közzolgálatban a tisztviselőnek mentesnek kell lennie az előítéletektől, hogy szolgálatát az egyenlő bánásmód megtartásával objektíven és pártatlanul teljesítse.

¹⁰⁹⁹ A Magyar Kormánykormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe II/14. pontja.

¹¹⁰⁰ Case C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981. ECLI: EU: C:1981:63.

¹¹⁰¹ Ebktv. 10. § (3).

Az utasítás kiadása és követése különösen a közigazgatás szervezetrendszerére jellemző olyan cselekvésre, eljárásra, magatartásra, feladat végrehajtásra történő kötelezően követendő útmutatás, melynek be nem tartása súlyos következményekkel járhat. A diszkrimináció alkalmazására történő utasítás olyan rendelkezést takar, melyekre nem szabad senkit felhívni, hacsak azt törvény kifejezetten nem engedi meg. A diszkriminációra történő utasítás fantomja, ma már elsősorban nem emberi életet követel, hanem az emberek életminőségét rontja, anyagi és erkölcsi károkat okozva, boldogtalanná és kirekesztetté téve az embereket a társadalomból. Az utasítás hathat a közszféra szervezetében és a közszféra, de más szolgáltatások nyújtói és szolgáltatásait igénybe vevők viszonyában is, különösen az „íratlan szakmai szabályok” alkalmazása esetében.¹¹⁰²

A diszkriminációra történő utasítás tiltása a közszférában többszörösen releváns elv, hiszen „az egyenlő bánásmód követelményét a magyar állam jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban,”¹¹⁰³ és „az egyenlő bánásmód követelményét valamennyi állami költségvetési, és nem költségvetési szerv az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani. Köteles azt a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében akkor is megtartani, ha nem költségvetési szerv.”¹¹⁰⁴ Az Ebktv. hatálya alól tehát diszkrimináció alkalmazása esetén csak néhány kivétel¹¹⁰⁵ található, család, pártok, vagy az egyházak esetében, melyet azonban magasabb érdek igazol.¹¹⁰⁶

A diszkriminatív utasítás léte, ha az nem írásos formában történik, gyakran nem, vagy csak nehézségek árán igazolható, bár azonosítására és létének igazolására léteznek jogi, és nem jogi módszerek és eszközök, hiszen a diszkrimináció e formája elleni küzdelem is alapvető a társadalom szempontjából. A diszkriminatív utasítás ezerarcú létére jellemző, hogy megjelenik számos jogterületen, büntető,- polgár,- és közigazgatás jogi eljárásokat indukálva.

Az utasítás kiadásának feltétele annak megfogalmazása, és az érdekelt tudomására juttatása. Nem minden diszkriminatív gondolat megfogalmazása, és az érdekelt tudomására juttatása alapoz azonban meg személyiségi jogsértést, hiszen az ügyvédi törvényben foglaltak

¹¹⁰² EBH/641/2007.

¹¹⁰³ Ebktv. 4. §.

¹¹⁰⁴ Ebktv. 5 §. d)

¹¹⁰⁵ A főszabály alóli kivétel alól léteznek kivételek, melyek így a főszabály alá tartoznak. Ebktv. 7. § (2). a) b).

¹¹⁰⁶ Ebktv. 6. §.

alapján azt az ügyfél utasítására az ügyvéd is megteszi, azonban e megfogalmazás nem a sértett „személyét támadja, hanem felperes gondolatait, ideológiáját” minősíti.¹¹⁰⁷ Úgy tűnik a diszkriminatív cselekmény elkövetésére utasításhoz szükséges egy negatív tartalmú szándék. Diszkriminációt azonban nemcsak ellenséges gondolat, hanem annak hiánya is megalapozhat, hiszen a diszkrimináció másik nagy motívum csoportját az ellenséges szándék nélküli érdekérvényesítés halmaza alkotja. A motiváció harmadik nagy csoportjaként az érdek hiányát jelölhetjük meg, mely nem ellenséges magatartásból, és nem érdekből származik, hanem különösen tudatlanságból, mulasztásból, vagy közönyből.¹¹⁰⁸ A támadható aktust azonban mind tartalmában, elfogadásának körülményeiben, mind megfogalmazásának és az érdekelt tudomására hozásának módjában szükséges vizsgálni.¹¹⁰⁹

8.2 Utasítás és diszkrimináció kapcsolata

Utasítást diszkrimináció alkalmazására, ma még csak természetes személy követhet el, mely – a cselekmény súlyát tekintve – magában foglalhatja különösen egy természetes személy más természetes személy vagy személyek befolyásolását, Allport¹¹¹⁰ szerint:

- I. ellenséges gondolatra
 - II. verbális kifejezésre
 - III. elkerülő magatartásra
 - IV. hátrányosan megkülönböztetésre
 - V. fizikai támadásra, és
 - VI. megsemmisítő magatartásra
- I. Ellenséges gondolat

Nehezen képzelhető el, hogy a világ emberisége egységes. Annak tagjai különböző csoportokhoz tartoznak, a legszorosabb köteléktől a legkevésbé szoros kötelékig haladva, melyek a következők: család, szomszédság, település, állam, nemzet, faj és az emberiség.¹¹¹¹ A gyermek ahhoz a közösséghez tartozónak érzi magát, melyben nevelkedik.¹¹¹² A felnőtt azonban helyzetét értékeli, gondolatait igyekszik helyes irányban befolyásolni.

¹¹⁰⁷ Fővárosi Törvényszék...P. .../2012/203.szám.

¹¹⁰⁸ Nándor MAKKOS Instruction in a holistic approach to discrimination Belügyi Szemle / 2020 / Special Issue 1.

¹¹⁰⁹ A Törvényszék ítélete (első tanács) 2016. december 13.(1) A T-713/14. sz. ügyben, 21. pont.

¹¹¹⁰ Gordon W. ALLPORT: *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley. London, 1954. p.324.

¹¹¹¹ https://faculty.washington.edu/caporaso/courses/203/readings/allport_Nature_of_prejudice.pdf p.9. Letöltés 2019. 10. 10.

¹¹¹² Im. p. 29.

Egy csoporttag számára a csoporton belüli tagság létfontosságú az egyén túlélése szempontjából, ahol az ismerős, „jobb” mint az ismeretlen. A csoporton belüli, vagy a referenciacsoport részleges hozzáállása azonban nem feltétlenül követeli meg, hogy a többi csoport iránti attitűd antagonisztikus legyen, míg az ellenségesség gyakran elősegíti a csoporton belüli kohézió fokozását. Összefoglalva, nem állíthatjuk, hogy valakit utasítani lehet ellenséges gondolatra, de környezete predesztinálhatja azt.

II. Verbális kifejezés

Verbális kifejezéssel megsérthető egy természetes személy emberi méltósága, és egy természetes, vagy jogi személy jó hírnevéhez való joga is. A negatív tartalmú verbális kifejezésnek azonban van egy jelentősebb tartalma is, mely a közösség – adott esetben a közigazgatási szerv – morálját rontja, és a helytelen magatartás követhetőségét megjeleníti. A verbális kifejezés hathat a hallgatóság értelmi, és érzelmi szférájára is, mely hatásterületek egyben a gyűlöletbeszéd és az izgatás cselekményének elhatárolására is szolgál. „A véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányosan megvont külső korlátja a gyűlöltre uszítás.”¹¹¹³ Mind a gyűlöletkeltés, mind az izgatás a társadalom biztonsága ellenében hat. „A közösségi biztonság azt jelenti, hogy megakadályozzuk, csökkentjük vagy visszaszorítsuk azokat a társadalmi, környezeti és megfélemlítő tényezőket, amelyek befolyásolják az embereknek a bűncselekménytől való mentességének jogát, és befolyásolják életminőségüket. A gyakorlat tartalmaz olyan megelőző intézkedéseket, amelyek hozzájárulnak a bűnözés csökkentéséhez és kezelik az antiszociális viselkedést.”¹¹¹⁴

Amennyiben a közösség tagjai elmulasztják társadalmi szankciók alkalmazását a verbálisan diszkriminatív cselekményre felhívó elkövetővel szemben, könnyen maguk is jogsértés, szabálysértés, vagy bűncselekmény részeseivé válhatnak. Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése is tiltja a degradáló, megfélemlítő légkör kialakítását. A verbális kifejezések tehát számos szabálysértést és bűncselekményt valósíthatnak meg, és más büntetendő cselekmény kiindulópontjául szolgálhatnak, különösen rágalmozás, becsületsértés, gyűlölet beszéd, izgatás, uszítás esetében.

III. Utasítás elkerülő magatartás alkalmazására, mulasztás

Az elkerülő magatartás olyan aktív és passzív magatartásokat foglal magában, amelyeket az ember azért tesz, hogy megszabaduljon az általa nem, vagy nehezen kontrollálható

¹¹¹³ https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/iv. sz. melleklet - a kozosseg elleni izagatas_uszitas_intezmenytortenete.pdf Letöltés: 2019. május 28.

¹¹¹⁴ Fred VINCENT, Katy RADFORD, Neil JARMAN Agnieszka MARTINOWITZ & Mary-Katherine RALLINGS *Hate Crime against People with Disabilities* A baseline study of experiences in Northern Ireland Institute for Conflict Research www.conflictresearch.org.uk June 2009 p.69-70. Letöltés: 2019. 10. 08.

gondolatoktól és érzésektől. Ez a szorongó viselkedés negatív hatással lehet az ember barátságaira, társadalmi kapcsolataira, munkalehetőségeire.¹¹¹⁵ Az elkerülő magatartásra a szülő is utasíthatja gyermekét annak fizikai, pszichikai védelme érdekében, például meghatározva azokat a gyermekeket „akivel barátkozhat,” azonban e korai „ártatlan” szocializáció, előszobája lehet a későbbi passzív-agresszív magatartásnak, szegregációnak, diszkriminációnak. Az elkerülő magatartáshoz szokott ember nehezebben küzd meg a problémákkal például a munka világában, de súlyosabb esetekben dezintegrációs tényezővé is válhat munkaszervezetekben.

Jogi szempontból az elkerülés a mulasztással is szoros kapcsolatba kerül, mert diszkriminációt kötelességek elkerülésével is el lehet követni, mind egyénileg, mind állami szervként.¹¹¹⁶ A fogyatékossgal élő személy hátrányos helyzetbe kerülhet azzal, hogy az állam nem hoz létre intézkedéseket a hozzáférhetőség érdekében, hogy lehetővé tegye a fogyatékossgal élő személy számára, hogy a fogyatékossgal nem élő személyek helyzetéhez hasonló helyzetbe kerüljenek, ha az ilyen intézkedések a törvények és egyéb hozzáférhetőségi követelmények és alapszabályok alapján azok ésszerűen figyelembe veszik:

- a pénzügyi és gyakorlati feltételeket;
- az üzemeltető és az egyén közötti kapcsolatot vagy kapcsolat időtartamát és jellegét, és egyéb releváns körülményeket.¹¹¹⁷

IV. Utasítás hátrányos megkülönböztetésre

Az utasítás a diszkrimináció alkalmazására, a diszkrimináció előjelének tekinthető, míg az áldozattá válás már a diszkrimináció bekövetkezését jelenti. Utasítás és annak végrehajtása több alapú diszkrimináció esetében, a jogellenes cselekmény szervezetségére enged következtetni. Mindkét tényállás esetén jogi lehetőség van a jogsérelem orvoslására.

Az utasítást diszkrimináció elkövetésére több Magyarország által ratifikált nemzetközi jogszabály is tiltja, például az ICCPR, a CERD, a CPRD és a CDE.¹¹¹⁸

¹¹¹⁵ HOPWOOD, C. J., MOREY, L. C., MARKOWITZ, J. C., Pinto, A., Skodol, A. E., Gunderson, J. G., ... Sanislow, C. A. (2009). The Construct Validity of Passive-Aggressive Personality Disorder. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 72 (3), 256–267. p.264.

¹¹¹⁶ Bővebben lásd: Kaposvári Törvényszék 11.P.21.553/2013/70. szám., Svéd Discrimination Act 4. szakaszának a) pontja.

¹¹¹⁷ https://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskriminering-slagen_eng.pdf Discrimination Act (2008:567) Amendments incorporated up to and including SFS 2014:958. Transitional provisions omitted. Letöltés: 2019. január 8.

¹¹¹⁸ Politikai és Polgári Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR), Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmányai (ICESCR), a Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló Egyezmény, CPRD az Oktatásban alkalmazott Megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló Egyezmény (CDE). Az ICCPR 20. cikkének (2) bekezdése alapján: „A nemzeti, faji vagy vallási gyűlölet minden olyan érdekérvényesítését, amely a diszkrimináció, az ellenségesség vagy az erőszak ösztönzését jelenti, törvény tiltja.”A tiltás teljes mértékben

Utasítás diszkrimináció elkövetésére, a cselekmény eredményére való tekintettel került megállapításra az ECtHR eljárásában, ahol az utasítás létét a cselekmény végrehajtása igazolta például a *Timishev v. Russia* esetben.¹¹¹⁹ A kérelmező az Ingushtiai Köztársaságból, Nazranból tartott autóval a Kabardino-alkari Köztársaságba, Nalchikba (Oroszország), és azt kifogásolta, hogy az Uruk ellenőrzési ponton elutasították belépését. A Kabardino-Balkar Közúti Biztonsági Felügyelőség (Гибдд Мвд Кбр) tisztjei megtagadták a belépést, hivatkozva a Kabardino-Balkaria belügyminisztériumának szóbeli utasítására, amely szerint tilos befogadni a csecsen etnikai származású személyeket. Ezért vissza kellett fordulnia, és 300 kilométeres kerülőutat kellett tennie, hogy egy másik ellenőrzőponton keresztül elérje Nalchikot. Az eset kapcsán az ECtHR az UDHR 4. jegyzőkönyvének 2. cikkére hivatkozott mely biztosítja a mozgásszabadságot minden olyan személynek, aki jogszerűen tartózkodik egy állam területén. A diszkriminációra adott utasítást számos irányelv is tiltja, különösen a 2000/78/EK irányelv 2. cikkének (4) bekezdése a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés esetében, a 2000/43/EK irányelv 2. cikkének (4) bekezdése a személy elleni, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés esetében. A 2006/54/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdésének b pontja a nemi megkülönböztetésre felszólítást tiltja. A diszkrimináció elkövetésére adott utasítást az Mt. is diszkriminációnak minősíti.¹¹²⁰ Az utasítás diszkrimináció elkövetésére megalapozhatja a közvetlen,¹¹²¹ és közvetett hátrányos

kompatibilis az UDHR 2. és 19. cikkével, a véleménynyilvánítás szabadságával, mert ha az erőszakos, az szembemegy a közösség érdekeivel, a CERD 4. cikke alapján. A tagállamok az UDHR-ben foglaltak és a CERD 5. cikke alapján a faji megkülönböztetést és annak támogatását törvény által büntetendő cselekménynek tekintik. A CERD. 5. cikk c) pontja alapján a tagállamok tiltanak bármilyen faji megkülönböztetést. CPRD 6. cikke kifejezetten a többszörösen hátrányos helyzetű fogyatékosággal élő nőkről szól. Az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló egyezmény (CDE) 3. cikkének a) pontja alapján a tagállamok kiküszöbölik az oktatásban a hátrányos megkülönböztetéssel járó adminisztratív gyakorlatokat.

¹¹¹⁹ *Case of Timishev v. Russia* (Applications nos. 55762/00 and 55974/00) JUDGMENT STRASBOURG 13. December 2005 FINAL 13/03/2006.

¹¹²⁰ Mt. 54. § (2).

¹¹²¹ Közvetlen (direkt, vagy formális) diszkrimináció. Bővebben l. Ebktv. 8. §. A Tanács 2004/113/EK irányelve (2) bekezdése a) pontja. *Case C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited* 11. March 1981. Ann NUMHAUSER-HENNING *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination* Kluwer Law International 2001. p.146-148.

megkülönböztetésen kívül,¹¹²² a zaklatást,¹¹²³ a jogellenes elkülönítést,¹¹²⁴ a megtorlást,¹¹²⁵ joggal való visszaélést, és e magatartások permutációit is.

Léteznek kivételek a hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás esetén a szankciók alól, amennyiben annak „a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka¹¹²⁶ van.” A bíróság elfogadta a munkáltatónak rendelkezését, amikor utasítása kizárta a jutalomból és béremelésből azokat, akik évi 15 napnál többet hiányoztak munkahelyükről betegség miatt. A kisgyermekes szülőket fokozottan hátrányosan érintő munkáltatói rendelkezést a bíróság ésszerűnek ítélte, mert a munkáltatót késedelme miatt nagy összegű „büntetés” terhelheti.¹¹²⁷

V. Utasítás fizikai támadás elkövetésére

A fizikai támadás elkövetésére történő utasítás azért szerepel a diszkrimináció holisztikus értelmezésében, mert egyrészt közbenső állapotot jelöl a genocídium és a diszkrimináció enyhébb hátrányt okozó magatartásai között, másrészt meg kell jegyezni, hogy csak akkor értelmezhető e helyen, ha a cselekvény motivációjában a hátrányos megkülönböztetés meghatározható elem, és a cselekmény a sértett védett tulajdonságaira való tekintettel következik be. A fizikai támadásra való utasítás motivációja lehet fajgyűlölet, vagy etnikai származás alapján történő megkülönböztetés,¹¹²⁸ ezért az erre felbujtó magatartás egyértelműen beleillik a közvetlen diszkrimináció fogalomkörébe. A fizikai támadásra felszólító utasítás, nem csupán személyek faji vagy etnikai származásán, alapulhat, hanem lehet például a sebezhető, fogyatékkal élő csoportra irányuló is.¹¹²⁹ Másrészt azonban a fizikai támadásra történő utasítás a fentiek alapján el is határolható a diszkrimináció egyéb alakzataitól, mert a fizikai támadás eseteit, ha Btk. büntetni rendeli, nem csupán személyiségi jogsértés, hanem bűncselekmény is. A diszkrimináció tényállásai bővebb tartalmúak, mint a büntetőjogiak, mert büntetőjogban a

¹¹²² Közvetett (indirekt, vagy tartalmi) diszkrimináció Tobler véleménye alapján „mélyen gyökerezik a nézetekben és ítéletekben, melyek az adott szociális, gazdasági és kulturális közegre jellemzők.” Christa TOBLER *Indirect Discrimination a Case Study Deveelopment of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law Intersentia Antwerpen – Oxford 2006.* p.61.

¹¹²³ Ebktv. 10. (1) §. A Tanács 2000/78/EK irányelve (1) bekezdése; A Tanács 2004/113/EK irányelve (2) bekezdésének c) pontja.

¹¹²⁴ Ebktv. 10. (2) §.

¹¹²⁵ Ebktv. 10. (3) §. Az ILO 1982. június 22-i 158. számú egyezménye. A Tanács 2000/78/EK irányelvének 11. cikke; A Tanács és a Parlament 2006/54/EK irányelvének 32. preambulum bekezdése. C-476/11. sz. ügy. Juliane KOKOTT főtanácsnok indítvány. Az ismertetés napja: 2013. február 7.(1) Glennie Kristensen érdekében eljáró HK Danmark kontra Experian A/S ECLI: EU: C:2013:590. 63. pont.

¹¹²⁶ 35/1994. (V. 24.) AB határozat.

¹¹²⁷ BH 2008/253.

¹¹²⁸ Bővebben lásd: galgagyörki, piricsei, nyíradonyi, tarnabodi, nagycsécsei, alsózsolcai, tatárszentgyörgyi, tiszalóki, kislétai romák elleni szervezett fegyveres támadások.

¹¹²⁹ Bővebben lásd: Alan ROULSTONE, Hannah MASON-BISH (eds.) *Disability, Hate Crime and Violence* Routledge London and New York, 2013. 68-69.

büntethetőség feltétele az elkövető szándékossága, vagy a gondatlansága, azonban diszkrimináció szándékosság és gondatlanság hiányában is megállapítható. Meg kell jegyeznünk, azt is, hogy a közszférában utasításra elkövetett fizikai támadás napjainkban már nem jellemző, de az emlékezet ápolása e diszkrimináció ellenében preventív jelleggel bír.

VI. Genocídium

A genocídium a legsúlyosabb diszkrimináció. Lemkin alkotta meg a genocídium fogalmat 1944-ben,¹¹³⁰ mely kifejezés a görög „genos” (törzs, család) és a latin „cide” (ölni) szavakból származik. Az ECOSOC által létrehozott genocídium egyezmény 1951. január 12-én lépett hatályba.¹¹³¹ A 2001-es Krstic-ügyben¹¹³² a volt Jugoszláv Nemzetközi Törvényszék¹¹³³ úgy döntött, hogy a muszlimok tömeges meggyilkolása Srebrenicában kimeríti a népirtás fogalmát.

Az Egyezmény 3. cikke alapján kiemelhető, hogy a genocídium elkövetésére irányuló szövetkezés, közvetlen és nyilvános felbujtás, az elkövetés kísérlete, illetve a népirtásban való bűnrészesség akkor is megalapozza a felelősségre vonást, ha nem következik be a népirtás.

Lemkin széles körben használja a genocídium kifejezést, melynek célja a politikai szétesés, társadalmi intézmények, kultúra, nyelv, nemzeti érzések, vallás és a nemzeti csoportok gazdasági létezése, valamint az ilyen csoportokhoz tartozó egyének személyes biztonságának, szabadságának, egészségének, méltóságának, sőt még életének megsemmisítése is.

A „genocídium nemcsak a háború, hanem a béke problémája is. Különösen fontos Európában, ahol a nemzetiség megkülönböztetése annyira megfigyelhető, hogy a politikai és területi önrendelkezés elve ellenére egyes nemzeti csoportok számára kötelező lehet kisebbségként élni más államok határain belül.”¹¹³⁴

8.3 Utasítás, diszkrimináció és a felelősség kapcsolata

A felelősség megállapításának két objektív eredménye lehet, egyik a felelősségtudat fejlesztése, a másik a felelősségre vonás. A felelősségre vonás két tényezőn alapulhat, a

¹¹³⁰ Raphael LEMKIN's Axis Rule in Occupied Europe: Laws of Occupation - Analysis of Government - Proposals for Redress, (Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace, 1944), p. 79 – 95].

¹¹³¹ A népirtás bűncselekményének megelőzéséről és megbüntetéséről szóló egyezmény kodifikálta először a népirtás bűncselekményét, amelyet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése 1948. december 9-én fogadott el.

¹¹³² Case No. IT-98-33 The Prosecutor v. Radislav Krstic. International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia.

¹¹³³ A Nemzetközi Bíróság 2017 decemberében megszünt.

¹¹³⁴ Raphael LEMKIN's Axis Rule in Occupied Europe: Laws of Occupation - Analysis of Government - Proposals for Redress, (Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace, 1944), [79 – 95] 93.

helytelen cselekedeten, és azt előidéző helytelen motiváción.¹¹³⁵ A helytelen motiváció azon a hiten alapszik, hogy azt, úgy, meg kell tenni.¹¹³⁶

Az egyenlő bánásmód megsértésének területén, a felelősség mindkét területének jelentősége van, de annak értékelésében kizárólag a jogra támaszkodhatunk.

Az AlzChem ügyben¹¹³⁷ az ECJ-nek azt kellett tisztáznia, hogy milyen feltételek mellett igazolható, vagy dönthető meg a meghatározó befolyás tényleges gyakorlására vonatkozó vélelem. Az utasítás (befolyás, iránymutatás, magatartási szabályok) tényleges gyakorlásának megállapításához nemcsak az szükséges, hogy természetes vagy jogi személy utasítást bocsásson ki, hanem az is, hogy azt a megbízott kövesse, mert a Bíróság a jogsértés betudhatóságát a vétkességen alapuló objektív felelősségre alapozza, és nem sérti meg a személyes felelősség, az ártatlanság védelme, valamint a vétkességen alapuló felelősség elvét.¹¹³⁸ Utasítások adása valószínűsítő körülménynek minősülhet „amely figyelembe vehető a meghatározó befolyás tényleges gyakorlására irányuló elemzésben.”¹¹³⁹ Fontos, hogy a meghatározó befolyás gyakorlásának ténylegesnek kell lennie, másfelől pedig az, hogy meg lehessen állapítani, hogy az elkövető ne önállóan határozza meg magatartását, amikor az utasításadó által adott utasításokat végrehajtja. Főszabály szerint tehát „az utasítások végrehajtása az, ami meghatározza a cselekményre a meghatározó befolyás gyakorlásának ténylegességét.”¹¹⁴⁰ Mengozzi főtanácsnok indítványa nem tartalmazza, az utasítás végrehajtójának a magatartását, annak csak objektív következményeire fókuszál. Az, hogy a cselekményt végrehajtó személy teljes mértékben megértette-e az utasítást – például az alkalmazott kommunikáció nyelvét, vagy a végrehajtó személy egyéb a cselekményre hatással bíró készsége, képessége, jártassága vagy cselekménye elmulasztása – nem kerül értékelésre. A bánásmód legyen egyenlő vagy egyenlőtlen, végső soron személyek közötti interakciók sorozata, ezért jelentős nemcsak az abban szereplők jogtudatossága, jogalkalmazása, hanem a jog nem alkalmazása is befolyásolja (...) az ügy kimenetelét.¹¹⁴¹ A kormánytisztviselő

¹¹³⁵ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 180-181.

¹¹³⁶ Ibid. György.

¹¹³⁷ C-155/14. P. sz. ügy. Paolo MENGOZZI főtanácsnok indítványa. Az ismertetés napja: 2015. szeptember 3.(1) Evonik Degussa GmbH AlzChem AG, korábban AlzChem Trostberg GmbH, korábban AlzChem Hart GmbH kontra Európai Bizottság.

¹¹³⁸ Ibid. MENGOZZI főtanácsnok indítványa 19. pont.

¹¹³⁹ Ibid. MENGOZZI főtanácsnok indítványa 32. pont

¹¹⁴⁰ Ibid. MENGOZZI főtanácsnok indítványa 52. pont.

¹¹⁴¹ Bővebben lás: Michael ARGYLE *The Social Psychology of Everyday Life* Routledge New York, 1992. p.170-171.

magatartásában a kötelezettség betartása és a „nagyobb jó” iránti elkötelezettség ütközhet.¹¹⁴² Kormánytisztviselő, átvitt értelemben, így nehéz helyzetbe kerülhet, mert a belátás kötelessége a nagyobb jó irányában kötelez.¹¹⁴³ Előrebocsátjuk, hogy a kormánytisztviselő felelősségét csökkentti, ha a számára irányadó törvényeknek megfelelően jár el. Véleményünk szerint a kormánytisztviselő felelősségét csak az zárja ki maradéktalanul, ha bár a jogszabályoknak megfelelően jár el, de észleli eljárása káros következményeit, és jelenti felettesének, az anyagi vagy erkölcsi kár keletkezését vagy annak lehetőségét. Fontos a kormánytisztviselők számára, hogy életüket tudatosan úgy formálják, hogy figyelemmel legyenek arra, hogy viselkedésük mintául szolgál a magánszféra munkavállalói számára is.

A kormánytisztviselőknek tudniuk kell, hogy az Ebktv. 8. § alapján milyen rendelkezések minősülnek az egyenlő bánásmód megsértésének. Az összehasonlíthatóság is alapvető a diszkrimináció megállapíthatóságában,¹¹⁴⁴ kivéve az aszimmetrikus, bánásmódot, és az előnyben részesítés egyes eseteit, például terhesség, vagy fogyatékoság esetén, ahol az összehasonlítás inkább egyéni, mint kollektív jellemzőkön alapszik.

A kormánytisztviselők azt is tudják, hogy az említett tulajdonságok miatti látszólag semleges rendelkezések is okozhatnak hátrányt, így a hátrány ténye más módokon is igazolható, például statisztikák felhasználásával.

Az említett kategóriáknak megfelelően a diszkriminációra történő utasítást sorolhatjuk a cselekmény következményei súlyának sorrendjében a szankcionálhatatlan,¹¹⁴⁵ a *lex imperfecta*, *lex minus quam perfecta*, *lex perfecta*, *lex plus quam perfecta* kategóriákba.

Az elkövető tudati állapota alapján megkülönböztethetünk szubjektív alapú szankciókat, polgári, vagy büntető eljárásban, illetve objektív alapú szankciókat a közigazgatási eljárásban.

Polgári eljárásban különösen a diszkriminációra utasító személyt lehet személyiségi jogsértés esetében pénzbüntetéssel sújtani, bűncselekmény esetén szabadságvesztéssel, közigazgatási eljárásban például tárgyalásról való kivezetéssel.

Szabálysértés és bűncselekmény szándékosan és gondatlanul is elkövethető s, jogszabályok alapján büntethetők, de az utasítás diszkrimináció alkalmazására csak szándékosan követhető el, ezért nem tartozhatnak e körbe a diszkrimináció azon csoportjai,

¹¹⁴² E paradoxon az ügynök esetből ismert. Ha Joe nem öli meg Jimmet, akkor Jim megöli Joe-t, és Susant Bővebben lásd: F. M. KAMM: *Intricate Ethicts Rights, Responsibilities, and Permissible Harm* Oxford University Press, 2007. p. 268.

¹¹⁴³ Bővebben lásd: F. M. KAMM: *Intricate Ethicts Rights, Responsibilities, and Permissible Harm* Oxford University Press, 2007. p. 268.

¹¹⁴⁴ 177/2011. (XII. 29.) AB határozat. Az Ebktv. kommentárja alapján az összehasonlíthatóságot kiterjesztően kell értelmezni.

¹¹⁴⁵ A negatív természetű elővételezett cselekmények (gondolatok) is szankcionálhatók, jogon kívüli eszközökkel.

melyekhez nem szükséges a szándékosság, vagy a gondatlanság.¹¹⁴⁶ Különbség adódik azonban a természetes és jogi személyek, diszkriminációjában az elkövető személy felelősségét illetően. „A jogi személyek büntetőjogi felelősséggel tartoznak a nevükben, szerveik vagy képviselőik által elkövetett bűncselekményekért.”¹¹⁴⁷ „Fontos, hogy a jogi személy felelősségre vonása mellett a bűncselekmény elkövetésében tettesként vagy részesként szerepet vállaló természetes személy felelősségre vonására is sor kerül. A joggyakorlatban ezzel kapcsolatosan gondot okoz, hogy az állam, illetve a helyi önkormányzatok nem vonhatók büntetőjogilag felelősségre, csupán az alkalmazásukban álló magánszemély.”¹¹⁴⁸ Állami szervek alkalmazottaival szemben fegyelmi, kártérítési, és büntetőjogi felelősség is megállapítható. Előbbi két formát közigazgatási szerv, utóbbit bíróság gyakorolhatja. Közigazgatási szerv vezetőjével szemben politikai felelősség is megállapítható, mikor nem szakmai feladatot, hanem politikai feladatot lát el. Köztisztviselő kártérítési felelőssége, közrehatásának mértéke, ma Magyarországon (szándékosság, gondatlanság) alapján állapítható meg.

Személyiségi jogsértés esetén mindig a természetes személy magatartásának vizsgálatából szükséges kiindulni, de figyelemmel kell lennünk arra is, hogy a személyiségi jogában megsértett választása szerint, a személyiségi jogsértés objektív jogkövetkezményei a természetes személy mellett, a jogi személlyel szemben is érvényesíthetők.¹¹⁴⁹ Az eljárás során három elvre mindenképpen figyelemmel kell lennünk: a betudás, a felhatalmazás, és az elválasztás bíróságok által kimunkált elveire.

A „felhatalmazás alapulhat a Ptk. általános képviseleti szabályain,” és „speciális képviseleti szabályon, mint a közigazgatási, jogkör gyakorlására vonatkozó szabály”,¹¹⁵⁰ továbbá alapulhat munkaviszonyon, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyon.

„A betudás elvének lényege az, hogy a jogi személy olyan, a jog által életre hívott fiktív jogalany, amely teljes jogképességgel rendelkezik, de önállóan cselekedni, intézkedni nem képes.”¹¹⁵¹

Az elválasztás elvének lényege pedig az, hogy abban a körben, ahol a jogi személy nevében eljáró természetes személy személyiségi jogot sértő magatartását a jogi személynek

¹¹⁴⁶ Case C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981.

¹¹⁴⁷ Code Pénal Art. 121-2.

¹¹⁴⁸ SZAJBÉLY Katalin: *A faji diszkrimináció elleni fellépés az Európai Unióban, a standardok átültetése Franciaországban, Nagy-Britanniában és Magyarországon* Doktori értekezés p. 87.

www.juris.u-szeged.hu > download Letöltés: 2019. 10. 08.

¹¹⁴⁹ Bővebben lásd: Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

¹¹⁵⁰ Ptk. 2:51. § (2) és (3) bekezdése, ill. 2015.EI.II.JE/P.1-3. mellőző végzés. II. pont.

¹¹⁵¹ Ibid. mellőző végzés. II.pont.

kell betudni, a természetes személy cselekvősege hiányzik, így a jogi személy mellett a természetes személlyel szemben objektív – és szubjektív – szankció sem érvényesíthető, vagyis kizárólag a jogi személy rendelkezik passzív perbeli legitimációval,¹¹⁵² figyelemmel a *ne bis in idem* elvére.

A Ptk. alapján, akit személyiségi jogában megsértének, az elévülési időn belül, az eset körülményeihez képest követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását, a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől, azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot az elégtételhez. Követelheti továbbá a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy jogsértő mivoltától való megfosztását, azt, hogy a jogsértő vagy jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint.¹¹⁵³

Ezzel szemben, ha közigazgatási jogkörben eljáró személy sérti valaki személyiségi jogát, az előbbi szankciókat a közhatalmi jogkört gyakorló jogi személlyel szemben kell érvényesíteni. Ha a közhatalmi jogkör gyakorlója nem jogi személy, a szankciókat azzal a jogi személyiséggel rendelkező közigazgatási szervvel szemben kell érvényesíteni, amelynek keretében az eljáró közigazgatási szerv működik.¹¹⁵⁴

A kormánytisztviselő azonban a jogi személy tevékenységi körében eljárva a tevékenységéből eredő helyzetével visszaélve, a tevékenységi köréből mintegy kilépve, elkövethet személyiségi jogsértést, melyek munkajogi, polgári és büntetőjogi szankciókat is maguk után vonhatnak.¹¹⁵⁵

Az Ebktv. tartalmazza, hogy „A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának ellenőrzésére tesztelést végezhet, amelynek során vizsgálja az eljárás alá vont személy gyakorlatát.”¹¹⁵⁶ A törvény tartalmazza, azt is, hogy „a tesztelés eredménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások során bizonyítékként felhasználható.”¹¹⁵⁷

9. A politika semlegesség (pártatlanság) elve

¹¹⁵² Ibid. 2015.EI.II.JE/P.1-3. mellőző végzés. I. pont

¹¹⁵³ Ptk. 2:51. § (1). [Felróhatóságtól független szankciók].

¹¹⁵⁴ Ptk. 2:51. § (2).

¹¹⁵⁵ 2015.EI. II.JE/P.1-3. mellőző végzés.

¹¹⁵⁶ Ebktv. 15/A § (3).

¹¹⁵⁷ Ebktv. 15/A § (4).

A Magyar közsolgálatban a pártpolitikai semlegesség elvét az amerikai zsákmány, az angol politika-mentesség, és a francia mérsékelt semlegességi elvek formálták.¹¹⁵⁸ A közszolgálatásokhoz való egyenlő hozzáférésekből következik „a köztisztviselőkkel szemben támasztott pártatlanság követelménye.”¹¹⁵⁹ Mértékadó vélemények szerint „A pártatlanság elve összetett, alapvetően két részből áll, az általános és a politikai pártatlanságból. Az előbbi kifejezi az igazságos, méltányos, tisztességes eljárást valamennyi ügyben, továbbá tartalmazza a szolgálat és az esélyegyenlőség iránti feltétlen elkötelezettséget.”¹¹⁶⁰ Itt megjegyezzük, hogy az általános pártatlanság nem feltétlen igazságos, és nem az esélyegyenlőség, hanem az egyenlő bánásmód iránti feltétlen elkötelezettséget jelenti, hiszen az esélyegyenlőség mindig a hátrányosabb helyzetű fél oldalán áll, ellenben a pártatlanság egyik oldalon sem, vagy mindkét oldalon történő egyidejű kiállást kíván meg.

A „politikai pártatlanság elvének legfontosabb követelménye a mindenkori kormány szolgálat, függetlenül a tisztviselő politikai elkötelezettségétől. Kormánytisztviselő hivatali magatartását kizárólag a törvények határozhatják meg. Tevékenységének, hivatali kapcsolatainak alakításának meg kell felelnie a regnáló kormány által kialakított követelményeknek, ugyanakkor alkalmasnak kell lennie arra, hogy egy későbbi kormány szolgálatába állítsa azokat.”¹¹⁶¹ Bár a közszolgálatások igénybevevői oldaláról statikusnak tűnhetnek, a mindenkori egyenlő kiszolgálásából nem következik sem a kiszolgáltak egyenlősége, sem a kiszolgáltak egyenlősége. Sokkal inkább elvárható a kiszolgált szervezet toleranciája mind a szervezet irányítás, mind a kiszolgáltak irányában. E toleráns magatartás megfelelhet a hátrányos megkülönböztetés mentesség és az egyenlő bánásmód elvének. A politikai pártatlanság „kifejezi az igazságos, méltányos, tisztességes eljárást valamennyi ügyben, továbbá tartalmazza a szolgálat és az esélyegyenlőség iránti feltétlen elkötelezettséget.”¹¹⁶²

Az általános pártatlanság alapján „a hivatalnok az egész népet, és nem egy pártot szolgál, feladatát párt-semlegesen kell ellátnia, és tevékenysége során az egész közösség jólétét kell szem előtt tartania.”¹¹⁶³ Ez megfelel a pártsemlegesség elvének. A törvénynek kell megvédenie a köztisztviselők szakmai függetlenségét a kormányzat indokolatlan befolyásolásától a kormánytisztviselő megfelelő teljesítménye és döntéshozatala céljából. A „közszolgálat

¹¹⁵⁸ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 35.

¹¹⁵⁹ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p.74.

¹¹⁶⁰ KISS György szerk: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.83.

¹¹⁶¹ Ibid. Kiss.

¹¹⁶² Ibid. Kiss, p.83.

¹¹⁶³ Ibid. Kiss, p.82.

szakmai integritása a pártatlanságon és a szakmai függetlenségen alapszik.”¹¹⁶⁴ Szakmai integritáson szakmai egységességet, szakmai függetlenségen részrehajlás-mentességet értünk.

A szakmai függetlenség célja a közszolgálat azon szemléletnek növelése, hogy az elkötelezett és elszámoltatható legyen az alkotmányos és közigazgatási jogi megbízásokkal szemben, még akkor is, ha ezt össze kell kapcsolni a mindenkori törvényes kormány megfelelő hierarchikus alárendelésével.

Egységes közszolgálat nem létezik, azonban a közszolgálatra ható egységes elveknek léteznük kell. A közszolgálatban a szakmai függetlenség felosztható tudományos, és működési függetlenségre. A tudományos függetlenség szakmai szempontok alapján különböző technikák, definíciók és módszerek kiválasztását jelenti. A közszolgálatban a szakmai működés függetlensége politikai, szabályozási, más közigazgatási szervezeti egységektől és szervektől, valamint a magánszféra szereplőitől való szakmai independenciát függetlenséget jelent. A szakmai függetlenség célja a közszolgálat azon aspektusának növelése, hogy elkötelezett és elszámoltatható az alkotmányos és közigazgatási jogi megbízásokkal szemben, még akkor is, ha ezt össze kell kapcsolni a mindenkori törvényes kormány megfelelő hierarchikus alárendelésével. A politika és a közigazgatás egyértelmű elkülönítése fontos, mivel a politikának és az igazgatásnak különböző legitimációs forrásai vannak, amelyeket nem szabad összekeverni. A közszolgálat azonban kötve van a változó politikához, kulturális hagyományokhoz, és a magánszféra növekvő elvárásaihoz, és a mindenkori Kormány szándékaihoz, mert a közszolgálati tisztviselői jogviszonyra vonatkozó gyakran változó részletszabályokat elsősorban kormányrendeletek rögzítik, ezért a szakmai függetlenség multi-dependensnek, változás-függőnek tekinthető.

.A külső kényszert jellemzően az anyagi,- és eljárásjogi szabályok, és az említett csoportráhatás jelentheti. Az igazságosság jelenthet abszolút és arányos egyenlőséget. Az egyenlő bánásmód nemcsak az abszolút, hanem az arányos egyenlőséget is preferálja.

A belső kényszert jellemzően a hivatástudat, a humanista, vagy vallási elképzelések táplálják. A (köz) szolgálat a munkaerő és annak részeként értelmezhető szaktudás ellenértékért történő értékesítését jelenti.

Harmadrészt a kormánytisztviselő hivatali magatartása nem statikus, hanem dinamikus jelenség, ezért magatartásában a szolgálat homogén nyújtását kizárólag törvények határozhatják meg, azonban a végrehajtásban mindig számolnunk kell az emberi motívummal

¹¹⁶⁴ LINDER Viktória *Személyzeti Politika-Humán Stratégia a Közigazgatásban* Debreceni Egyetem Állam és Jogtudományi Doktori Iskola Phd. értekezés p.88.

is, mely nem illeszkedik minden időpillanatban tökéletesen törvény által megszabott keretbe. A kormánytisztviselő tevékenységének, hivatali kapcsolatainak alakításának egyidejűleg kell megfelelnie a szakmai szabályoknak, a regnáló kormány által kialakított követelményeknek, és belső – jó esetben konzisztens – valóságának, és a külső környezet változásainak. A külső környezet ugyanis olyan irányban változik, hogy nő a társadalom tagjainak egymástól való függősége. A kormánytisztviselőnek – a teljes ideológiai azonosulás hiányában – belső ideáit el kell tudnia választania hivatali munkájától, tekintettel kell lennie hivatásának bizalmi jellegére, és sajátosságaira, például az adatvédelmi irányelvben foglaltakat meg kell tartania,¹¹⁶⁵ és a politikai részrehajlást kerülnie kell. A részrehajlás mentesség, jogszabályok által működő állampolgárait oly módon szolgáló állam fogalmával kapcsolatos, ahol az állampolgárok ügyeit tisztességesen, visszaélés mentesen és méltányosan intézik.

Összességében arra a megállapításra juthatunk, hogy a közigazgatás személyzetének függősége multi-dependens, bánásmódjában toleráns, mely megfelel az arányos igazságosságnak és ezért az egyenlő bánásmód elvének, személyesen kerüli a munkacsoporttól való teljes függetlenséget, képes elszakadni belső esetleg szélsőséges ideáitól, mert tekintettel van munkájának szakmai szabályaira és bizalmi jellegére, és a környezet változásaira. Véleményünk szerint különbség van pártatlanság és „többpártúság” között. Az egyenlő bánásmód a pártállásra való tekintet nélküli egyenlő szolgáltatás-biztosítás oldalán áll, ezért az egyenlő szolgáltatás-nyújtást tekinti alapelvnek, mely a pártállás nélküliséget is magában foglalja.

10. Az érdekek elsődlegességének elve

A besorolási és illetményrendszerre hatással van az érdekek elismerése is, mert a besorolásnál figyelembe veszik az alkalmazottként eltöltött szolgálati időt.¹¹⁶⁶ A besorolás azonban jelenthet életkoron alapuló előnyben és hátrányos megkülönböztetést is, mert olyan feltételen alapul, amely elválaszthatatlanul, vagy közvetetten kötődik a munkavállalók életkorához.¹¹⁶⁷ Nem alapoz azonban meg hátrányos megkülönböztetést, hogy a tisztviselői

¹¹⁶⁵ Személyiségi jogok körében különösen a célhoz kötöttség, pontosság, adattakarékosság, és korlátozott tárolhatóság elve.(Adatvédelmi törvény, 5. cikk (1) bek. b), c) d) és e) pont.

¹¹⁶⁶ C-501/12–C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland. ECLI: EU: C:2014:2005. 50. pont.

¹¹⁶⁷ C-499/08. sz. A Bíróság (hetedik tanács) 2015. február 26-i ítélete. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq. ECLI: EU:C:2015:115. 23. pont.

státuszából kormánytisztviselői státuszba lépett különböző korú tisztviselők bére különböző lett.¹¹⁶⁸ Az egyenlő bánásmód tekintetében különösen a besorolás és az illetmény miatt különbséget kell tennünk a kormánytisztviselő középfokú és a felsőfokú végzettsége között,¹¹⁶⁹ mely nem jelent hátrányos megkülönböztetést, hiszen annak ésszerű indoka van. A felsőoktatási szakképzésre tekintettel kiállított oklevél olyan tanulmányt igazol, mely önálló végzettségi szintet nem tanúsít,¹¹⁷⁰ ezért a középfokú végzettségű és felsőfokú képzettséggel rendelkező kormánytisztviselő, a középfokú végzettségűekkel a besorolást tekintve egy tekintet alá eshet. A Kit. azonban nem tesz kógensen különbséget a felsőfokú alap,- mester,- és mesterképzést követő Phd. doktori végzettség között a besorolás és az illetmény tekintetében, hiszen az illetmény megállapítását a munkáltatóhoz telepítette. Az iskolai végzettség, illetve bármilyen képzettség Zaccaria véleménye szerint „minősülhet egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, ugyanis az adott végzettséggel rendelkezők csoportja jól körülhatárolható, egyértelműen csoportképzésre alkalmas körülmény, és mivel – adott esetben – a végzettség egy egész karriert, a pályaválasztást, de akár csak a munkához való hozzáállást is érdemben befolyásolhatja, ezért az, tekinthető olyan tulajdonságnak, amely a személyiség integráns részét képezi.”¹¹⁷¹ Itt megjegyzendő, hogy az EBH döntése¹¹⁷² értelmében, abban az esetben, ha e tényezők nem feltételei az adott munkakör betöltésének, akkor kizárt akár a tapasztalat, akár a végzettség egyéb helyzetté minősítése.¹¹⁷³ Az „érdemek szerzésének elvét megerősíti, hogy az előmenetel feltételeit (teljesítményértékelés, továbbképzés, vizsga) jogszabály határozza meg, tehát nem a munkáltató döntésétől függ, hogy az idő múlásán kívül milyen követelményt kell teljesíteni az előrelépéshez.”¹¹⁷⁴ Az érdemek szerzésének elvét azonban nem erősíti meg az, hogy a vezetői kiválasztás – mely az előmenetelnél lényegesen nagyobb anyagi és egyéb előnyt biztosít – nincs meghatározva törvényben, hogy milyen elvek alapján történik.

¹¹⁶⁸ Bővebben lásd: C-154/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2019. február 14. Tomás Horgan és Claire Keegan kontra Minister for Education & Skills és társai. ECLI: EU: C:2019:113. 30 pont, ill. a Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland C-501/12–C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. ECLI: EU:C:2014:2005. 42.45. pont.

¹¹⁶⁹ Bővebben lásd: Kit 173. §.

¹¹⁷⁰ Felsőfokú szakképzésben a képzési idő legalább négy félév. Felsőfokú alapképzésben a képzés időtartama legalább hat, de legfeljebb nyolc félév, mesterképzésben legalább két, legfeljebb négy félév, osztatlan képzésben legalább tíz és legfeljebb tizenkét félév. Doktori képzésben a képzési idő - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - nyolc félév. Bővebben lásd: 2011. évi CCIV. törvény 15. §.

¹¹⁷¹ ZACCARIA Márton Leó Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/1. p.35.

¹¹⁷² EBH/395/2007. számú határozat.

¹¹⁷³ Ibid. Zaccaria, p.35.

¹¹⁷⁴ KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.46.

A Kttv. és a Kit. is meghatározza,¹¹⁷⁵ hogy a kormánytisztviselőnek milyen érdem-elismerések adhatók. A kormánytisztviselő feladata kiemelkedő teljesítése esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója által, írásbeli dicséretben, teljesítmény, - motivációs, - álláshelyi,- és szolgálati elismerésben is részesítheti. A kormánytisztviselő hosszabb időn át tartó kimagasló teljesítménye és feladatainak eredményes ellátása ellentételezéseként is részesülhet elismerésben. A kormánytisztviselő valamely kompetenciájára, speciális képességére, ismeretére, tudására tekintettel is részesíthető elismerésben, de a jogalkotó ennek feltételeként a „munkáltatói jogkör gyakorlójának kiemelt érdekét” is szükségessé teszi. A felsorolt elismerések nem az egyenlőség, hanem az arányos egyenlőség igazságosságát szolgálják, melyek megfelelnek az arányos elbánás követelményének. A kormánytisztviselő szolgálati ideje alapján álláshelyi, és szolgálati elismerésre is jogosult – melynek mértéke progresszíven emelkedik az idő múlásával – s, mely nem a munkáltatói jogkört gyakorló személy diszkrecionális jogköréhez, hanem a törvény erejénél fogva az idő múlásához kötött. A fentiekkel szemben a céljuttatás nem az idő múlásához, hanem a kormánytisztviselő által végrehajtott többletfeladatokra figyelemmel adható, mely a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogköre. A cafeteria juttatás a kormánytisztviselő béren kívüli olyan jutása, melynek éves mértékét a kormány rendeletére való tekintettel a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít meg, mely az egyenlő bánásmód tekintetében az azonos szabályozási kör alá tartozók számára egyenlő mértékű. A lakhatási jellegű juttatásokat a munkáltatói jogkör gyakorlója, a szociális, és tanulmányi juttatásokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a Kormány rendeletében meghatározott mértékben nyújthatja.¹¹⁷⁶

11. Törvényesség elve

. A törvény „szent”¹¹⁷⁷ melyet csak az országgyűlés hozhat. A törvényesség elve a mindenkori alkotmányból folyik, „ahol nemcsak a „törvényes utat” kell tiszteletben tartani, hanem arra is vigyázni kell, hogy az alkotmány reformja a meglévő intézményeken gyökerezzen és fenntartsa az alkotmányos berendezések összhangját.”¹¹⁷⁸ Az alkotmányba

¹¹⁷⁵ Kttv.154. §, ill. Kit. 141. §.

¹¹⁷⁶ Bővebben lásd: 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről.

¹¹⁷⁷ RÉCSI Emil: *Magyarország közjoga, amint 1848-ig s 1848-ban fenállott*, Pfeifer Ferdinánd, Buda-pest 1861. p.456.

¹¹⁷⁸ SCHWEITZER Gábor: *A Magyar Királyi Köztársaságtól a Magyar Köztársaságig Közjog- és tudománytörténeti tanulmányok* Publikon Kiadó, Pécs, 2017. p.15.

azonban időről időre beszűremlenek az alkotmány szellemiségétől idegen törvények is.¹¹⁷⁹ Mindebből nyilvánvalóan következik törvények tartalmának, és a közjogi személy cselekményének vitathatósága, de a társadalmi helyzet szüntelen változása folytán vitatandósága is. A közigazgatási szervezet, a „közjogi jogi személy azon személyegyesülés perszonifikációja, amely közjogi jogalany. A közjogiság általános alapja a törvényesség, „a törvényesség ugyanis nem a jogágak által meghatározott jogi helyzet, hanem a közjog egyetemes érvényű elve, amely meghatároz és összeköt minden joghelyzetet.”¹¹⁸⁰ Az állam „tiszteli, és lehetőleg meghagyja ugyan az egyén önállóságát, de beilleszti az egyest a jogrend kereteibe, kijelöli társadalmi szerepét, a szerves egésznek alkatrészévé minősíti, aki jogaival a köz érdekében köteles élni.”¹¹⁸¹ Ma nem következhet be a tisztviselők esetében „in person” konfliktus¹¹⁸² hiszen kötelességük az utasítás teljesítését bizonyos esetekben megtagadni¹¹⁸³ illetve megtagadhatják az utasítást, amennyiben az saját életüket, egészségüket vagy testi épségüket, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.¹¹⁸⁴

Kormánytisztviselők számára, a törvényesség elve alapján végzett cselekmény pozitív értelemben azt jelenti, hogy a szabályozni kívánt tevékenység megfelel valamennyi hatályos jogszabályi követelménynek. A törvényesség megtartása negatív értelemben pedig azt jelenti, hogy azt nem írhatja felül sem politikai, sem ideológiai, sem más elvek iránti elkötelezettség.

12. Alávetettség elve

Vitatható, hogy az állampolgárok életébe történő állami beavatkozás következtében az állampolgárok saját államuk „alattvalójának” tekintendők-e. „A modern állam mind szélesebb területekre terjeszti ki működési körét, és egyre több olyan közcélrt valósít meg, amelyeket az állampolgárok saját erejükre támaszkodva megfelelően nem tudnának biztosítani.”¹¹⁸⁵ Az állítás, napjainkban talán még sokkal igazabbnak hangzik, mint egy évszázaddal ezelőtt. A polgárok életére történő állami ráhatás közvetetten az állam tisztviselői által érvényesülnek, hiszen a diverzifikált célok egyre több feladatot rónak a közszoigálatra. A jogi pozitívizmus a jogszerűség elvét jelenti, azt, hogy az állami beavatkozásnak csak törvény alapján, a törvényben

¹¹⁷⁹ Ibid. Schweitzer p. 38.

¹¹⁸⁰ LAPSÁNSZKY András – PATYI András – TAKÁCS Albert *A közigazgatás szervezete és szervezeti joga* Dialog Campus Budapest, 2017. p.48.

¹¹⁸¹ Ibid. Schweitzer p. 64.

¹¹⁸² Bővebben lásd: Teleki Pál halálának okait.

¹¹⁸³ Kttv. 78. § (2) bek. a., b), Kit. 94. § (1) bek. a., b.)

¹¹⁸⁴ Kttv. 78. § (3) bek. a., b), Kit. 94. § (2) bek. a., b.)

¹¹⁸⁵ Ibid. Schweitzer p. 68.

meghatározott esetben, és mértékben van helye. A feltétlen alávetés egyúttal az alávetés korlátozását is jelenti, olyan értelemben, hogy a polgárok csak a jogszabály „pontosan meghatározható tartalmának vetik magukat alá.”¹¹⁸⁶ Pontosabban megfogalmazva az állampolgárok csak a jogszabály pontosan meghatározott tartalmának vettek alá, ugyanis a jogszabály pontos tartalmát a jogalkotó, az állampolgárok érdekét közvetítő politikától befolyásoltan határozza meg.

György (2019) megjegyzi, hogy az alávetettség a közzolgálati életpályákon az alávetettség mértékét illetően különböző. Terhesebb végpontját a fegyveres erőknél szolgálatot teljesítők, míg másik végpontját a bírósági feladatot ellátók jelenítik meg. Az alávetettséget funkcionális indokok alapján „képviseleti szerveknek való alárendeltségnek” is nevezhetjük. „Ez alatt azt értjük, hogy a közzolgálati szervek feladatait – többé-kevésbé direkt formában – az Országgyűlés és a képviselő-testületek határozzák meg.” Az alávetettség másik formáját a munkavezetők „utasításadási jogában találjuk, „mely utasításoknak az alárendelt köteles – bizonyos kivételektől eltekintve – engedelmeskedni.”¹¹⁸⁷ Hazafi megfogalmazásában a kormánytisztviselők „az állami tevékenység eszközévé válnak, magatartásukat a mindenkori politikai akarat megvalósításának való feltétlen alávetettség, lojalitás határozza meg.”¹¹⁸⁸ Az alávetettség kapcsolatba hozható a tisztviselő foglalkoztatástól való függősége mértékével is. Franciaország, Németország és Svédországban a köztisztviselők alávetettségének mértéke különböző, mely a közzolgálat jellemzőivel van kapcsolatban. Franciaországban 2017-ben a munkaerő 24,4 %-át alkották a közzolgálatban dolgozók, melynek 38,7 % - a volt a központi közigazgatás tisztviselője.¹¹⁸⁹ Németországban a munkaerő 14 % -a állt közzolgálatban, melynek 9,8 % -át alkották központi közigazgatásban dolgozók.¹¹⁹⁰ Svédországban a munkaerő 32 %-a állt közzolgálatban, melynek csupán 6 %-a dolgozott a központi közigazgatásban.¹¹⁹¹ Természetesen a közfoglalkoztatás karakterisztikája különbözik az említett országokban, azonban a központi közigazgatásban történő foglalkoztatás minden ország tisztviselője esetében tartós elköteleződést jelent, mely kapcsolatba hozható függőséggel, illetve az alávetettséggel.

¹¹⁸⁶ JUHÁSZ Zoltán: http://kozszov.org.hu/dokumentumok/UMK_2016/2/06_Forum_Kozig_jog.pdf p.2. Letöltés: 2020. 06. 01.

¹¹⁸⁷ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közzolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 37.

¹¹⁸⁸ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 69.

¹¹⁸⁹ Public administration characteristics and performance in EU28: France. 2017.

¹¹⁹⁰ Public administration characteristics and performance in EU28: Germany. 2017.

¹¹⁹¹ Public administration characteristics and performance in EU28: Sweden. 2017.

Az alávetettség elve alapján az egyenlő bánásmód követelménye, az azonos funkciójú és azonos szintű közigazgatási szervezetben, az azonos szintű álláshelyen lévő kormánytisztviselők számára, azonos mértékű alávetettséget jelent.

13. Életpálya elve

Az életpálya fogalom megközelíthető objektív és szubjektív oldalról. Objektív oldalról a különböző munka-pozíciók betöltését jelenti, szubjektív oldalról pedig az egyén megítélését tartalmazza az egyes pozíciókban megélt tapasztalatai alapján. Az egyén életpályájának belső szubjektív megítélése tehát az egyén sajátos szempontjai miatti torzításokat tartalmaz, míg a külső szemlélő általi megítélés a belső tapasztalatok hiányában történő torzítást. Az életpálya a köznyelvben jelentheti a munkanélküliség és az elszegényedés kockázatának csökkentését is, az élethosszig tartó tanulás (LLL) esélyének, és a szakmai előmenetel biztosításával. Az életpálya a közszolgálat szempontjából sajátos értelmezést nyer, mert „a mai állam a hivatásos közszolgálat rendszerét nem nélkülözheti, mai feladatait csak ennek a rendszernek a segítségével remélheti megoldani.”¹¹⁹² Az „életpálya szempontjából az egyik legfontosabb az úgynevezett gondoskodási kötelesség (Fürsorgepflicht), amely eredetileg a „hűségkötelezettségnek” (Treuepflicht), illetve az „engedelmességi” (Gehorsamspflicht) kötelezettségnek volt az ellenpárja.”¹¹⁹³ A közszolgálati életpálya a munkavállaló oldaláról „kölcsonös kényszerközösséget jelent”¹¹⁹⁴ a mindenkori hatalommal. A hivatalnok érdeke is azt kívánja, hogy ha élete munkaképes korát valamely szolgálatadó szolgálatában tölti, ott megmaradhasson csökkent munkaképességének idején is, és szolgálatképtelenné válása és idős kora esetén nyugdíjat, halála után pedig özvegye és kiskorú árvái ellátást kapjanak.¹¹⁹⁵ Az életpálya fogalmi kerete magában foglalja tehát a stabilitást a „munkáltatónak”, és a „munkavállalónak” egyaránt, a kiszámíthatóságot, követelmények, következmények átláthatóságát. „Az életpálya tervezése stratégiai jelentőségű, nem tűri az esetlegességet, jogi normák rendezik, szervezeti, személyi integritás, közérdeknek való alárendeltség jellemzik, mely a „közszolgálati pragmatika valamennyi elemét átfogja keletkezés előtt és után is.”¹¹⁹⁶

¹¹⁹² MAGYARY Zoltán: *A hivatásos közszolgálat megoldatlan kérdései* András László könyvnyomda, Kolozsvár, 1944. p. 4.

¹¹⁹³ KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 24.

¹¹⁹⁴ PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.145.

¹¹⁹⁵ Ibid Magyari, p.6.

¹¹⁹⁶ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 79.

Az életpálya az egyenlő bánásmód számára azt az idő intervallumot jelenti, mely alatt a kormánytisztviselő tevékenységét a mindenkori követelménynek megfelelően kifejti. Jelen van a potenciális munkavállaló oktatási és tájékoztatási kötelezettségében, kiválasztási eljárásában, a munkaadó és a munkavállaló kötelezettségeiben, a kormánytisztviselő munkája anyagi, és eljárási szabályaiban, munkaideje, pihenőideje, szabadsága, teljesítménye elismerésében, illetménye, egyéb juttatásai meghatározásában, átfogja a teljes alkalmazotti jogviszonyát és kiterjed a jogviszony létesítésére,¹¹⁹⁷ működésére és jogviszonya utáni időszakra is hatással van.

Az életpálya tekintetében meghatározó lépés volt a Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0 alkalmazása, mely lehetővé tette a három hivatásrend (kormánytisztviselők, fegyveres, illetve egyéb hivatásos szolgálati viszonyok) közötti átjárhatóságot, melynek a közös elveken nyugvó értékrendszer az alapja.¹¹⁹⁸ A Kit. is tartalmazza az életpálya elemei¹¹⁹⁹ többségét, az alapképzéssel kapcsolatos követelményt,¹²⁰⁰ a kiválasztási eljárás elemeit,¹²⁰¹ a hivatásetikai elvek¹²⁰² megnevezését, az előmenetel és az illetmény elemeit,¹²⁰³ továbbá a továbbképzési rendszer elemeit,¹²⁰⁴ az egyéni teljesítmény értékelés (TÉR) elemeit.¹²⁰⁵ Úgy gondoljuk a Kit. a kormánytisztviselők számára biztosít, a szakmai személyzet számára azonban nem biztosít életpályát.¹²⁰⁶

Az egyenlő és egyenlőtlen bánásmód jelen van a kormánytisztviselő világnézeti felfogásában, hatással van gondolkodására, verbális és non-verbális kommunikációjára, viselkedésére, élet-filozófiájára. Megjelenik a munkáltatóval, annak képviselőivel, a vezetőkkel, beosztottakkal, munkatársaival való személyes szervezeten belüli, és a kifelé irányuló ügyfelekkel történő bánásmódjában is. Az egyenlő bánásmód elveit valló kormánytisztviselőre a csupasz jogszerűség megtartásán túli egyfajta a tisztességtelenségtől mentes gondolkodásmód jellemző, melyben a gondolkodás korlátlansága helyett, gondolatait megfontolás vezérli, mert hisz az emberi méltóságban, a minden embert megillető tiszteletben.

¹¹⁹⁷ A Kttv. alapján, közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladatainak ellátására kizárólag közszolgálati tisztviselői jogviszony létesíthető. VAMOS Gréta Anikó: *A munka- és a közszolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése*. Szakdolgozat Miskolc, 2016. p.11.

¹¹⁹⁸ PETRÓ Csilla: *A közszolgálati életpálya elemei* NKE Budapest, 2014. p. 5.

¹¹⁹⁹ Kit. 280. §. (1) bek 18. pont,

¹²⁰⁰ Kit. 58. 0 (2) bek.

¹²⁰¹ Bővebben lásd különösen a Kit. 3. § (11) bek., 29. § (2) bek a) pont. 53 -57 §. 62., 62/A §§. XIV. fejezet., 102., 114. §§.

¹²⁰² Kit. 92.§., X. fejezet.

¹²⁰³ Kit. 1. §.

¹²⁰⁴ Különösen Kit. 91. § (1) bek g) pont., 97. §., ill. 108. §.

¹²⁰⁵ Különösen Kit. 96. §., 107. 0 (5) bek.

¹²⁰⁶ Bővebben lásd Kit. kilencedik rész.

14. Fokozott felelősség elve

A felelősség alanya szerint a felelősség vonatkozhat a kormányzati szerv,¹²⁰⁷ és a kormánytisztviselő felelősségére.¹²⁰⁸ A társadalmi munkamegosztás rendszerében a közfeladat ellátása közszolgálat által ellátott feladatok fontossága és a védett értékek jelentősége folytán fokozottabbak, mint a magánszférában, ezért a kormánytisztviselő felelőssége összetettebb. Megkülönböztethetjük fokozott büntetőjogi felelősségüket a hivatali vagy közfeladatot ellátó személyi minőségükre tekintettel, anyagi-kártérítési felelősségüket, s végül a vezetők eredményfelelősségét.¹²⁰⁹ A Kit. szabályai alapján, a kormánytisztviselő fokozott felelősségét meghatározhatjuk különböző minőségű, szakmai, felelősség¹²¹⁰ „összegeként” is.¹²¹¹

A politikai vezetők jogi felelőssége korlátozott, azonban a politikai felelősségvállalás a kultúr-higiénikus helyzetről árulkodik egy országban. „A politikus a maga által uralt államnak felelős.”

A szakmai felelősség körében a Kit. kiemeli a miniszter, a kormány megbízott, és az államtitkár szakmai felelősségét, mely politikai felelősséget is takar. A szakmai főtanácsadó a tanácsadó, és a kormánytisztviselő felelőssége, végső soron visszavezethető iskolai végzettségére és szakmai gyakorlatára.

Az egyenlő bánásmód tekintetében ambivalens lehet, ha a vezetővé kinevezett kormánytisztviselő szakmai gyakorlata és „bizonyos képzettség megszerzésére irányuló ígérete” nagyobb lattal eshet súlyba, mint más kormánytisztviselő már megszerzett iskolai végzettsége és szakmai gyakorlata.

Elsősorban a közszolgálatban a felelősségvállalás mértékét a kormánytisztviselő belső tulajdonságaiban kell keresni, mely neveltetéséből származik. Másodsorban felelősségét meghatározzák a társadalom vele szemben támasztott követelményei, mely jogszabályokban testesül meg. Az egyes kormánytisztviselők felelősségvállalásának képessége azonban személyi minőségükből kifolyóan különböző lehet. Az oktatás biztosítja az egyén felelősség érzetét, mely az állampolgár más jogai gyakorlásának is feltétele.¹²¹² Veszprémi szerint, „a

¹²⁰⁷ Kit. 165. §.

¹²⁰⁸ Kit. 164. §.

¹²⁰⁹ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 39.

¹²¹⁰ Kit. 23. § (4), 41. §. (2);

¹²¹¹ Kit. 46. § (2). bek.

¹²¹² Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: *Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás* JOGELMÉLETI SZEMLE (1588-080X): 2018 1 p. 109-117 (2018).

közszolgálati felelősség alapja a közszolgálatnál speciális: egy érdekkonfliktus, mert a közérdek és a magánérdek” ütközhet egymással. „A felelősség a közszolgálati jogviszony tartalmából az azt meghatározó szabályok, belső szabályzatok, elvek és célkitűzések,” figyelembe vételéből, betartásából fakad. A felelősség biztosításának „eszközei többek között a megfelelő tájékoztatás, a rendszeres információcsere, a továbbképzés biztosítása, a folyamatos ellenőrzés, a visszajelzésekre, problémákra való gyors reagálás, a minősítés és a teljesítményértékelés.”¹²¹³ A jogi felelősség alapja is az erkölcsi, etikai felelősség.

A Bouiliez esetben¹²¹⁴ „a személyzeti szabályzat az ellátott feladatokat nem rendeli meghatározott besorolási fokozathoz. Épp ellenkezőleg, lehetővé teszi a besorolási fokozat és a feladat szétválasztását. A besorolási fokozat és az ellátott feladatokkal járó felelősség mértékének e szétválasztása, egyébiránt megfelel a jogalkotó azon szándékának és az intézmények azon döntésének, hogy megkönnyítsék a személyzeti igazgatást.”

A közszolgálatban a vezetői felelősség, mind a jogi, mind a gazdaságossági felelősségre kiterjed – bár a magánszférával szemben – ez utóbbi a közszférában megosztott lehet. A közszférában a fegyelem azért is kifejezetten fontos, mert az utasítások pontos betartása a szakszerűség megtartása mellett, az utasítást végrehajtó kormánytisztviselő egyéni felelősségét csökkenti.¹²¹⁵ Az etika tudománya a felelősség kapcsán gyakran „azt vizsgálja, hogy a magatartásra irányuló szándék mentesítheti-e a helytelen magatartást tanúsítót tettének következményei alól. E körben az etika két fő ágát különböztethetjük meg: a következményetikai és a szándéketikai irányzatot. A következményetika – röviden összefoglalva – csak a cselekedetet, magatartást vizsgálja, a motiváció másodlagos számára. Azaz, nem enged kimentést a motivációra tekintettel, bármilyen nemes cél sem lehet magyarázat a helytelen cselekedetre.”¹²¹⁶ A törvényesség kapcsán már utaltunk a törvényes úton hozott jogszabályok embertelenségének veszélyére. Akkor megállapítottuk, hogy a tisztviselőnek korlátozott a lehetősége az utasítástól eltérni,¹²¹⁷ és nincs lehetősége, belső ideológiája alapján attól eltérni. A szándéketika ennek ellentmond, mert „a szándéketika szerint

¹²¹³ VESZPRÉMI Bernadett: *A köztisztviselők felelősségi rendszere* (PhD értekezés) Miskolc, 2010. p. 318. SZAMEL Lajos: *A felelősségi rendszer az államigazgatásban* in: BERÉNYI Sándor - MARTONYI Géza - SZAMEL Lajos: *Magyar Államigazgatási Jog* Tankönyvkiadó, Budapest, 1980. p.584.

¹²¹⁴ A Közszołgálati Törvénysszék ítélete (teljes ülés) 2010. május 5. F-53/08. sz. ügy Vincent Bouiliez és társai kontra az Európai Unió Tanácsa 1. pont.

¹²¹⁵ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszzołgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 26.

¹²¹⁶ Ibid. György, p.181.

¹²¹⁷ Kit. 94. §.

a motiváció a lényeg, a cselekmény a másodlagos, tehát mindig azt kell vizsgálni, hogy mit és miért akart elérni tetteivel a felelősségre vont.”¹²¹⁸

A szabályozás az egyenlő bánásmód tekintetében meglehetősen aszimmetrikus, hiszen nem tartalmaz olyan követelményt, hogy a tisztviselők munkájuk során együttműködni kötelesek, ellenben azt tartalmazza a Kit., hogy „a kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni és kölcsönösen együttműködni, továbbá nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.”¹²¹⁹

15. Érdemesség és érdemtelenység a tisztviselő magatartásában

Az érdemesség a tisztelet, dicséret, figyelem, fizetés elismerésével is kapcsolatba hozható. Érdemtelenységnek nevezhetjük a kormánytisztviselő felróható, kifogásolható magatartását. A Kit. tartalmazza az érdemtelenység jogintézményét, mely kormánytisztviselő munkahelyén, vagy azon kívüli olyan magatartását igyekszik akár a munkahely elvesztésével szankcionálni, amely alkalmas arra, hogy az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv jó hírnevét¹²²⁰ vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat¹²²¹ súlyosan rombolja. A Nemzeti hitvallás is, alkotmányos értéként fogalmazza meg, a közhatalmat gyakorló szervek iránti közbizalmat, mely egy-egy cselekedete, megszólalása vagy egyéb megnyilvánulása folytán alakul ki, vagy éppen rendül meg a bizalom az állampolgárok részéről a közhatalmat gyakorló szervek iránt.¹²²² A bíróság döntéséből következik, hogy „a feddhetetlen magánélet nem azonosítható büntetlen magánélettel”, és a kormánytisztviselőnek a bűncselekmény elkövetésének látszatát is kerülnie kell.¹²²³

A hivatalához méltatlan nyilatkozatok, tartalmuk, és hangnemük alapján alkalmasak az tisztviselő által betöltött beosztás tekintélyének, illetve a munkáltató jó hírvének és a közigazgatásba vetett bizalom rombolására. Véleményünk szerint a jó hírnév védelme sokkal

¹²¹⁸ Ibid. György, p.181.

¹²¹⁹ Kit. 63. §. (1) bek.

¹²²⁰ Alaptörvény VI. cikk (1) bek.

¹²²¹ 3070/2017. (IV. 19.) AB határozat [37].

¹²²² 3070/2017. (IV. 19.) AB határozat [42].

¹²²³ Bővebben lásd: 3169/2018. (V. 22.) AB határozat.

inkább a tisztességes magatartásból, mint az emberi méltóságból ered,¹²²⁴ hiszen utóbbi nem természetes személyeket is megillette.¹²²⁵

A törvény lehetőségként említi a jogviszony megszüntetésének alkalmazását, lehetővé téve a kormánytisztviselő figyelmeztetését is, nem megfelelő magatartás esetén a súlyosabb szankció alkalmazására, amennyiben a kormánytisztviselő „feladatait nem az alappal elvárható szakmai elhivatottsággal végzi és emiatt nem várható el, hogy a jogviszonyát fenntartsák.”¹²²⁶

A CFR alapján „minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, az uniós joggal, valamint a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban.”¹²²⁷

Az ESC egyezményben „a tagállamok elismerik a valamennyi dolgozó azon jogát, hogy foglalkoztatásuk beszüntetése esetén, erről ésszerű határidőn belül értesítést kapjanak.”¹²²⁸

A „közbizalomra érdemtelenég,”¹²²⁹ és a szakmai elhivatottság fogalma azonban nem egyértelműen határozható meg. A kormánytisztviselő a társadalom által elvárható bizalmat romboló magatartását azért követi el szándékosan, mert arra a figyelmét előzetesen felhívták. A szakmai elhivatottság és az emberi életfelfogás rokon fogalmak. Mégis a legtöbben a hivatás fogalmán olyan tevékenységet értenek, mely nem csupán a munkaidő kertében, és nem csupán bérért gyakorolt. A hivatás fogalom tartalmára már utaltunk a közszolgálat fogalma, és „az élet köz-szolgálatának szentelése” kapcsán, azonban itt is megjegyezzük, hogy a hivatástudat az (eszközzé alakulás képessége) nem időtartam függő, és ez diszkriminációra adhat lehetőséget, holott az érdemtelenég esetén az eszközzé alakulás képessége a nem megfelelő.

A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, „ha a kormánytisztviselő a hivatása gyakorlására érdemtelen.”¹²³⁰ Az érdemtelenég megállapításának két feltétele van, annak indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve a munkavégzésében megnyilvánuló lehet, és annak bizonyíthatónak kell lennie.¹²³¹ „Érdemtelenéget a munkahelyi vezetőnek kell elbírálnia és bizonyítását irányítania, a munkafegyelem és a zavartalan munkavégzés fenntartása érdekében. Az érdemtelenég szubjektív megállapításával szemben, a törvény objektív bizonyíthatóságot követel meg, mind a kormánytisztviselő magatartása, - mind munkájának meg nem felelősége tekintetében. A

¹²²⁴ 34/2017. (XII. 11.) AB határozat, BIHARI Mihály alkotmánybíró 8/2011. (II. 18.) AB határozathoz fűzött párhuzamos indokolása.

¹²²⁵ BH 1993. 294.

¹²²⁶ Kjt. 109. § (2) bek. b).

¹²²⁷ Alapjogi Karta 30. cikk.

¹²²⁸ 2009. évi VI. törvény- a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről 4. cikk 4. pont.

¹²²⁹ 458/D/2004. (2005.05.24)AB határozat.

¹²³⁰ Kjt. 107. § (2) bek. a).

¹²³¹ Kjt. 109 § (1) bek.

kormánytisztviselő hivatástudata „magánéletében is megköveteli tőle a megfelelő magatartás tanúsítását.”¹²³² Probléma támad tehát akkor, ha bizonyítani szeretnénk a nem megfelelő magatartást „mert a kormánytisztviselő magánélete nem ellenőrizhető, illetve munkáltatói jogkör gyakorlójának ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.”¹²³³ A munkáltató jó hírnevének védelme, és a közbizalom fenntartása¹²³⁴ indokolhatja az érdemtelenység kimondása esetén akár a jogviszony megszüntetését is. A munkáltatói jogkör szabad gyakorlását e területen korlátok közé szorítja az a rendelkezés, mely alapján, „az érdemtelenység jogcímén történő felmentés jogát a kormányzati igazgatási szerv az ennek alapjául szolgáló ok tudomásszerzésétől számított harminc napon belül, legfeljebb azonban az annak bekövetkezését követő egy éven belül gyakorolhatja.”¹²³⁵ A közigazgatási szervezet a felmentés jogát a „bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőség elévüléséig gyakorolhatja.”¹²³⁶ Az elévülést indokolja egyrészt a büntetés céljának el nem érése, másrészt a bűnelkövető indokolatlan bizonytalanságban tartása, illetve a bizonyíthatóság megnehezülése, esetlegesen a feltételezett bűnelkövető jogainak sérelme.

A kormánytisztviselő emberi méltóságának megőrzését szolgálja, hogy a törvény szerint az „érdemtelenység megállapítására vonatkozó döntés meghozatala előtt a kormánytisztviselőnek lehetőséget kap a döntés alapjául szolgáló körülmények megismerésére és arra, hogy az arról való tájékoztatástól számított tizenöt napon belül védekezését előadhassa, bizonyítékait előterjeszthesse, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően az a kormányzati igazgatási szervtől nem várható el.”¹²³⁷ A védekezés előadásához való jog minden embert megillet, azonban a közigazgatási szerv részéről is kötelezettség érdekei védelme, ezért számára a jogviszony alakításának joga fennmarad, azonban döntését indokolnia kell, mely lehetőséget biztosít ez esetben is a kormánytisztviselő számára, hatékony bírói védelemre.

Amennyiben azonban a tisztviselő nem kap lehetőséget magatartásának indokolására, az nemcsak a közigazgatási szerv megalapozott döntését veszélyezteti, hanem sérti a kormánytisztviselő emberi méltóságát. Ilyenkor a „munkáltató eljárása nélkülözi a minden embernek kijáró kellő tiszteletet, ugyanis egész egyszerűen olyan „árúként” kezeli a

¹²³² PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása Pro Publico Bono* – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.145.

¹²³³ Bővebben lásd: 30/2017. (XI. 14.) AB határozat [70]. Az Mt. 11/A. §. (1) bek. alapján, „A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.” Kit. 67. §. (8) bek.

¹²³⁴ 3380/2012. (XII. 30.) AB határozat; 952/B/2007. (2009.09.28.) AB határozat.

¹²³⁵ Kit. 109. § (3). bek. a).

¹²³⁶ Kit. 109. § (3). bek. b).

¹²³⁷ Kit. 109. § (4). bek.

munkavállalót, mint amelytől – ha nincs már rá szüksége – egyik pillanatról a másikra megszabadulhat.”¹²³⁸ „Az önkényes és jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jogból közvetlenül levezethető olyan emberi jog, amely minden munkajogviszonyban álló személyt megillet.”¹²³⁹

A kormánytisztviselőt felmentési idő,¹²⁴⁰ és felmentési védelem¹²⁴¹ nem illeti meg érdemtelensége esetén.¹²⁴² Az elhunyt kormánytisztviselővel szemben nem merül fel kegyeleti jogsértés abban az esetben, ha a kormányzati igazgatási szerv vezetője érdemtelensége miatt a közszolgálat halottjává nem nyilvánítja a kormánytisztviselőt.¹²⁴³

Amikor a kormánytisztviselő érdemtelenség miatt kerül felmentésre, a jogviszonya megszüntetésétől számított három évig kormányzati szolgálati jogviszonyt nem létesíthet. Amennyiben azonban a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntették meg, számára a hozzá hasonló álláshelyen alkalmazott kormánytisztviselőével azonos fizetett ellenérték jár.¹²⁴⁴

Minden közszolgálati törvényt az Ebktv. rendelkezéseivel teljes összhangban kell értelmezni. A törvény személyi hatálya kiterjed mind a természetes, mind a jogi személyekre.¹²⁴⁵ A törvény tárgyi hatálya tekintetében figyelembe kell vennünk, hogy az egyenlő bánásmód követelményét, a magyar állam, különösen a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a közszolgáltatást végző szervezetek, költségvetési szervek, jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban kötelesek megtartani.¹²⁴⁶ A törvény tiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás bármely aspektusában, beleértve a munkaerő bérbeadását, a munka ellenértékét, a munkaköri feladatokat, az előmenetelt, elbocsátást, képzést, juttatásokat, illetve a foglalkoztatás bármely más feltételeit. A kormánytisztviselő felmentése azonban indokoláshoz kötött.¹²⁴⁷ Az „indokolás nélküli felmentés lehetősége sérti a joghoz kötöttség követelményét, valamint a közigazgatási döntések pártpolitikai semlegességét, befolyástól való függetlenségét, pártatlanságát, és ezzel együtt törvényességét is veszélyezteti.”¹²⁴⁸ A KMK véleménye szerint, „a felmondás jogellenességére alapított

¹²³⁸ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p. 105.

¹²³⁹ Ibid. Petrovics, p. 110.

¹²⁴⁰ Kjt. 112. § (9) b) pont.

¹²⁴¹ Kjt. 113. § (8) bek.

¹²⁴² Kjt. 107. § (8) bek.

¹²⁴³ Kjt. 148. § (3) bek.

¹²⁴⁴ Kjt. 117. §. (7) bek.

¹²⁴⁵ Ebktv. 1. §.

¹²⁴⁶ Ebktv. 2. §.

¹²⁴⁷ Kjt. 107.§ (3).

¹²⁴⁸ 29/2011. (IV. 7.) AB határozat. 3.3. ; Alapjogi Charta 27., 28. és 30. cikk.

munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges a felmondás indokolása jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata.”¹²⁴⁹ „A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló.”¹²⁵⁰ „Amennyiben a Közzolgálati Döntőbizottság vagy a bíróság megállapítja, hogy a kormányzati igazgatási szerv a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a kormánytisztviselő kérheti az eredeti álláshelyén történő továbbfoglalkoztatását,” ha a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.¹²⁵¹ A Kit. alapján az alperes közigazgatási szerv a pernyertes helyzetét valóságosan ronthatja, ha arra hivatkozik, hogy a felperes tovább foglalkoztatása tőle nem várható el, és a felperes egyébként tovább dolgozna az adott közigazgatási szervnél.¹²⁵²

16. Rész-következtetések

Anyagi értelemben a tisztviselő erkölcsének kereteit jogszabályok tartalmazzák, mert meghatározzák, a tiltott magatartásoktól való tartózkodás kereteit, a közvetlen, illetve közvetett diszkrimináció, jogtalan elkülönítés, zaklatás, vagy más az egyenlő bánásmóddal kapcsolatba kerülő jogszabálysértő magatartásoktól való tartózkodást, de a gyakorolható pozitív intézkedések kereteit is. A jóhízeműség tartalma tehát jogilag meghatározott, nem tekinthető jóhízeműnek az a személy, aki cselekményének esetleges, vagy tényleges negatív hatásairól tud. Az Ebktv. alapján mindenkiel „azonos tisztelettel”¹²⁵³ kell bánni, nem sértve a jóhízeműség és tisztesség elvét, mert a jóhízeműség és tisztesség elvében felállított zsinórmértékre támaszkodva lehet gátat szabni a diszpozitív szabályozás lehetőségével való visszaélésnek.¹²⁵⁴ A tisztesség megközelíthető annak negatív oldaláról a tisztességtelenség hiányának oldaláról is, mert egyrészt a hamis látszat keltése tisztességtelen,¹²⁵⁵ másrészt,

¹²⁴⁹ 3244/2015. (XII. 8.) AB végzés [7]. Vö. Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye 2013.El.II.JGY.1/1-6 - a felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata.

¹²⁵⁰ 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről.

¹²⁵¹ Kit. 116. § (1) d. pont.

¹²⁵² Kit. 116. §. 82) bek.

¹²⁵³ Ebktv. 1. §.

¹²⁵⁴ Bővebben lásd: Kommentár a 2013. évi V. törvény - a Polgári Törvénykönyvhöz.

¹²⁵⁵ A jó hírnév sérelmét jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó, azt sértő, valótlan tényt állít, híresztel, vagy való tényt hamis színben tüntet fel. (Ptk. 2:45. § (2) bek.).

mindenkivel „azonos tisztelettel”¹²⁵⁶ kell bánni, ez gátat szab a szabályozás lehetőségével való visszaélésnek is.¹²⁵⁷

A célhoz kötött jogszerűség elvével együtt megvalósított joggyakorlás követelménye a kormánytisztviselői, és más hivatásrendek magatartását¹²⁵⁸ is meghatározó alapelv,¹²⁵⁹ melynek ismereteseik alapjogi aspektusai,¹²⁶⁰ szabadságjogokkal, büntetőjoggal,¹²⁶¹ valamint más jogi előírásokkal való kollíziói.¹²⁶² A joggal való visszaélés tilalma¹²⁶³ a jogszerűség követelményének negatív tartalmú, parancsoló aspektusa.¹²⁶⁴ A tisztviselő magatartása akkor is jogszerűtlennek minősül, ha a törvény szövegének megfelel ugyan, de nem a jogintézmény rendeltetésének megfelelő célra irányul. Jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni.¹²⁶⁵ Mind a kormányzati szervezet, mind a kormánytisztviselő köteles a tevékenységével összefüggő jogszabályokat megtartani.¹²⁶⁶ Mind a kormányzati szervezet, mind a kormánytisztviselő meg tudja valósítani – azonban nem valósíthatja meg szankciók nélkül – a joggal való visszaélést, vagy ha úgy tetszik a jogszerűtlenséget eljárásában.¹²⁶⁷ A *neminem laedit qui suo iure utitur* elv alapján senki sem sérti mások jogát, ha saját jogát gyakorolja.” Ellenben, a joggal való visszaélés megvalósíthatja különösen mások jogos érdekeinek csorbítását, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozását, zaklatását, vélemény-nyilvánításának elfojtását,¹²⁶⁸ de a jognyilatkozat megtagadását is, melyet azonban a bíróság pótolhat.¹²⁶⁹ Az egyenlő bánásmód szempontjából kardinális kérdés az, hogy a Kit.-ben egyoldalú jognyilatkozatból „a törvény végrehajtására kiadott jogszabályban¹²⁷⁰ és közszolgálati szabályzatban¹²⁷¹ meghatározott esetben származhatnak jogok vagy

¹²⁵⁶ Ebktv. 1. §.

¹²⁵⁷ Bővebben lásd: Kommentár a 2013. évi V. törvény - a Polgári Törvénykönyvhöz.

¹²⁵⁸ Bővebben lásd: 2018. évi CXXV. törvény; 2019. évi CVII. törvény; 2017. évi CL. törvény; 2017. évi CXLIII. törvény; 2015. évi CXLIII. törvény.

¹²⁵⁹ A Kúria Pfv. 20.466/2017/8. - Polgári ügyben hozott határozata az alapelv forrásául az Alaptörvény B) cikk 1). bekezdését jelöli meg.

¹²⁶⁰ Christopher L. EISGRUBER, Lawrence G. SAGER: *Religious Freedom and the Constitution* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2007. p.171.; Rafael DOMINGO *God and the Secular Legal System* Cambridge University Press Cambridge, 2016. p.81.

¹²⁶¹ Bővebben lásd: Alaptörvény VI. cikk; Kúria 23/2018. számú munkaügyi elvi határozat.

¹²⁶² Bővebben lásd: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs 2010.

¹²⁶³ Ptk 1:5. §.

¹²⁶⁴ Indokolás a 2018. évi CXXV. törvényhez.

¹²⁶⁵ Bővebben lásd: a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. állásfoglalása.

¹²⁶⁶ Kit. 116. § (1) a); Kit. 64.§ (3). bek.

¹²⁶⁷ Kit. 116. § (1) a); Kit. 64.§ (4). bek.

¹²⁶⁸ Kit. 64. § (2) bek.

¹²⁶⁹ Kit. 64. § (5) bek.

¹²⁷⁰ Bővebben lásd: különösen 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 14. § (1) bekezdés alapján közszolgálati alapadatokkal kapcsolatban. A 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 23. § távmunka végzéssel, a 24. alapján szolgálati lakással kapcsolatban.

¹²⁷¹ Bővebben lásd: különösen 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendeletben, 79-80.§-ban illetményelőleggel kapcsolatban; egészségügyi szűrővizsgálat támogatása 83. §-ban. Egyéb juttatások esetében a 83/A §-ban.

kötelezettségek,¹²⁷² valamint az, hogy jogszabályba, vagy a jó erkölcsbe ütköző¹²⁷³, megállapodás semmis.¹²⁷⁴ A munkáltató egyoldalú jognyilatkozata a közléssel tehát hatályossá válik,¹²⁷⁵ mely okozhatja a kormánytisztviselő hátrányos helyzetét különösen akkor, ha munkaköre megváltozik, vagy illetménye csökken.¹²⁷⁶

A közigazgatásban a szakszerűség elve gyűjtő fogalom, melyet áthatnak a munkavégzés általános, egyenlő és méltányos jog különösen a munka megválasztásához való jog,¹²⁷⁷ a jogegyenlőség,¹²⁷⁸ az egyenlő bánásmód,¹²⁷⁹ a megfelelő munkafeltételekhez való jog,¹²⁸⁰ a képesség szerinti teljesítés,¹²⁸¹ a teljesítmény szerinti megítélés,¹²⁸² a munkaerő megtartása,¹²⁸³ és az érdekvédelem¹²⁸⁴ elvét. A közszolgálat speciális elvei közé soroljuk, a politika-semlegesség,¹²⁸⁵ az érdekek elsődlegessége,¹²⁸⁶ a törvényesség,¹²⁸⁷ az alávetettség,¹²⁸⁸ az életpálya¹²⁸⁹, a professzionalizmus,¹²⁹⁰ és a fokozott felelősség elvét.¹²⁹¹ Az egyenlő bánásmód szempontjából fontos, hogy tisztviselő akkor látja el szakszerűen¹²⁹² a feladatait, ha tevékenységét, a jóhiszeműség és tisztesség, a joggal való visszaélés tilalma, a hatékonyság, és nem utolsósorban a személyiségi jogok védelme elvét alkalmazva jár el. A közszolgálat speciális elvei közé soroljuk, a politika-semlegesség,¹²⁹³ az érdekek elsődlegessége, a

¹²⁷² Kit. 68. § (1). bek.

¹²⁷³ Ptk 6:97 §. Bővebben lásd: a jóhiszeműség és tisztesség körében.

¹²⁷⁴ Kit. 74. § (1) bek.

¹²⁷⁵ Kit. 68. § (2) bek.

¹²⁷⁶ Kúria Mfv. 10.051/2017/11. - Munkaügyben hozott határozat [17].

¹²⁷⁷ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

¹²⁷⁸ Alaptörvény XV. cikk (1) bek.

¹²⁷⁹ Bővebben lásd: különösen 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban, és az Ebktvben.

¹²⁸⁰ Alaptörvény XVII. cikk (3) bek.

¹²⁸¹ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

¹²⁸² Alaptörvény: hitvallás.

¹²⁸³ Bővebben lásd: Kit. 57. § (7).; 102 § (2).; 103. § (3).

¹²⁸⁴ Kit. 77. § (3) s). CFR Article 28. ICCPR. 22. cikk.

¹²⁸⁵ Bővebben lásd: HAZAFI Zoltán: Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda) Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010.

¹²⁸⁶ A Tanács határozata a Macedónia Volt Jugoszláv Köztársasággal a csatlakozási partnerségben létrehozott elvekről, prioritásokról és feltételekről, valamint a 2006/57/EK határozat hatályon kívül helyezéséről Brüsszel, 6.11.2007 COM (2007) 659 végleges.

¹²⁸⁷ Alaptörvény B cikk (1).

¹²⁸⁸ 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat; 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.

¹²⁸⁹ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

¹²⁹⁰ A professzionalizmus elvét más források szakszerűség elveként említik.

¹²⁹¹ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 30-39.

¹²⁹² Ibid. György, p.37.

¹²⁹³ Bővebben lásd: HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)* Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010., KISS György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019.

törvényesség,¹²⁹⁴ az alávetettség,¹²⁹⁵ az életpálya,¹²⁹⁶ a professzionalizmus,¹²⁹⁷ és a vezetői fokozott felelősség elve is.¹²⁹⁸

Hatékonyak akkor nevezhetjük a tisztviselő célszerű munkavégzését, ha egységnyi idő alatt a lehető legtöbb feladatot a lehető legmagasabb színvonalon képes elvégezni. A kormánytisztviselőnek, „feladatait gazdaságosan, költségtakarékosan, és a polgárok elégedettségét, valamint az eredményességet¹²⁹⁹ szem előtt tartva, és a határidőket betartva kell végeznie.”¹³⁰⁰ A tisztviselői munka hatékonysága az egyenlő bánásmódban tartalmazza a szervezeti eredményességet (operating efficiency) és az egyén eredményességét (individual efficiency):

- a) jogalkotás minősége
- b) tisztviselői felelősség
- c) tisztviselők által új ismeretek elsajátításának képessége
- d) tisztviselő és az ügyfél együttműködése

A nemzeti érdekek prioritását az állami szervezetrendszerrel nem lehet elválasztani, hiszen diszfunkcionális az a szervezet, amely önmaga érdekeivel ellentétesen cselekszik. A nemzeti érdekek előnyben részesítése azt is jelenti, hogy a kormánytisztviselő személyes érdekeitől elválasztja a közérdeket, mely mindig előnyt kell, hogy élvezzen a magánérdekével szemben.¹³⁰¹

Nem véletlen, hogy a diszkrimináció tilalma vagy a munkahelyi egészségvédelem, területén a nemzeti szabályok összehangolása meglehetősen sikeres volt, azonban gazdasági és társadalmi folyamatokra az egyes országok nemzeti érdeküknek megfelelő másoktól eltérő

¹²⁹⁴ Alaptörvény B cikk (1).

¹²⁹⁵ 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat; 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.

¹²⁹⁶ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

¹²⁹⁷ A professzionalizmus elvét más források szakszerűség elveként említik.

¹²⁹⁸ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 30-39.

¹²⁹⁹ KISS György (szerk): *Államszervezet és államiság Magyarország Alaptörvényében* Dialóg Campus Budapest, 2017. p.133.

¹³⁰⁰ HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati Jog I.*Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet Budapest, 2019. p.34.

¹³⁰¹ A magánérdek alapvetően többféle lehet. Lehet anyagi materiális, és immateriális. Az immateriális érdek nagy részét a különböző elvek, ideológiák alkotják. A valamilyen materiális és immateriális érdek alapján csoporthoz tartozó személyeket lehetetlen elkülöníteni a csoporthoz a társasági lét kedvéért önszántukból csatlakozó „társas lényektől.” A valamilyen elv alapján a csoporthoz nem tartozók, megtehetik, hogy bármilyen csoport-idegen ideológiát valljanak, mindaddig, míg azzal mások jogát nem sértik, és mindaddig, míg az el nem idegeníti őket a munkacsoporttól. Nem kizárt, hogy nem, de jellemzően a kormánytisztviselők munkájuk kapcsán ugyanis valamilyen munkacsoportot alkotnak. A nemzetközi és hazai anti-diszkriminációs egyezmények tiltják ugyan az ideológiai alapon történő megkülönböztetést, de az nem jelenti azt, hogy a kormánytisztviselő nem fog marginalizálódni, mikor kiközösítés áldozatává válik, materiális, vagy immateriális érdeke miatti magatartása következtében. A külső kényszerrel jellemzően az anyagi,- és eljárásjogi szabályok, és a csoport-ráhatás jelentheti.

nemzeti válaszokat adnak.¹³⁰²A nemzeti érdek és a tagállami hagyományok¹³⁰³ kéz a kézben járnak. Az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából a nemzeti érdekek ott tulajdoníthatunk szerepet, ahol a közösségi szabályozás teret kell, hogy engedjen a tagállami akarat érvényesítésének, például „Az irányelv hatálya nem terjed ki az állami rendszerek vagy azokkal egy tekintet alá eső más rendszerek által nyújtott ellátások semmilyen formájára, beleértve az állami szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerek által nyújtott ellátásokat.”¹³⁰⁴

Egyes vélemények alapján az „emberi méltóságnak két funkciója van, az egyik arra szolgál, hogy kifejezze azt az abszolút határt, amelyen sem az állam, sem más emberek kényszerítő hatalma nem terjedhet túl; másik funkciója az egyenlőség, azaz a formálisan egyenlő esély biztosítása.”¹³⁰⁵ Más vélemények szerint az emberi méltóság „megvalósítását és formáját az adott nép kultúrája határozza meg.”¹³⁰⁶ Mások azt gondolják, az emberi méltóság egyes esetekben fikciónak tekinthető.¹³⁰⁷ Az emberi méltóságról általános értelemben legalább két megközelítés szerint érdemes beszélni, egyik a szubjektív, a másik annak objektív igazolhatóságán alapszik. A szubjektív igazolást különböző ideológiákban találjuk, az objektív igazolást jogok tartalmazzák. Az ember „méltósága” az emberi jogok része, melyben a tisztviselőnek hinnie kell,¹³⁰⁸ hiszen az közmegegyezésen alapszik.¹³⁰⁹ Az egyenlőség és a megkülönböztetés mentesség az egyes államok alkotmányos hagyományaiban is gyökerezik.¹³¹⁰ Az emberi méltóságot az Alaptörvény preambuluma az „emberi lét alapja”-ként jelöli meg, de számos nemzetközi egyezményben, jogszabályban léteznek az emberi méltóságnak különböző interpretációi is.¹³¹¹ Az emberi méltósághoz való jog, elvileg abszolút,

¹³⁰² HUNGLER, *ibid.* p.44.

¹³⁰³ A tagállami jogi hagyományait, más néven alaptörvényben megfogalmazott elveknek is nevezhetjük.

¹³⁰⁴ 2000/78/EK irányelv, 2. cikk.

¹³⁰⁵ *Ibid.* Kiss, p.66.

¹³⁰⁶ BÓDI Stefánia: *A magyar biztonságpolitikai gondolkodás etnikai konfliktusok rendezésére irányuló elméletei, különös tekintettel Bibó István munkásságára* Doktori (PhD) értekezés Budapest, 2006. p. 87.

¹³⁰⁷ Az emberi méltóság létezését nem támasztja alá az ember teljes alázata, és az emberi méltóság el nem ismerése sem.

¹³⁰⁸ Bővebben lásd, az Egyesült Nemzetek Alapokmányának preambulumban.

¹³⁰⁹ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010. p.56-57.

¹³¹⁰ Diszkriminációt tilt az UK-ban például az Equal Pay Act 1970;(EqPA), a Sex Discrimination Act 1975 (SDA), a Race Relations Act 1995 (RRA), a Disability Discrimination Act 1995 (DDA), a Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998 (FETO), az Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (RGB Regs), és az Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (SO Regs), az Equality Bill 2005, stb.

¹³¹¹ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 1. cikke szerint „Minden emberi lény szabadon születik és egyenlő méltósága és joga van.”Az Európai Unió Alapjogi Kartájának preambuluma az emberi méltóság, a szabadság, egyenlőség, és szolidaritás oszthatatlan egyetemes értékeiről beszél. Első cikke szerint „Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.” „Az Emberi Jogok Európai Egyezményének Tizenharmadik Kiegészítő Jegyzőkönyve az élethez való jogot és a „minden emberben természetből benne rejlő méltóságot” alapvető értéknek tartja. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya az „emberi

vagyis korlátozhatatlan.¹³¹² Az emberi méltóság anyajog, mely a személy egészének védelmezőjeként korlátozhatatlan, a személyiség egyes aspektusait védelmező részjogok például az önrendelkezéshez való jog, személyi integritáshoz való jog korlátozhatóak.¹³¹³ A jogtudomány egyes képviselői azonban nem vallják az emberi élet és méltóság oszthatatlanságának elvét, véleményük szerint az Alkotmánybíróság nincs felhatalmazva, hogy a különböző felfogások értéke közül válasszon, azokra alkotmányjogi döntéseket alapítson.¹³¹⁴ Az aquis, és más jogszabályok alapján,¹³¹⁵ ma már a különböző személyeket egyenlő méltóságúnak tekintjük.¹³¹⁶ A CFR alapján „az emberi méltóság, a szabadság, az egyenlőség és a szolidaritás (testvériség) oszthatatlan. A tisztelendő és sérthetetlen emberi méltóság magában foglalja, az élethez való jogot, személyi sérthetlenséghez való jogot, kínzás és az embertelen vagy megalázó bánásmód és büntetés tilalmát, valamint a rabszolgaság és a kényszermunka tilalmát.”¹³¹⁷ Az AB többször azt is megállapította, hogy „azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos figyelembe vételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.”¹³¹⁸

Véleményünk szerint az egyenlő bánásmódnak is az emberi méltóság az „anyajoga”. A tisztviselők méltósága azonban az egymáshoz való hasonlíthatóságában is értelmet nyer. A kormánytisztviselő méltóságának ki kell emelkednie munkája által, más magánérdekű munkavégzést folytató munkavállalók méltósága közül. A kormánytisztviselő vezetőivel és a munkatársaival, társ-szervezetekkel is, megfelelően, jobbitó szándékkal, tisztességesen működik együtt, ügyelve munkatársa emberi méltóságának megőrzésére. Az emberi méltóságot azonban nemcsak elismerni, és védeni kell, hanem megőrizni is. Megőrizni azonban nemcsak a megadott méltóságot lehet, hanem a kikényszerítettet is, hiszen az emberi méltóság felfogható nem taxatív személyiségi jogok gyűjteményeként is,¹³¹⁹ melyek megsértése szabálysértés, vagy bűncselekmény. Az emberi méltóság ma már¹³²⁰ olyan alapvető fontossággal bír,¹³²¹ hogy

közösség valamennyi tagja veleszületett méltóságáról” beszél. A 23/1990. (X. 31.) AB határozat az emberi méltóságot szintén „veleszületett jog”-ként határozza meg.

¹³¹² Azért állítjuk, hogy „elvileg” mert az ember méltósága, nem de jure, hanem de facto korlátozott. Ennek a korlátozásnak ugyanis gyakoribb gátja a másik ember belső korlátja, mint jogszabály.

¹³¹³ Bővebben lásd: 75/1995 (XII.21) AB határozatban.

¹³¹⁴ HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila: *Emberi Jogok*, Osiris Kiadó, Budapest, 2003. p. 309.

¹³¹⁵ Alaptörvény: hitvallás, II. cikk. IX. cikk, (4-5) bek. XVII. cikk. 37. cikk, (4). bek.

¹³¹⁶ Lisszaboni Szerződés 1a cikk; Alaptörvény, Hitvallás, II.cikk; 177/2011. (XII. 29.) AB határozat, 9/1990 (IV.25) AB határozat, ABH 1990, 46,48.

¹³¹⁷ Alapjogi Karta 1-5. cikk.

¹³¹⁸ Bővebben lásd: 9/1990. (IV.25.) AB határozat, ABH 1990, 46,48.

¹³¹⁹ Btk. 216-228.§;

¹³²⁰ WERBŐCZY István *Tripartitum*, Bécs 1517, 40. czim.

¹³²¹ Bővebben lásd: 23/1990. (X.31.) AB határozat, ABH 1990, 88, 93.

védelme nagyobb súllyal esik latba, mint a társadalom anyagi érdekeinek védelme,¹³²² hiszen „az emberi méltóság sérthetetlen, tiszteletben kell tartani és védelmezni kell.”¹³²³ Az önkényes, jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jog lényegi tartalmi eleme,¹³²⁴ ezért az emberi méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek közé, az emberi méltóságot nem sértő munkajogviszony megszüntetés¹³²⁵ is hozzátartozik.¹³²⁶

Az előítélet mentesség, a diszkrimináció mentes utasításnak való engedelmesség, és az utasítás végrehajtása miatt viselt felelősség egymást feltételező, és egymásból következő láncolatot alkotnak. Az utasítás diszkrimináció elkövetésére megalapozhatja a közvetlen,¹³²⁷ és közvetett hátrányos megkülönböztetésen kívül,¹³²⁸ a zaklatást,¹³²⁹ a jogellenes elkülönítést,¹³³⁰ a megtorlást,¹³³¹ joggal való visszaélést, és e magatartások permutációit is.

Az előítéleteket, a tisztviselő gondolkodásában, verbális kifejezésében,¹³³² cselekményében,¹³³³ szükséges cselekményt elkerülő magatartásában,¹³³⁴ érdekei érvényesítésében,¹³³⁵ fizikai támadásának különböző fokozataiban is fellelhetjük,¹³³⁶ de az megállapítható nem igazolt

¹³²² Alaptörvény XXXVII. cikk (4). bek.

¹³²³ Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012/C 326/02). 1. cikk.

¹³²⁴ PETROVICS Zoltán A Biztonság árnyékában Phd értekezés, ELTE 2016. p. 122.

¹³²⁵ I. B. v. Greece European Court of Human Rights - Application No. 552/10.

¹³²⁶ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p.121-122.

¹³²⁷ Közvetlen (direkt, vagy formális) diszkrimináció. Bővebben l. Ebktv. 8. §. A Tanács 2004/113/EK irányelve (2) bekezdése a) pontja. Case C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981. Ann NUMHAUSER-HENNING *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination* Kluwer Law International 2001. p.146-148.

¹³²⁸ Közvetett (indirekt, vagy tartalmi) diszkrimináció Tobler véleménye alapján „mélyen gyökerezik a nézetekben és ítéletekben, melyek az adott szociális, gazdasági és kulturális közegre jellemzők.” Christa TOBLER *Indirect Discrimination a Case Study Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford 2006. p.61.

¹³²⁹ Ebktv. 10. (1) §. A Tanács 2000/78/EK irányelve (1) bekezdése; A Tanács 2004/113/EK irányelve (2) bekezdésének c) pontja.

¹³³⁰ Ebktv. 10. (2) §.

¹³³¹ Ebktv. 10. (3) §. Az ILO 1982. június 22-i 158. számú egyezménye. A Tanács 2000/78/EK irányelvének 11. cikke; A Tanács és a Parlament 2006/54/EK irányelvének 32. preambulum bekezdése. C-476/11. sz. ügy. Juliane KOKOTT főtanácsnok indítványa. Az ismertetés napja: 2013. február 7.(1) Glennie Kristensen érdekében eljáró HK Danmark kontra Experian A/S ECLI: EU: C:2013:590. 63. pont.

¹³³² https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/iv_sz_melleklet_-_a_kozosseg_elleni_izagatas_uszitas_intezmenytortene.pdf Letöltés: 2019. május 28.

¹³³³ Bővebben lásd: Politikai és Polgári Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR), Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmányai (ICESCR), a Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló Egyezmény, CPRD az Oktatásban alkalmazott Megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló Egyezmény (CDE).

¹³³⁴ HOPWOOD, C. J., MOREY, L. C., MARKOWITZ, J. C., Pinto, A., Skodol, A. E., Gunderson, J. G., ... Sanislow, C. A. (2009). The Construct Validity of Passive-Aggressive Personality Disorder. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 72 (3), 256–267. p.264.

¹³³⁵ Ide tartozik a legtöbb diszkriminatív munkáltatói intézkedés.

¹³³⁶ Bővebben lásd: Gordon W. ALLPORT: *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley. London, 1954. p.324. Nándor MAKKOS Instruction in a holistic approach to discrimination Belügyi Szemle / 2020 / Special Issue 1.

utasítást követő cselekménye eredményeképpen is.¹³³⁷ Az utasítás amennyiben felhív, megvalósít, vagy csak eredménye megvalósít¹³³⁸ diszkriminációt, büntetendő cselekmény. A felelősségre vonás két tényezőn alapulhat, a helytelen cselekedeten, és azt előidéző helytelen motiváción.¹³³⁹ A helytelen motiváció azon a hiten alapszik, hogy azt, úgy, meg kell tenni.¹³⁴⁰ Amennyiben a közigazgatási jogkörben eljáró személy sérti valaki személyiségi jogát, az előbbi szankciókat a közhatalmi jogkört gyakorló jogi személlyel szemben kell érvényesíteni. Ha a közhatalmi jogkör gyakorlója nem jogi személy, a szankciókat azzal a jogi személyiséggel rendelkező közigazgatási szervvel szemben kell érvényesíteni, amelynek keretében az eljáró közigazgatási szerv működik.¹³⁴¹ Az eljárás során három elvre mindenképpen figyelemmel kell lennünk: a betudás, a felhatalmazás, és az elválasztás bíróságok által kimunkált elveire. A „felhatalmazás alapulhat a Ptk. általános képviseleti szabályain,” és „speciális képviseleti szabályon, mint a közigazgatási, jogkör gyakorlására vonatkozó szabály”,¹³⁴² továbbá alapulhat munkaviszonyon, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyon. „A betudás elvének lényege az, hogy a jogi személy olyan, a jog által életre hívott fiktív jogalany, amely teljes jogképességgel rendelkezik, de önállóan cselekedni, intézkedni nem képes.”¹³⁴³ Az elválasztás elvének lényege pedig az, hogy abban a körben, ahol a jogi személy nevében eljáró természetes személy személyiségi jogot sértő magatartását a jogi személynek kell betudni, a természetes személy cselekvősége hiányzik, így a jogi személy mellett a természetes személlyel szemben objektív – és szubjektív – szankció sem érvényesíthető, vagyis kizárólag a jogi személy rendelkezik passzív perbeli legitimációval,¹³⁴⁴ figyelemmel a *ne bis in idem* elvére. A kormánytisztviselő azonban a jogi személy tevékenységi körében eljárva a tevékenységéből eredő helyzetével visszaélve, a tevékenységi köréből mintegy kilépve, elkövethet személyiségi jogsértést, melyek munkajogi, polgári és büntetőjogi szankciókat is maguk után vonhatnak.¹³⁴⁵

A felelősségre vonás kulcstényezője, hogy meghatározzuk, milyen feltételek mellett igazolható, vagy dönthető meg a meghatározó befolyás tényleges gyakorlására vonatkozó

¹³³⁷ Case of Timishev v. Russia (Applications nos. 55762/00 and 55974/00) JUDGMENT STRASBOURG 13. December 2005 FINAL 13/03/2006.

¹³³⁸ Case C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981. ECLI: EU: C:1981:63.

¹³³⁹ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 180-181.

¹³⁴⁰ Ibid. György.

¹³⁴¹ Ptk. 2:51. § (2).

¹³⁴² Ptk. 2:51. § (2) és (3) bekezdése, ill. 2015.EI.II.JE/P.1-3. mellőző végzés. II. pont.

¹³⁴³ Ibid. mellőző végzés. II.pont.

¹³⁴⁴ Ibid. 2015.EI.II.JE/P.1-3. mellőző végzés. I. pont.

¹³⁴⁵ 2015.EI. II.JE/P.1-3. mellőző végzés.

vélelem.¹³⁴⁶ Bíróság a jogsértés betudhatóságát a vétkességen alapuló objektív felelősségre alapozza, és nem sérti meg a személyes felelősség, az ártatlanság véelme, valamint a vétkességen alapuló felelősség elvét. Az utasítások végrehajtása meghatározza a cselekményre való „meghatározó befolyás gyakorlásának ténylegességét.”¹³⁴⁷ Mengozzi főtanácsnok indítványa nem tartalmazza, az utasítás végrehajtójának a magatartását, annak csak objektív következményeire fókuszál. Az, hogy a cselekményt végrehajtó személy teljes mértékben megértette-e az utasítást – például az alkalmazott kommunikáció nyelvét, vagy a végrehajtó személy egyéb a cselekményre hatással bíró készsége, képessége, jártassága vagy cselekménye elmulasztása – nem kerül értékelésre.

A Magyar közszoigálatban a pártpolitikai semlegesség elvét az amerikai zsákmány, az angol politika-mentesség, és a francia mérsékelt semlegességi elvek formálták.¹³⁴⁸ A közszoigálatásokhoz való egyenlő hozzáférésből következik „a köztisztviselőkkel szemben támasztott pártatlanság követelménye.”¹³⁴⁹ Mértékadó vélemények szerint „A pártatlanság elve összetett, alapvetően két részből áll, az általános és a politikai pártatlanságból. Az előbbi kifejezi az igazságos, méltányos, tisztességes eljárást valamennyi ügyben, továbbá tartalmazza a szolgálat és az esélyegyenlőség iránti feltétlen elkötelezettséget.”¹³⁵⁰ Itt megjegyezzük, hogy az általános pártatlanság nem feltétlen igazságos, és nem az esélyegyenlőség, hanem az egyenlő bánásmód iránti feltétlen elkötelezettséget jelenti, hiszen az esélyegyenlőség mindig a hátrányosabb helyzetű fél oldalán áll, ellenben a pártatlanság egyik oldalon sem, vagy mindkét oldalon történő egyidejű kiállást kíván meg. A „politikai pártatlanság elvének legfontosabb követelménye a mindenkori kormány szolgálat, függetlenül a tisztviselő politikai elkötelezettségétől. Kormánytisztviselő hivatali magatartását kizárólag a törvények határozhatják meg. Tevékenységének, hivatali kapcsolatai alakításának meg kell felelnie a regnáló kormány által kialakított követelményeknek, ugyanakkor alkalmasnak kell lennie arra, hogy egy későbbi kormány szolgálatába állítsa azokat.”¹³⁵¹ Bár a közszoigálatások igénybevevői oldaláról statikusnak tűnhetnek, a mindenkori egyenlő kiszolgálásából nem következik sem a kiszolgálók egyenlősége, sem a kiszolgáltak egyenlősége. Sokkal inkább

¹³⁴⁶ C-155/14. P. sz. ügy. Paolo MENGOZZI főtanácsnok indítványa. Az ismertetés napja: 2015. szeptember 3. (1) Evonik Degussa GmbH AlzChem AG, korábban AlzChem Trostberg GmbH, korábban AlzChem Hart GmbH kontra Európai Bizottság.

¹³⁴⁷ Ibid. MENGOZZI főtanácsnok indítványa 52. pont.

¹³⁴⁸ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszoigálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 35.

¹³⁴⁹ HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019. p.74.

¹³⁵⁰ KISS György (szerk): *Közszoigálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.83.

¹³⁵¹ Ibid. KISS György szerk: *Közszoigálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 83.

elvárható a kiszolgáló szervezet toleranciája mind a szervezet irányítás, mind a kiszolgáltak irányában. E toleráns magatartás megfelelhet a hátrányos megkülönböztetés mentesség és az egyenlő bánásmód elvének. A politikai pártatlanság „kifejezi az igazságos, méltányos, tisztességes eljárást valamennyi ügyben, továbbá tartalmazza a szolgálat és az esélyegyenlőség iránti feltétlen elkötelezettséget.”¹³⁵² Az általános pártatlanság alapján „a hivatalnok az egész népet, és nem egy pártot szolgál, feladatát párt-semlegesesen kell ellátnia, és tevékenysége során az egész közösség jólétét kell szem előtt tartania.”¹³⁵³ A „közszolgálat szakmai integritása a pártatlanságon és a szakmai függetlenségen alapszik.”¹³⁵⁴ Szakmai integritáson szakmai egységességet, szakmai függetlenségen részrehajlás-mentességet értünk. A szakmai függetlenség célja a közszolgálat azon szemléletnek növelése, hogy az elkötelezett és elszámoltatható legyen az alkotmányos és közigazgatási jogi megbízásokkal szemben, még akkor is, ha ezt össze kell kapcsolni a mindenkori törvényes kormány megfelelő hierarchikus alárendelésével. A közszolgálat azonban kötve van a változó politikához, kulturális hagyományokhoz, és a magánszféra növekvő elvárásaihoz, valamint a mindenkori Kormány szándékaihoz, mert a közszolgálati tisztviselői jogviszonyra vonatkozó gyakran változó részletszabályokat elsősorban kormányrendeletek rögzítik, ezért a szakmai függetlenség multi-dependensnek, változás-függőnek tekinthető.

. A belső kényszert jellemzően a hivatástudat, a humanista, vagy vallási elképzelések táplálják. A (köz) szolgálat a munkaerő és annak részeként értelmezhető szaktudás ellenértékért történő értékesítését jelenti.

Harmadrészt a kormánytisztviselő hivatali magatartása nem statikus, hanem dinamikus jelenség, ezért magatartásában a szolgálat homogén nyújtását kizárólag törvények határozhatják meg, azonban a végrehajtásban mindig számolnunk kell az emberi motívummal is, mely nem illeszkedik minden időpillanatban tökéletesen törvény által megszabott keretbe.

Összességében arra a megállapításra juthatunk, hogy a közigazgatás személyzetének függősége multi-dependens, bánásmódjában toleráns, mely megfelel az arányos igazságosságnak és ezért az egyenlő bánásmód elvének, személyesen kerüli a munkacsoporttól való teljes függetlenséget, képes elszakadni belső esetleg szélsőséges ideáitól, mert tekintettel van munkájának szakmai szabályaira és bizalmi jellegére, és a környezet változásaira. Véleményünk szerint különbség van pártatlanság és többpártúság között. Az egyenlő bánásmód

¹³⁵² Ibid. Kiss, p.83.

¹³⁵³ Ibid. Kiss, p.82.

¹³⁵⁴ LINDER Viktória *Személyzeti Politika-Humán Stratégia a Közigazgatásban* Debreceni Egyetem Állam és Jogtudományi Doktori Iskola Phd. értekezés p.88.

a pártállásra való tekintet nélküli egyenlő szolgáltatás-biztosítás oldalán áll, ezért az egyenlő szolgáltatás-nyújtást tekinti alapelvnek, mely a pártállás nélküliséget is magában foglalja.

A besorolási és illetményrendszerre hatással van az érdemek elismerése is, mert a besorolásnál figyelembe veszik az alkalmazottként eltöltött szolgálati időt.¹³⁵⁵ A besorolás azonban jelenthet életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, mert olyan feltételen alapul, amely elválaszthatatlanul, vagy közvetetten kötődik a munkavállalók életkorához.¹³⁵⁶ Az „érdemek szerzésének elvét megerősíti, hogy az előmenetel feltételeit (teljesítményértékelés, továbbképzés, vizsga) jogszabály határozza meg, tehát nem a munkáltató döntésétől függ, hogy az idő múlásán kívül milyen követelményt kell teljesíteni az előrelépéshez.”¹³⁵⁷ Az érdemek szerzésének elvét azonban nem erősíti meg az, hogy a vezetői kiválasztás – mely az előmenetelnél lényegesen nagyobb anyagi és egyéb előnyt biztosít – nincs meghatározva törvényben, hogy milyen elvek alapján történik.

Kormánytisztviselők számára, a törvényesség elve alapján végzett cselekmény pozitív értelemben azt jelenti, hogy a szabályozni kívánt tevékenység megfelel valamennyi hatályos jogszabályi követelménynek. A törvényesség megtartása negatív értelemben pedig azt jelenti, hogy azt nem írhatja felül sem politikai, sem ideológiai, sem más elvek iránti elkötelezettség.

A regnáló törvényeknek történő feltétlen alávetés egyúttal az alávetés korlátozását is jelenti, olyan értelemben, hogy a polgárok csak a jogszabály „pontosan meghatározható tartalmának vetik magukat alá.”¹³⁵⁸ Pontosabban megfogalmazva az állampolgárok csak a jogszabály pontosan meghatározott tartalmának vettetik alá, ugyanis a jogszabály pontos tartalmát a jogalkotó, az állampolgárok érdekét közvetítő politikától befolyásoltan határozza meg. György (2019) megjegyzi, hogy az alávetettség a közzolgálati életpályákon az alávetettség mértékét illetően különböző. Terhesebb végpontját a fegyveres erőknél szolgálatot teljesítők, míg másik végpontját a bírósági feladatot ellátók jelenítik meg. Az alávetettséget funkcionális indokok alapján „képviseleti szerveknek való alárendeltségnek” is nevezhetjük. „Ez alatt azt értjük, hogy a közzolgálati szervek feladatait – többé-kevésbé direkt formában – az Országgyűlés és a képviselő-testületek határozzák meg.” Az alávetettség másik formáját a munkavezetők „utasításadási jogában találjuk, „mely utasításoknak az alárendelt köteles –

¹³⁵⁵ C-501/12–C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland. ECLI: EU: C:2014:2005. 50. pont.

¹³⁵⁶ C-499/08. sz. A Bíróság (hetedik tanács) 2015. február 26-i ítélete. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq. ECLI: EU: C:2015:115. 23. pont.

¹³⁵⁷ KISS György (szerk.): *Közzolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.46.

¹³⁵⁸ JUHÁSZ Zoltán: http://kozszo.org.hu/dokumentumok/UMK_2016/2/06_Forum_Kozig_jog.pdf p.2. Letöltés: 2020. 06. 01.

bizonyos kivételektől eltekintve – engedelmessé válni.”¹³⁵⁹ Hazafi megfogalmazásában a kormánytisztviselők „az állami tevékenység eszközévé válnak, magatartásukat a mindenkori politikai akarat megvalósításának való feltétlen alávetettség, lojalitás határozza meg.”¹³⁶⁰ Az alávetettség elve alapján az egyenlő bánásmód követelménye, az azonos funkciójú és azonos szintű közigazgatási szervezetekben, az azonos szintű álláshelyen lévő kormánytisztviselők számára, azonos mértékű alávetettséget jelent.

Az életpálya a köznyelvben egyet jelent a munkanélküliség és az elszegényedés kockázatának csökkentésével, az élethosszig tartó tanulás (LLL) esélyének, és a szakmai előmenetel biztosításával. „A mai állam a hivatásos közzolgálat rendszerét nem nélkülözheti, mai feladatait csak ennek a rendszernek a segítségével remélheti megoldani.”¹³⁶¹ Az „életpálya szempontjából az egyik legfontosabb az úgynevezett gondoskodási kötelesség (Fürsorgepflicht), amely eredetileg a „hűségkötelezettségnek” (Treuepflicht), illetve az „engedelmességi” (Gehorsamspflicht) kötelezettségnek volt az ellenpárja.”¹³⁶² A közzolgálati életpálya a munkavállaló oldaláról „kölcsonös kényszerközösséget jelent”¹³⁶³ a mindenkori hatalommal. A hivatalnok érdeke is azt kívánja, hogy ha élete munkaképes korát valamely szolgáltató szolgálatában tölti, ott megmaradhasson csökkent munkaképességének idején is, és szolgálatképtelenné válása és idős kora esetén nyugdíjat, halála után pedig özvegye és kiskorú árvái ellátást kapjanak.¹³⁶⁴ Az életpálya fogalmi kerete magában foglalja a stabilitást a „munkáltatónak”, és a „munkavállalónak” egyaránt, a kiszámíthatóságot, követelmények, következmények átláthatóságát. „Az életpálya tervezése stratégiai jelentőségű, nem tűri az esetlegességet, jogi normák rendezik, szervezeti, személyi integritás, közérdeknek való alárendeltség jellemzik, mely a „közzolgálati pragmatika valamennyi elemét átfogja keletkezés előtt és után is.”¹³⁶⁵

Az egyenlő és egyenlőtlen bánásmód jelen van a tisztviselő teljes életpályáján világnézeti felfogásában, hatással van gondolkodására, verbális és non-verbális kommunikációjára, viselkedésére, élet-filozófiájára. Megjelenik a munkáltatóval, annak képviselőivel, a vezetőkkel, beosztottakkal, munkatársaival való személyes szervezeten belüli, és a kifelé

¹³⁵⁹ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közzolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 37.

¹³⁶⁰ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 69.

¹³⁶¹ MAGYARY Zoltán: *A hivatásos közzolgálat megoldatlan kérdései* András László könyvnyomda, Kolozsvár, 1944. p. 4.

¹³⁶² KISS György (szerk.): *Közzolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 24.

¹³⁶³ PETROVICS Zoltán: *A közzolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása* Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.145.

¹³⁶⁴ Ibid Magyar, p.6.

¹³⁶⁵ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 79.

irányuló ügyfelekkel történő bánásmódjában is. Az egyenlő bánásmód elveit valló kormánytisztviselőre a csupasz jogszerűség megtartásán túl is egyfajta a tisztességtelenségtől mentes gondolkodásmód jellemző, melyben a gondolkodás korlátlanága helyett, gondolatait megfontolás vezérli, mert hisz az emberi méltóságban, és a minden embert megillető tiszteletben.

A felelősség alanya szerint a felelősség vonatkozhat a kormányzati szerv,¹³⁶⁶ és a kormánytisztviselő felelősségére.¹³⁶⁷ A társadalmi munkamegosztás rendszerében a közfeladat ellátása közszolgálat által ellátott feladatok fontossága és a védett értékek jelentősége folytán fokozottabbak, mint a magánszférában, ezért a kormánytisztviselő felelőssége összetettebb. Megkülönböztethetjük fokozott büntetőjogi felelősségüket a hivatali vagy közfeladatot ellátó személyi minőségükre tekintettel, anyagi-kártérítési felelősségüket, s végül a vezetők eredményfelelősségét.¹³⁶⁸ A Kt. szabályai alapján, a kormánytisztviselő fokozott felelősségét meghatározhatjuk különböző minőségű, szakmai, felelősség¹³⁶⁹ „összegeként” is.¹³⁷⁰ Az egyes kormánytisztviselők felelősségvállalásának képessége azonban személyi minőségükből kifolyóan különböző lehet. Az oktatás biztosítja az egyén felelősség érzetét, mely az állampolgár más jogai gyakorlásának is feltétele.¹³⁷¹ A felelősség biztosításának „eszközei” többek között a megfelelő tájékoztatás, a rendszeres információcsere, a továbbképzés biztosítása, a folyamatos ellenőrzés, a visszajelzésekre, problémákra való gyors reagálás, a minősítés és a teljesítményértékelés.¹³⁷² A jogi felelősség alapja is az erkölcsi, etikai felelősség.

A személyzeti szabályzat az ellátott feladatokat nem feltétlen rendeli meghatározott besorolási fokozathoz, így az lehetővé teszi a besorolási fokozat és a feladat szétválasztását, mely megfelel „a jogalkotó azon szándékának és az intézmények azon döntésének, hogy megkönnyítsék a személyzeti igazgatást.”¹³⁷³ A közszolgálatban a vezetői felelősség, mind a jogi, mind a gazdaságossági felelősségre kiterjed – bár a magánszférával szemben – ez utóbbi

¹³⁶⁶ Kt. 165. §.

¹³⁶⁷ Kt. 164. §.

¹³⁶⁸ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 39.

¹³⁶⁹ Kt. 23. § (4), 41. §. (2);

¹³⁷⁰ Kt. 46. § (2). bek.

¹³⁷¹ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: *Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás* JOGELMÉLETI SZEMLE (1588-080X): 2018 1 p. 109-117 (2018).

¹³⁷² VESZPRÉMI Bernadett: *A köztisztviselők felelősségi rendszere* (PhD értekezés) Miskolc, 2010. p. 318. SZAMEL Lajos: *A felelősségi rendszer az államigazgatásban* in: BERÉNYI Sándor - MARTONYI Géza - SZAMEL Lajos: *Magyar Államigazgatási Jog* Tankönyvkiadó, Budapest, 1980. p.584.

¹³⁷³ A Közszolgálati Törvénysszék ítélete (teljes ülés) 2010. május 5. F-53/08. sz. ügy Vincent Bouillez és társai kontra az Európai Unió Tanácsa 1. pont.

a közzférában megosztott lehet. A közzférában a fegyelem azért is kifejezetten fontos, mert az utasítások pontos betartása a szakszerűség megtartása mellett, az utasítást végrehajtó tisztviselő egyéni felelősségét csökkenti.¹³⁷⁴ Az etika tudománya a felelősség kapcsán gyakran „azt vizsgálja, hogy a magatartásra irányuló szándék mentesítheti-e a helytelen magatartást tanúsítót tettének következményei alól. E körben az etika két fő ágát különböztethetjük meg: a következményetikai és a szándéketikai irányzatot. A következményetika – röviden összefoglalva – csak a cselekedetet, magatartást vizsgálja, a motiváció másodlagos számára. Azaz, nem enged kimentést a motivációra tekintettel, bármilyen nemes cél sem lehet magyarázat a helytelen cselekedetre.”¹³⁷⁵ A törvényesség kapcsán már utaltunk a törvényes úton hozott jogszabályok embertelenségének veszélyére. Akkor megállapítottuk, hogy a tisztviselőnek korlátozott a lehetősége az utasítástól eltérni,¹³⁷⁶ és nincs lehetősége, belső ideológiája alapján attól eltérni. A szándéketika ennek ellentmond, mert „a szándéketika szerint a motiváció a lényeg, a cselekmény a másodlagos, tehát mindig azt kell vizsgálni, hogy mit és miért akart elérni tetteivel a felelősségre vont.”¹³⁷⁷

A szabályozás az egyenlő bánásmód tekintetében meglehetősen aszimmetrikus, hiszen nem tartalmaz olyan követelményt, hogy a tisztviselők munkájuk során együttműködni kötelesek, azt csupán a törvény szelleme alapján vélelmezzük. Ellenben azt tartalmazza a Kit., hogy „a kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, és kölcsönösen együttműködni, továbbá nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.”¹³⁷⁸

Az érdemtelenységnek nevezhetjük a kormánytisztviselő felrőható, kifogásolható magatartását. A Kit. tartalmazza az érdemtelenység jogintézményét, mely kormánytisztviselő munkahelyén, vagy azon kívüli olyan magatartását igyekszik akár a munkahely elvesztésével szankcionálni, amely alkalmas arra, hogy az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv jó hírnevét¹³⁷⁹ vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat¹³⁸⁰ súlyosan rombolja. A Nemzeti hitvallás is, alkotmányos értéként fogalmazza meg, a közhatalmat gyakorló szervek iránti közbizalmat, mely egy-egy cselekedete, megszólalása vagy egyéb megnyilvánulása folytán

¹³⁷⁴ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közzszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 26.

¹³⁷⁵ Ibid. György, p.181.

¹³⁷⁶ Kit. 94. §.

¹³⁷⁷ Ibid. György, p.181.

¹³⁷⁸ Kit. 63. §. (1) bek.

¹³⁷⁹ Alaptörvény VI. cikk (1) bek.

¹³⁸⁰ 3070/2017. (IV. 19.) AB határozat [37].

alakul ki, vagy éppen rendül meg a bizalom az állampolgárok részéről a közhatalmat gyakorló szervek iránt.¹³⁸¹ A hivatalához méltatlan nyilatkozatok, tartalmuk, és hangneme alapján alkalmasak az tisztviselő által betöltött beosztás tekintélyének, illetve a munkáltató jó hírnevének és a közigazgatásba vetett bizalom rombolásához. Véleményünk szerint a jó hírnév védelme sokkal inkább a tisztességes magatartásból, mint az emberi méltóságból ered,¹³⁸² hiszen utóbbi nem természetes személyeket is megillettehet.¹³⁸³ A törvény lehetőségként említi a jogviszony megszüntetésének alkalmazását, lehetővé téve a kormánytisztviselő figyelmeztetését is, nem megfelelő magatartás esetén a súlyosabb szankció alkalmazására, amennyiben a kormánytisztviselő „feladatait nem az alappal elvárható szakmai elhivatottsággal végzi és emiatt nem várható el, hogy a jogviszonyát fenntartsák.”¹³⁸⁴ A „közbizalomra érdemtelenység,”¹³⁸⁵ és a szakmai elhivatottság fogalma azonban nem egyértelműen határozható meg. A kormánytisztviselő a társadalom által elvárható bizalmat romboló magatartását azért követi el szándékosan, mert arra a figyelmét előzetesen felhívták. A szakmai elhivatottság és az emberi életfelfogás rokon fogalmak. Mégis a legtöbben a hivatás fogalmán olyan tevékenységet értenek, mely nem csupán a munkaidő kertében, és nem csupán bérért gyakorolt. A hivatás fogalom tartalmára már utaltunk a közszolgálat fogalma, és „az élet köz-szolgálatának szentelése” kapcsán, azonban itt is megjegyezzük, hogy a (hivatástudat) az eszközzé alakulás képessége nem időtartam függő, és ez diszkriminációra adhat lehetőséget, holott az érdemtelenység esetén az eszközzé alakulás képessége a nem megfelelő. A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, „ha a kormánytisztviselő a hivatása gyakorlására érdemtelen.”¹³⁸⁶ Az érdemtelenység megállapításának két feltétele van, annak indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve a munkavégzésében megnyilvánuló lehet, és annak bizonyíthatónak kell lennie.¹³⁸⁷ Érdemteleniséget a munkahelyi vezetőnek kell elbírálnia és bizonyítását irányítania, Az érdemtelenység szubjektív megállapításával szemben, azonban a törvény objektív bizonyíthatóságot követel meg, mind a kormánytisztviselő magatartása, - mind munkájának meg nem felelőssége tekintetében. Probléma támad tehát akkor, ha bizonyítani szeretnénk a nem megfelelő magatartást – például azt, ha a kormánytisztviselő szabadidejében szesz

¹³⁸¹ 3070/2017. (IV. 19.) AB határozat [42].

¹³⁸² 34/2017. (XII. 11.) AB határozat, Bihari Mihály alkotmánybíró 8/2011. (II. 18.) AB határozathoz fűzött párhuzamos indokolása.

¹³⁸³ BH 1993. 294.

¹³⁸⁴ Kjt. 109.§ (2) bek. b).

¹³⁸⁵ 458/D/2004. (2005.05.24)AB határozat.

¹³⁸⁶ Kjt. 107. § (2) bek. a).

¹³⁸⁷ Kjt. 109 § (1) bek.

italokat is árusító szórakozó helyet látogat, és ott bizalmas hivatali információkat kifecseg, – „mert a kormánytisztviselő magánélete nem ellenőrizhető, illetve munkáltatói jogkör gyakorlójának ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.”¹³⁸⁸ A munkáltató jó hírnevének védelme, és a közbizalom fenntartása¹³⁸⁹ indokolhatja az érdemtelenég kimondása esetén akár a jogviszony megszüntetését is. A munkáltatói jogkör szabad gyakorlását korlátok közé szorítja az a rendelkezés, mely alapján, „az érdemtelenég jogcímén történő felmentés jogát a kormányzati igazgatási szerv az ennek alapjául szolgáló ok tudomásszerzésétől számított harminc napon belül, legfeljebb azonban az annak bekövetkezését követő egy éven belül gyakorolhatja.”¹³⁹⁰ A kormánytisztviselő hivatástudata „magánéletében is megköveteli tőle a megfelelő magatartás tanúsítását.”¹³⁹¹ A védekezés előadásához való jog minden embert megillet, azonban a kormányzati igazgatási szerv részéről is elvárható érdekei védelme, ezért számára a jogviszony alakításának joga fennmarad, azonban döntését indokolnia kell, mely lehetőséget biztosít ez esetben is a kormánytisztviselő számára, hatékony bírói védelmére. Amennyiben azonban a tisztviselő nem kap lehetőséget magatartásának indokolására, az sérti emberi méltóságát. Ilyenkor a „munkáltató eljárása nélkülözi a minden embernek kijáró kellő tiszteletet, ugyanis egész egyszerűen olyan „áruként” kezeli a munkavállalót, mint amelytől – ha nincs már rá szüksége – egyik pillanatról a másikra megszabadulhat.”¹³⁹² Az önkényes és „jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jogból közvetlenül levezethető olyan emberi jog, amely minden munkajogviszonyban álló személyt megillet.”¹³⁹³ Amennyiben a” Közszerzői Döntőbizottság vagy a bíróság megállapítja, hogy a kormányzati igazgatási szerv a kormánytisztviselő kormányzati szerződéses jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a kormánytisztviselő kérheti az eredeti álláshelyén történő továbbfoglalkoztatását, ha a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.¹³⁹⁴ A

¹³⁸⁸ Bővebben lásd: 30/2017. (XI. 14.) AB határozat [70]. Az Mt. 11/A. §. (1) bek. alapján, „A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.” Kit. 67. §. (8) bek.

¹³⁸⁹ 3380/2012. (XII. 30.) AB határozat; 952/B/2007. (2009.09.28.) AB határozat.

¹³⁹⁰ Kit. 109. § (3). bek. a).

¹³⁹¹ PETROVICS Zoltán: *A közszerzői jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása Pro Publico Bono* – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.145.

¹³⁹² PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p. 105.

¹³⁹³ Ibid. Petrovics, p. 110.

¹³⁹⁴ Kit. 116. § (1) d).

kormánytisztviselőt azonban sem felmentési idő,¹³⁹⁵ sem felmentési védelem¹³⁹⁶ nem illeti meg érdemtelensége esetén.¹³⁹⁷

Az egyenlő bánásmód követelményét köteles biztosítani a munkáltató képviselője, az utasításra jogosult személy,¹³⁹⁸ de a kormánytisztviselő is köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, ha az utasítás végrehajtása jogszabályba vagy a kormányzati igazgatási szerv által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő, és arról a kormánytisztviselő tudomással bír, valamint az, más érintettek jogos érdekeit sérti.¹³⁹⁹

A jóhiszeműség és tisztesség magában foglalja a munkáltatói, és munkavállalói magatartás megfelelőségét. E két elv működése az alapja a munkavállaló és a vezető kölcsönös támogatásának, együttműködésének. A munkáltató és a kormánytisztviselő oldaláról a jóhiszeműség a joggal való visszaéléstől való mentességet, és a jogszerű előnyben részesítést is magában kell, hogy foglalja. Az Ebktv. tiltó szabályai, a közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetésről, zaklatásról, jogtalan elkülönítésről, megtorlásról eligazítást nyújtanak a megfelelő magatartási szabályok minimális szintjéről. A megfelelő magatartás maximális szintjét az azonos tisztelet elve jelezheti, melyet nem elég előírni, abban példát is kell mutatni. Egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése a munkáltató feladata, de az ilyen környezet fenntartása a kormánytisztviselőt is terheli, mely mind a fizikai, mind a pszichikai környezetre vonatkozik. A fizikai környezet tisztasága közhivatalokban általában megoldott, azt a közvélemény számon kéri. Az ember mélyebben értelmezett környezetének tisztántartása a mentálhigiénié legalább annyira fontos, mint a testnek tisztán tartása, mely a kormánytisztviselő ruházatában, testi és mentálhigiéniájában ölt testet.

A jogszerűen és hatékonyan működő közszolgálat a két legfontosabb oktatás által is érvényesítendő közszolgálati elv. A tisztviselő teljesítménye szoros kapcsolatban van hatékony munkavégzésével. A hatékonyság nem ellentétes az egyenlő bánásmód elvével, sőt, amennyiben annak érvényesítése hiányában elmarasztalják a vezetőt, az szüntelen megakasztja az eredményes munkavégzést, és személyére és a szervezetre is közvetlen és közvetett anyagi és erkölcsi hátrányt jelent, mely nem engedhető meg. A kormánytisztviselő teljesítménye szintén egy sokváltozós egyenlet, melyben a kormánytisztviselő és a munkáltató felelőssége is megállapítható.

¹³⁹⁵ Kit. 112. § (9) b).

¹³⁹⁶ Kit. 113. § (8).bek.

¹³⁹⁷ Kit. 107§ (8) bek.

¹³⁹⁸ Bővebben lásd: Ebktv. 5.§. (1) bek. d.) 7. § (1) bek.

¹³⁹⁹ Kit. 94.§ (3) bek.

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás a kinevezésnek megfelelő foglalkoztatás kivételének tekinthető, mindkettőben az egyenlő bánásmód követelményeit meg kell tartani. Tekintettel kell lenni arra is, hogy a tisztviselő a társadalom élő szövetének része, és az államon kívül családjában is létfontosságú kötelezettségekkel rendelkezik, ildomos a családi élet összeegyeztethetősége a közszolgálattal, mely egyes életszakaszokban érinti a női és férfi tisztviselőket is.

Az illetmény és az egyenlő bánásmód területe a munkajogban legfrekvenciáltabban vitára okot adó terület. Az illetmény a vezető és a tisztviselő közötti érdek egyeztetés eredményét tükrözi a tisztviselő teljesítmény értékelése során. A világos és közérthető minőség-célok a vezetőnek a tárgyév elején közölnie kell a tisztviselővel, aki szerencsés esetben felvilágosítást kérhet a vezetőtől, ha az irányában tett elvárások nem világosak. Természetesen az azonos besorolási fokozatban lévők munkaterheinek egyenlő juttatások esetén egyenlő munkaterhet kell kapniuk, a jogszerű bánásmód és az egyenlő bánásmód érvényesíthetősége érdekében.

Kártérítési, és fegyelmi felelősségről a közigazgatási szervezet belső szabályzatai is rendelkeznek. A közszférában a fegyelem azért is kifejezetten fontos, mert az utasítások pontos betartása a szakszerűség megtartása mellett, az intézkedés hatékonyságát növeli, az utasítást végrehajtó kormánytisztviselő felelősségét csökkenti. A közigazgatásban ez által a legprofesszionálisabb vezetői rétegre helyeződik a felelősség, mely azt el tudja viselni, és azzal élni tud. Közzolgálati Döntőbizottság eljárása, a kormánytisztviselő számára jogainak érvényesítését, és nem csupán felelősségének megállapítását jelenti. Az eljárás hivatásetikai minősége nem helyettesíti, hanem oly módon kiegészíti a bírói jogérvényesítés lehetőségeit, mert ahhoz speciális, a közigazgatás belső szférájában kialakuló tudással járul hozzá.

Az érdekegyeztetés nem kötelező, hanem nemzetközi egyezményekben biztosított olyan lehetőség, mellyel minden kormánytisztviselő belátása szerint élhet. Az érdekérvényesítés a tisztességes alku előfeltétele, minden munkavállaló így a kormánytisztviselők számára is. Az érdekérvényesítés megteremti a nyugodt légkört a hatékony és tisztességes tisztviselői munkához.

IV. Egyenlő bánásmód a közszolgálat és a társadalom kapcsolatában

1. Jogszerűség elve a tisztviselők és a társadalom kapcsolatában

A jogszerűség elve tartalmazza: a) rendeltetésszerű joggyakorlás, b) szakszerűség, c) az egyszerűség, d) az ügyféllel való együttműködés, e) a jóhiszeműség, f) a törvény előtti egyenlőség és g) az ésszerű határidőn belüli eljárás elvét.

a) A hatósági jogkört gyakorló tisztviselő) a jogszabály felhatalmazása alapján, „hatáskörét a jogszabály keretei között, rendeltetésszerűen gyakorolva jár el,”¹⁴⁰⁰ „nem elegendő tehát, hogy valaki nem követ el jogszabálysértést, hanem „eljárásának meg kell felelnie a törvényalkotó céljainak, az adott jog rendeltetésének.”¹⁴⁰¹ A rendeltetésszerű joggyakorlással ellentétes eljárás megfelel törvények megkerülésével történő eljárásnak,¹⁴⁰² és megfogalmazható a rendeltetésellenes joggyakorlás inverzeként is, melyről a joggal való visszaélés tilalma körében¹⁴⁰³ korábban már szót ejtettünk. A jóhiszeműség és tisztesség követelménye levezethető a tisztviselő magatartásából is, a *venire contra factum proprium* elvből,¹⁴⁰⁴ mert az állam tisztviselőitől elvárható, hogy jognak megfelelően cselekedjenek.

b) A hatóság oldaláról akkor szakszerű egy feladat elvégése, ha a tisztviselő hatásköre gyakorlása során a törvény előtti egyenlőség, vagyis részrehajlás nélkül, az ügyféllel való együttműködés, és a jóhiszeműség, valamint az egyszerűség, követelményeinek megfelelően, az egyenlő bánásmód követelményét megtartva, a jogszabályban meghatározott, ésszerű határidőn belül jár el.¹⁴⁰⁵ „Mindenkinek joga van ugyanis ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék.”¹⁴⁰⁶ Az eljárásban a tisztviselő szakértelme tartalmazza az említettekén túl a professzionális adatbázis-kezelést¹⁴⁰⁷ és a magas fokú szociális szaktudás ismeretét.

c) Az egyszerűség a hatóság eljárásában, nem feltétlen kevés lépésből álló komplikációktól mentes eljárást jelent,¹⁴⁰⁸ azt azonban mindenképpen jelenti, hogy az ügyfelek jogai az egyszerűsítés ellenére sem sérülhetnek.

Az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló törvény által (Eüsztv.) a hatóság a lakosság számára kötelezően alkalmaz korszerűbb és hatékonyabb, elektronikusan támogatott eljárásokat. „Az elektronikus ügyintézással

¹⁴⁰⁰ 2016. évi CL. törvény (Ákr.) az általános közigazgatási rendtartásról, 2. §.

¹⁴⁰¹ GYULAVÁRI Tamás: (szerk.): *Munkajog* Eötvös Kiadó, Budapest, 2012. p. 78.

¹⁴⁰² 2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről 1§.

¹⁴⁰³ MENYHÁRD Attila: *Az új Polgári Törvénykönyv bevezető rendelkezései* <https://ptk2013.hu/wp-content/uploads/2012/11/2002-2kodi.pdf> p. 30.

¹⁴⁰⁴ Ptk. 1:3. § (2) bek.

¹⁴⁰⁵ 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 2. § (2) bek. a)-c).

¹⁴⁰⁶ Alaptörvény XXIV. (1). bek. Az ésszerű határidővel kapcsolatban lásd analógia útján a C-334/12. sz. ügy 2013. február 28. Arango Jaramillo és társai kontra EBB ítélet, RX-II, EU: C:2013:134. 28. pontját.

¹⁴⁰⁷ HORVÁTH Imre: *Közigazgatási szervezés- és vezetéstan* Dialóg Campus Budapest-Pécs 2002, p. 153.

¹⁴⁰⁸ Ákr. 81.§ (2) bek. a) ill. b).

kapcsolatos jogszabály azonban néhány kivétellel nem tartalmazhat olyan követelményt, amely valamely meghatározott műszaki megvalósítás vagy megoldás alkalmazását kötelezővé teszi az ügyfél számára.”¹⁴⁰⁹ Az ügyfél dönthet úgy, hogy igénybe vesz elektronikusan támogatott szolgáltatásokat, mert „természetes személy csak törvényben kötelezhető elektronikusan ügyintézésre.”¹⁴¹⁰ A hatóság által alkalmazott egyszerűbb és költségkímélőbb eljárás rövidebb ügyintézési határideje azonban nem hathat ki „kedvezőtlenül a nem elektronikusan intézett ügyek átlagos ügyintézési idejére.”¹⁴¹¹

d) Az Ákr. az együttműködés elvét a jogszerűség és a jóhiszeműség elvével összefüggésben tartalmazza.¹⁴¹² Az együttműködés elve értelmezhető a magyar és külföldi hatóságok, a belföldi jogsegély és a hatóság és az ügyfél kapcsolatában. A hatóságok együttműködnek a jogsegély intézményében.¹⁴¹³ Az eljárási kötelezettség jogállami korlátja a jogszerűség alapelve, mert a közigazgatási hatóságnak a jogszabály felhatalmazása alapján, „az ügyféllel való együttműködés és a jóhiszeműség követelményeinek megfelelően, a törvény előtti egyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményét megtartva, indokolatlan megkülönböztetés és részrehajlás nélkül kell eljárnia.”¹⁴¹⁴ „A jóhiszeműség és az ügyféllel való együttműködés az ügyben döntést hozó, közhatalommal bíró hatóságot is köti hatáskörének gyakorlása során. Az együttműködés az eljárás résztvevőinek egymással szembeni kölcsönös figyelmességének elvárását is kifejezi.”¹⁴¹⁵ A hatóság és az ügyfél együttműködése azt is jelenti, hogy a hatóság az együttműködés, és a szakszerűség elve alapján is köteles olyan intézkedéseket tenni, amivel előmozdítja az ügyféli jogok gyakorlását.¹⁴¹⁶ Az ügyféllel történő együttműködés, minden ügyfélre, egyéni tulajdonságaikra tekintettel,¹⁴¹⁷ jelenti az indokolatlan hátrányokozás-mentességet.¹⁴¹⁸

¹⁴⁰⁹ Eüsztv. 5. § (1) bek.

¹⁴¹⁰ Eüsztv. 9. § (3) bek.

¹⁴¹¹ Eüsztv. 4. §.

¹⁴¹² Ákr. 2. § (2) bek b)., és 6.§ (1) bek.

¹⁴¹³ Ákr. 143. § (3) d)., Nmjtvt. 72. § (3). bek.

¹⁴¹⁴ VÉRTESY – PFEIFER-TÓTH – POLLÁK in: BOROS-DARÁK, p.76., Kúria Kfv.V.35.098/2012/6. számú eseti döntése.

¹⁴¹⁵ Ibid. BALOGH Békési Nóra in: Boros-Darák, p.36.

¹⁴¹⁶ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közszerzői Társaság, Budapest, 2018. p. 33.

¹⁴¹⁷ Ákr. 29. §.

¹⁴¹⁸ Az elv már felmerült az első ILO konferencián a nők és férfiak közötti együttműködés keretében. „Minden államnak rendelkeznie kell egy ellenőrzési rendszerről, amelyben a nőknek részt kell venniük, a munkavállalók védelmét szolgáló törvények és rendeletek végrehajtásának biztosítása érdekében.” The Constitution of the International Labour Organisation signed at Versailles June 28, 1919 ANNEX First Meeting of Annual Labour Conference, 1919.

A közigazgatási hatósági eljárásban „fokozott védelem illeti meg a cselekvőképtelen és a cselekvőképességében részlegesen korlátozott nagykorút, valamint a fogyatékossgal élő személyt. A tárgyaláson történő meghallgatására csak abban az esetben kerülhet sor, ha az eljárásban részt vevő más személyek jelenlétében történő meghallgatása az érdekeit nem sérti, és lehetőség szerint lakóhelyén kell meghallgatni, valamint az egyenlő esélyű hozzáférést számára biztosítani kell. Ezen kívül csak akkor hívható fel személyes nyilatkozattételre és csak akkor hallgatható meg tanúként, ha ezt állapota megengedi és személyes nyilatkozata vagy tanúvallomása más módon nem pótolható.”¹⁴¹⁹

A hatóság és az ügyfél együttműködése nem egalitárius. Egyrészt az ügyféllel történő együttműködésben egyenlőtlen helyzetben lévő felek együttműködéséről van szó.¹⁴²⁰ Másrészt a hatóság és az ügyfelek együttműködésének intenzitása is változó, mert a hatóság soron kívül jár el kiskorú ügyfél védelme érdekében, ha azt „életveszéllyel vagy súlyos kárral fenyegető helyzet elhárítása indokolja, vagy a közbiztonság, a közrend vagy a nemzetbiztonság érdekében egyébként szükséges.”¹⁴²¹ Az egyenlő bánásmód ebben az összefüggésben a szolgáltatás-nyújtás módjaként jelenik meg, mely nem közvetlenül a jogi szabályozás tartalmából, hanem a vonatkozó szabályok helyi szintű alkalmazás-módjából erednek. Az ügyfél és a hatóság együttműködésben a hatóságot pro-aktivitás kell, hogy jellemezze, mely megnyilvánul az ügyintéző az előítélet mentességben, a gyors és szakszerű ügyintézési alternatívák felkínálásában, és a szakszerű szolgáltatás-nyújtás jellemzőiben.

e) A jóhiszeműséget és tisztességet értékelhetjük úgy is, mint eljárási alapelv. Eljárásjogi szempontból az erkölcsileg megkívánt kötelező, tiltott vagy megengedett magatartások lehetnek. Lehetnek jók vagy rosszak, igazságosak vagy igazságtalanok, azonban a tisztviselő nem hivatott dönteni „az igazság” tartalmáról, mert utasítást kell végre hajtania. Ilyen értelemben a tisztviselő erkölcsége áthelyezett lehet, mintegy velejárója a felelősséget hordozó utasítást adó személy erkölcsének. A tisztességes eljárás lényege, hogy „biztosítani kell annak lehetőségét, hogy mindkét fél részletesen kifejthesse jogi és ténybeli álláspontját, csatolhassa bizonyítékait, megismerhesse a másik fél beadványát, észrevételeket tehet, indítványokat terjeszthet elő, és ha ezek az alapelvek és feltételek teljesülnek, akkor a tisztességes eljáráshoz való jog nem sérül.”¹⁴²² A jóhiszeműség-bizalmi elv alapján a *bona fides - ius aequum* alapján,

¹⁴¹⁹ Ibid. Boros, p. 87., Ákr. 29. § (1)-(2) bek.

¹⁴²⁰ Bővebben lásd különösen az Ákr. 68 § (3) bek., 107. §. (1). és (4) bek., 108. § (1) bekezdésében.

¹⁴²¹ Ákr. 50. § (7) a-c).

¹⁴²² SZABÓ Imre (szerk): *A Polgári Perrendtartásról szóló törvény magyarázata* I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2007. p.18. NÉMETH János- KISS- Daisy (szerk): *A Polgári Perrendtartás magyarázata* 1. Complex Kiadó, Budapest, 2007. p. 86-87.

a valós tények nem tudása esetén is a jogszerűség talaján áll, de az eljárásban csak a fokozott gondossággal együtt értelmezhető, mert a tisztviselő eljárásában a gondosság követelménye a szakszerű eljárás része. A tisztességes jóhiszemű magatartás nem provizórikus tényező a tisztviselő eljárásában magában foglalja a hibák korrigálásának köteleességét, valamint „a rendelkezésre álló források rendeltetésszerű felhasználásának követelményét.”¹⁴²³ A tisztviselő ugyanis mikor szolgálatot teljesít, az adott ügy elintézése mellett pozitív, vagy negatív állam-képet is épít az ügyfél gondolataiban. A kormánytisztviselőnek tehát a közigazgatásba vetett bizalom fenntartását szolgálva kell eljárnia, nem szabad olyan magatartást tanúsítania, amely alkalmas arra, hogy „az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja.”¹⁴²⁴ A bizalom az ügyfél ráhagyatkozását is jelenti a tisztviselőre, mikor az ügyfél a tisztviselő szakértelmére bízta az ügye gyors és sérülésmentes elintézését. A magas fokú szaktudás és a szociális tudás együttes alkalmazása vezet el az ügyfél bizalmának kiérdemléséhez. Az elektronikus ügyintézés során is köteles a hatóság a jóhiszeműség, és tisztesség valamint a „kölcsonös együttműködés követelményének megfelelően eljárni, illetve a hatóság a jogszabályban előírt feltételeket biztosító rendszerfolyamatokat is az ügyfél érdekeinek figyelembevételével alakítja ki.”¹⁴²⁵

f) Az Ákr. az egyenlőség több aspektusát is említi. A törvény előtti egyenlőség az Alaptörvényben is megfogalmazott alapelv,¹⁴²⁶ mert a hátrányos megkülönböztetés tilalma az Alaptörvényből fakad.¹⁴²⁷ A törvény előtti egyenlőséget eljárás-jogi és anyagi-jogi értelemben kell megvizsgálnunk.

Az eljárási értelemben vett egyenlőség nemcsak azt jelenti, hogy mindenki számára a törvényben megfogalmazottak alapján rendelkezésre áll az eljárás lehetősége. E lehetőség önmagában nem biztosít garanciát az egyenlőség iránti igény érvényesítéséhez. Az egyenlőség érvényesüléséhez anyagi jogi garanciák is szükségesek.

Az anyagi értelemben vett egyenlőség azt is jelenti, hogy minden ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogokkal rendelkezik.¹⁴²⁸ Alapvető jog különösen az élethez és az

¹⁴²³ BERKE Gyula, KISS György, BANKÓ Zoltán, KAJTÁR Edit, KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomsgépellátató Kft, Budapest 2012. Bevezető rendelkezések.

¹⁴²⁴A Kúria az Mfv. II.10.286/2018. sz. ügyben hozott határozata.

¹⁴²⁵ Eüsztv. 6. § (1-2) bek.

¹⁴²⁶ Alaptörvény U. cikk (1) bek. g); II. cikk. (1) bek.

¹⁴²⁷ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Budapest, 2018. p. 33.

¹⁴²⁸ Alaptörvény, I. cikk.

emberi méltósághoz, a személyes adatok védelméhez, a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságához, vagy az állampolgársághoz való jog. Az emberi méltóság olyan alapjog, amivel minden ember rendelkezik,¹⁴²⁹ ebből a jogból származtatható az egyenlő bánásmódhoz való jog is. „A hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján a hatósági eljárás során el kell kerülni a személyek nemzetiségen, nemen, faji hovatartozáson, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más véleményen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális beállítottságon alapuló valamennyi indokolatlan megkülönböztetését.”¹⁴³⁰ A közigazgatási hatósági eljárásokban az eljárás minden résztvevője – a tisztviselők is – az irányadó szabályoknak megfelelően és az eljárás minden szakaszában az említett alapelvek és alapvető szabályok érvényre juttatásával járnak el.¹⁴³¹

Az adatokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés az Unió tagállamai között is értelmezett,¹⁴³² „hogy egy másik tagállam területén letelepedett bármely igénybe vevő fél igazolni tudja az elektronikus formában kapott személyazonosító adatokat.”¹⁴³³ A törvény által a minden külföldi személyre vonatkozó személyazonosító adatok köre,¹⁴³⁴ és tárolhatóságának ideje¹⁴³⁵ és célja¹⁴³⁶ is korlátozott.¹⁴³⁷ A személyes adatok ügyfél hozzájárulása nélkül történő adatkezelése azonban az adat valódisága, bűncselekmények megelőzése, felderítése, büntetőeljárás lefolytatása, közérdekvédelmi és törvényességi felügyeleti feladatainak ellátása, nemzetbiztonsági és terror felderítési célból mellőzhető.¹⁴³⁸

g) Az „ésszerű határidő” közvetlenül érinti az egyenlő bánásmódot, amennyiben nem minden azonos helyzetben lévő ügyfélnek intézi el az ügyét ésszerű határidőn belül a hatóság, mert „mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn¹⁴³⁹ belül intézzék.”¹⁴⁴⁰

2. A hivatalbóliség elve

¹⁴²⁹ Alaptörvény II. cikk.

¹⁴³⁰ Ibid. Boros-Darák, p. 33.

¹⁴³¹ Bővebben lásd az Alaptörvény XXIV. és XXVIII. cikkében.

¹⁴³² Az Európai Parlament és a Tanács 910/2014/EU rendelete (2014. július 23.) a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 6. cikk.

¹⁴³³ Ibid. 7. cikk. f).

¹⁴³⁴ Eüsztv. 45.§. (2) bek. d).

¹⁴³⁵ Eüsztv. 45.§. (2) bek. d).

¹⁴³⁶ Eüsztv. 45.§. (3) bek.

¹⁴³⁷ Eüsztv. 45.§.

¹⁴³⁸ Eüsztv. 45.§. (4) bek.

¹⁴³⁹ European Ombudsman: The European Code of Good Administrative Behaviour, Article 17., CFR 41 cikk. 1.

¹⁴⁴⁰ Alaptörvény XV cikk (4). bek.

A hivatalbóliság elve az egyenlő bánásmód tekintetében azt az értéket hordozza, hogy a hatóság a jogszabályok előírásainak megfelelően preventív jelleggel is védi az ügyfelek érdekeit. Az EBH megszűnésével kikerült az Ebktv. szövegéből, hogy a hatóság „az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jog érvényesítése iránti pert, munkaügyi pert, valamint közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert indíthat.” Természetesen a kiskorút, a cselekvőképtelen és a cselekvőképességében részlegesen korlátozott nagykorút, valamint a fogyatékkal élő személyt a közigazgatási hatósági eljárásban” továbbra is fokozott védelem illeti meg, melyet a hatóság hivatalból biztosít.¹⁴⁴¹

Az akadálymentesítettség hiánya közvetlen hátrányos megkülönböztetést alapoz meg.¹⁴⁴² A fogyatékkal élő személynek joga van a számára megfelelő környezetre,¹⁴⁴³ a közérdekű információkhoz, és azokhoz az információkhoz, amelyek a részükre nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatosak. Közhasználatú az épület, ha használata nem korlátozott, illetve törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határozza meg.¹⁴⁴⁴ Az akadálymentesség fogalmát széleskörűen kell értelmezni, az nem korlátozható az épületek akadálymentesítésére.¹⁴⁴⁵ Akkor akadálymentes az épített környezet, ha annak biztonságos, önálló, és kényelmes használata az egészségkárosodott egyének vagy embercsoportok számára is biztosított, akiknek ehhez speciális, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.¹⁴⁴⁶ Nem jelenti az épített környezet akadálymentesítése esetén a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítását az, ha annak megközelítése a természetes környezet akadályai miatt fogyatékkal élők számára megnehezített, vagy lehetetlen. Az információ akkor hozzáférhető, ha azt a fogyatékkal élő személy is érzékelheti, és az biztosítja számára a megfelelő értelmezés lehetőségét.¹⁴⁴⁷ A fogyatékkal élő személyt megilleti a másokkal egyenlő esélyű hozzáférés a

¹⁴⁴¹ Bővebben lásd különösen: Ákr. 29. §. (1). bek., 2011. évi CXI. törvény (Ob tv.) 1. §. (2-3) bek., 18. § (4) bek.

¹⁴⁴² Ebktv. 8. §.

¹⁴⁴³ Fot. 5. §.

¹⁴⁴⁴ Az épített környezet kialakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (Ét.) 2. § 9. pont.

¹⁴⁴⁵ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 2006. szeptemberi állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről.

¹⁴⁴⁵ Eüsztv. 45.§. (4) bek.

¹⁴⁴⁵ European Ombudsman: The European Code of Good Administrative Behaviour, Article 17., CFR 41 cikk. 1.

¹⁴⁴⁵ Alaptörvény XV cikk (4). bek.

¹⁴⁴⁵ Ákr. 29. §. (1). bek.

¹⁴⁴⁵ Ebktv. 8. §.

¹⁴⁴⁵ Fot. 5. §.

¹⁴⁴⁵ Az épített környezet kialakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (Ét.) 2. § 9. pont.

¹⁴⁴⁵ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 2006. szeptemberi állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről.

¹⁴⁴⁶ Bővebben lásd: Ét.

¹⁴⁴⁷ Fot. 6. §. Bővebben lásd: a Tanácsadó Testület 309/1/2011 (II.11). TT. sz. állásfoglalását az akadálymentesítési kötelezettségről.

köz-, és információs társadalmi szolgáltatásokhoz,¹⁴⁴⁸ valamint a hatósági eljárás során.¹⁴⁴⁹ Az akadálymentesítési kötelezettség részleges, vagy teljes elmulasztásának indoka nem lehet önmagában anyagi ok, vagy az hogy az épület műemlék.¹⁴⁵⁰

Az alapjogi biztos, illetve a főigazgatóság hivatalának hatásköre akkor terjed ki az akadálymentesítés hiánya miatti jogsérelem orvoslására, ha az alperes az Ebktv. hatálya alá tartozik.¹⁴⁵¹ Az eljáró hatóság az eljárás sikeressége érdekében olyan eszközöket is alkalmaz az egyenlő esélyű hozzáférés érdekében, mint az írásbeli nyilatkozat tételi lehetőség beszéd fogyatékosok számára,¹⁴⁵² a jelnyelvi tolmács,¹⁴⁵³ vagy a támogató személy közreműködése.¹⁴⁵⁴

Az ügyfelek hátrányos körülményei együtt járhat az alacsonyabb érdekérvényesítési képességükkel és immobilitásukkal.¹⁴⁵⁵ Az eljáró hatóságnak hivatalból kötelessége megelőzni, hogy a külföldi állampolgárságú személyek¹⁴⁵⁶ a hivatalból indított azonnali eljárások, vagy az ügyfél jogvédelme miatt joghátrányt szenvedjenek a magyar nyelv nem ismerete miatt.¹⁴⁵⁷ A közszolgáltatások ügyfelei számára az érdekérvényesítési képesség azonban fejleszthető az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismeretek széles körű nyújtásával.¹⁴⁵⁸

Az Ákr. pozitív intézkedéseket fogalmaz meg az ügyfelek egyenlő bánásmódja érdekében, mikor arról rendelkezik, hogy „a települési, a területi és az országos nemzetiségi önkormányzat testülete határozatában meghatározhatja a hatáskörébe tartozó hatósági eljárás magyar nyelv melletti hivatalos nyelvét.”¹⁴⁵⁹ A nemzetiségi szervezet nevében eljáró személy, valamint az a természetes személy, aki a nemzetiségek jogairól szóló törvény hatálya alá tartozik, a hatóságnál használhatja nemzetiségi nyelvét.¹⁴⁶⁰ E pozitív rendelkezés ingyenesen megilleti azt a külföldi természetes személy ügyfelet is, aki azonnali jogvédelemért fordul a magyar hatóságokhoz.

¹⁴⁴⁸ Fot. 7. §.

¹⁴⁴⁹ Fot. 7/A. §.

¹⁴⁵⁰ Bővebben lásd: A Tanácsadó Testület 2006. szeptemberi állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről.

¹⁴⁵¹ Ebktv. 4. §.

¹⁴⁵² Ákr. 29. §. (3) bek.

¹⁴⁵³ Ákr. 29. §.

¹⁴⁵⁴ Ákr. 32. §, Ptk. 2:38.

¹⁴⁵⁵ Bővebben lásd: Egyenlő Bánásmód Hatóság: *Azonos Tisztelettel* TÁMOP-5.5.5/08/1-2008-0001 projekt 2009–2014 Zárókiadványa, Budapest, 2014. p.20.

¹⁴⁵⁶ Njtv. 7. §.

¹⁴⁵⁷ Ákr. 21. § (1). bek.

¹⁴⁵⁸ *Ibid.* EBH TÁMOP-5.5.5/08/1-2008-0001 projekt zárókiadványa, p. 7.

¹⁴⁵⁹ Ákr. 20. § (2) bek.

¹⁴⁶⁰ Ákr. 20. § (3) bek.

A 2010/48/EK tanácsi határozattal jóváhagyott,¹⁴⁶¹ CRPD egyezmény¹⁴⁶² és különösen annak 9. cikkében meghatározott egyenlő esélyű hozzáférés kötelezettségével összhangban, „amennyiben lehetséges, a nyújtott bizalmi szolgáltatásokat¹⁴⁶³ és az ilyen szolgáltatásnyújtás során alkalmazott végfelhasználói termékeket hivatalból hozzáférhetővé kell tenni a fogyatékossgal élő személyek számára.”¹⁴⁶⁴

3. A hatékonyság elve

A hatékonyság elvéről korábban már szót ejtettünk. Az Ákr.-ban említett jogszerűség elve kapcsolatba kerül az egyenlő bánásmód elvével, mikor a hatóság a hatékonyság érdekében úgy szervezi meg a tevékenységét, hogy az az eljárás valamennyi résztvevőjének a legkevesebb költséget okozza, és az eljárás a lehető leggyorsabban lezárható legyen.¹⁴⁶⁵ A különböző anyagi helyzetben lévő ügyfelek irányában ható „legkevesebb költség” az egyenlő bánásmódnak megfelel, de egyenlőség célokat csak akkor szolgál, ha az eljárás ingyenes, mert a „csekély összegű szolgáltatás” különböző anyagi helyzetben lévő ügyfeleknek különböző terhet jelent. Az ügyfél anyagi jövedelmét figyelembe vevő méltányosság azonban csak akkor jogszerű, ha nem *contra legem* méltányosságról beszélünk. A méltányossággal korábban már foglalkoztunk. Nem minden hatósági eljárás költsége illetékmentes. A lehető legkevesebb költség biztosítását ebben az esetben az azonos helyzetű résztvevők számára egyenlően kell biztosítani.¹⁴⁶⁶ A közigazgatási bíróság az „ügyfélegyenlőség elvének sérelmét állapította meg¹⁴⁶⁷ például, amikor a hatóság több ügyfél esetén – azonos jogszabály és tényállás mellett – más-más döntést hozott.”¹⁴⁶⁸

¹⁴⁶¹ A Tanács 2009. november 26-i 2010/48/EK határozata a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről (HL L 23., 2010.1.27., p. 35.)

¹⁴⁶² Bővebben lásd: 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

¹⁴⁶³ A „bizalmi szolgáltatás” az Európai Parlament és a Tanács 910/2014/EU rendelet 3. cikk 16. pontja alapján rendszerint díjazás ellenében nyújtott, olyan elektronikus szolgáltatás, mely elektronikus aláírások, elektronikus bélyegzők vagy elektronikus időbélyegzők, ajánlott elektronikus kézbesítési szolgáltatások, valamint az ilyen szolgáltatásokhoz kapcsolódó tanúsítványok létrehozása, ellenőrzése és érvényesítését, vagy weboldal-hitelesítő tanúsítványok létrehozása, ellenőrzése és érvényesítését vagy elektronikus aláírások, bélyegzők vagy az ilyen szolgáltatásokhoz kapcsolódó tanúsítványok megőrzését tartalmazza.

¹⁴⁶⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 910/2014/EU rendelete (2014. július 23.) a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 15. cikk.

¹⁴⁶⁵ Ákr. 4.§.

¹⁴⁶⁶ BH 1988. 367.

¹⁴⁶⁷ Ibid. BH 1988. 367.

¹⁴⁶⁸ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018. p. 33.

A Bizottság véleménye szerint „a hatékony és gyors igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés alapvető jelentőségű a megkülönböztetés áldozatai számára. A hozzáférés akadályai közé tartozik a megkülönböztetéssel kapcsolatos igényérvényesítési határidők rövidsége, az eljárások hossza és költsége (ideértve a „vesztes fizet” elve által az áldozatokra gyakorolt potenciális visszatartó hatást), valamint az igénybe vehető költségmentesség korlátozott volta.”¹⁴⁶⁹

4. A helyes tisztviselői attitűd

A tisztviselői attitűd jelentős szerepet játszik az ügyfélszolgálat munkájának minőségében, mely a közszolgálat ügyfelek általi megítélését alapvetően meghatározza. A kormánytisztviselő eljárásában a jóhiszeműség jelentheti a szubjektív alapú tudatállapotot, és jelentheti az objektív tisztességességet, melynek a jóhiszeműség és tisztesség felel meg.¹⁴⁷⁰ Az ügyintézés színvonala lehet kielégítő, megfelelő, kiválóan megfelelő, vagy az ügyfél által meg nem fogalmazott kívánásokat is kielégítő. Mindannyian e legutolsó mérce alapján szeretnénk szolgáltatásokban részesülni, melynek feltétele a széleskörű ügyfél tájékoztatásban rejlik, és az ügyfél tévedésmentes irányításában, illetve az ügy sikeres elintézésében nyilvánul meg.

A helyes tisztviselői attitűdről képet kaphattunk a tisztviselőkre vonatkozó magatartás elvekben ismertetettek alapján.

Az eljárásában azonban nem valósulhat meg a korábban említett elkerülő magatartás, mert a hatóságnak eljárási kötelezettsége van.¹⁴⁷¹ Előfordulhat, ugyanakkor az elkerülés az ügyintéző magatartásában különösen akkor, ha az ügy különböző egymásban átfedésben lévő hatáskörökben intézhető el, például a kormányablak ügyintézője, és az egészségbiztosítási szerv ügyintézője is eljárhat az ügyben, és a kormányablak ügyintézője átirányítja az ügyfelet az egészségbiztosítási szerv ügyintézőjéhez. Természetesen ebben az esetben a kormányablak ügyintézője megsérti „az irat utazik, nem az ügyfél” elvet. Jellemzően azonban az ügyintéző az elkerülő magatartást nem gyakorolhatja, és létrejöhet a konfliktus, az ügyintéző nem valós okok alapján igyekszik elkerülni a munkavégzést. A konfliktus a következő fázisokból áll: lappangás, manifesztáció, jelzési, artikulációs, polarizációs, izolációs, gyűlölet fázis. A lappangási fázisban még nem, a gyűlöletalapú fázisban pedig már nem kezelhetők a konfliktusok. A

¹⁴⁶⁹ Bővebben lásd a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, bizottsági jelentésben COM/2014/02 final. 3.4.

¹⁴⁷⁰ Bővebben lásd: 34/2014 (XI.14.) AB határozat; 14/2018 (IX.27.) AB határozat.

¹⁴⁷¹ Ákr. 15. § (1) bek.

lappangási fázisban a konfliktus még nem került felszínre, definiálatlan, így nem „megfogható”, a gyűlöletalapú fázisban pedig a felek már nem hajlandóak a probléma megoldásával foglalkozni. Az utolsó esély fázisa e két végpont között található. „Ebben a fázisban a konfliktus szereplői veszítenek a feszültség fokozását, egymás legyőzését célzó lendületükből. Ezt a lendületvesztést okozhatja a konfliktus fenntartására tett erőfeszítésekbe való belefáradás, illetve valamilyen külső vagy belső „fék” megjelenése a konfliktusban.”¹⁴⁷² A belső fékekre már utaltunk a tisztviselő kötelezettségei tekintetében és az eljárási alapelvekben. A külső fékek a munkatársak magatartásaiban és a diszkriminatív magatartásokat sújtó szankciókban találhatók meg, melyeket már korábban kifejtettünk.

6. Rész-következtetések

A törvény előtti egyenlőség az Alaptörvényben is megfogalmazott alapelv, mert a hátrányos megkülönböztetés tilalma az Alaptörvényből fakad. Az anyagi értelemben vett egyenlőség azt is jelenti, hogy minden ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogokkal rendelkezik. Az emberi méltóság olyan alapjog, amivel minden ember rendelkezik, ebből a jogból származtatható az egyenlő bánásmóddhoz való jog is. A diszkrimináció tilalma alapján a hatósági eljárás során is el kell kerülni a személyek védett tulajdonságain alapuló minden indokolatlan megkülönböztetését. Az eljárási értelemben vett egyenlőség önmagában nem biztosít garanciát az egyenlőség iránti igény érvényesítéséhez, ahhoz anyagi jogi garanciák is szükségesek. A hatóság és az ügyfél együttműködése nem egalitárius. Egyrészt az ügyféllel történő együttműködésben egyenlőtlen helyzetben lévő felek együttműködéséről van szó, másrészt tökéletesen egyenlő helyzet nem létezik. Az ügyfél és a hatóság együttműködésében a hatóságot pro-aktivitás kell, hogy jellemezze, mely megnyilvánul a hatóság hivatalbóli eljárásában, a gyors és szakszerű ügyintézési alternatívák felkínálásában, és a szakszerű szolgáltatás-nyújtásban. A jóhiszeműséget és tisztesség eljárási alapelv is. A jóhiszeműség bizalmi elv, mely alapján, a tisztviselő eljárása a valós tények nem tudása esetén is jogszerű, de az, az eljárásban csak a fokozott gondossággal együtt értelmezhető, mert az a szakszerű eljárás része. A tisztességes jóhiszemű magatartás állandó tényező a tisztviselő eljárásában, magában foglalja a hibák javításának köteleességét, valamint rendelkezésére álló információk megfelelő felhasználásának követelményét.

¹⁴⁷² GESKÓ Sándor in: KALTENBACH Jenő, MUHI Erika, UDVARI Márton, GESKÓ Sándor, IVÁNYI Klára *Antidiszkriminációs kézikönyv* Clone Design Kft. Budapest, 2007. p. 117-120.

Eljárásjogi szempontból az eljárás erkölcsileg kötelező, tiltott vagy megengedett magatartások lehetnek. Az eljárások lehetnek jók vagy rosszak, igazságosak vagy igazságtalanok, azonban a tisztviselő nem hivatott döntení „az igazság” tartalmáról, mert az utasítást végre kell hajtania. Ilyen értelemben a tisztviselő erkölcsé áthelyezett lehet, mintegy velejárója a felelősséget hordozó utasítást adó személy erkölcsének. „Biztosítani kell annak lehetőségét, hogy mindkét fél részletesen kifejthesse jogi és ténybeli álláspontját, csatolhassa bizonyítékait, megismerhesse a másik fél beadványát, észrevételeket tehet, indítványokat terjeszthet elő, és ha ezek az alapelvek és feltételek teljesülnek, akkor a tisztességes eljáráshoz való jog nem sérül.”¹⁴⁷³ A kormánytisztviselőnek nem szabad olyan magatartást tanúsítania, amely a közigazgatás jószágába vetett bizalmat alááshatja. A tisztviselő ugyanis mikor szolgálatot teljesít, az adott ügy elintézése mellett pozitív, vagy negatív állam-képet is fest az őt alkalmazó államról. A bizalom az ügyfél ráhagyatkozását is jelenti a tisztviselőre, mikor az ügyfél a tisztviselő szakértelmére bízza az ügye gyors és sérülésmentes elintézését, ezért magas fokú szaktudás és a megfelelő szociális attitűd alkalmazása vezethet el az ügyfél bizalmának kiérdemléséhez. Az elektronikus ügyintézés során is köteles a hatóság a jóhiszeműség, és tisztesség valamint a „kölsönös együttműködés követelményének megfelelően eljárni, illetve a hatóság a jogszabályban előírt feltételeket biztosító rendszerfolyamatokat is az ügyfél érdekeinek figyelembevételével alakítja ki.”¹⁴⁷⁴

Az Ákr. az egyenlőség több aspektusát is említi. Az „ésszerű határidő” közvetlenül érinti az egyenlő bánásmódot, amennyiben nem minden azonos helyzetben lévő ügyfélnek intézi el az ügyét ésszerű határidőn belül a hatóság, mert „mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn¹⁴⁷⁵ belül intézzék.”¹⁴⁷⁶

A hivatalbóliség elve az egyenlő bánásmód tekintetében azt az értéket is hordozza, hogy a hatóság a jogszabályok előírásainak megfelelően proaktív módon is védi az ügyfelek érdekeit. „A kiskorút, a cselekvőképtelen és a cselekvőképességében részlegesen korlátozott nagykorút, valamint a fogyatékossgal élő személyt a közigazgatási hatósági eljárásban” továbbra is fokozott védelem illeti meg, melyet a hatóság hivatalból biztosít.¹⁴⁷⁷ Az akadálymentesítettség hiánya közvetlen hátrányos megkülönböztetést alapoz meg.¹⁴⁷⁸ A fogyatékkal élő személynek

¹⁴⁷³ SZABÓ Imre (szerk): *A Polgári Perrendtartásról szóló törvény magyarázata* I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2007. p.18. NÉMETH János- KISS- Daisy (szerk): *A Polgári Perrendtartás magyarázata* 1. Complex Kiadó, Budapest, 2007. p. 86-87.

¹⁴⁷⁴ Eüsztv. 6. § (1-2) bek.

¹⁴⁷⁵ European Ombudsman: *The European Code of Good Administrative Behaviour*, Article 17., CFR 41 cikk. 1.

¹⁴⁷⁶ Alaptörvény XV cikk (4). bek.

¹⁴⁷⁷ Bővebben lásd különösen: Ákr. 29. §. (1). bek., 2011. évi CXI. törvény (Ob tv.) 1. §. (2-3) bek., 18. § (4) bek.

¹⁴⁷⁸ Ebktv. 8. §.

joga van a „számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos közhasználatú”¹⁴⁷⁹ épített környezetre”,¹⁴⁸⁰ a közérdekű információkhoz, és a részükre nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos információkhoz. A 2010/48/EK tanácsi határozattal jóváhagyott,¹⁴⁸¹ CRPD egyezmény¹⁴⁸² és különösen annak 9. cikkében meghatározott egyenlő esélyű hozzáférés kötelezettségével összhangban, „a nyújtott bizalmi szolgáltatásokat és az ilyen szolgáltatásnyújtás során alkalmazott végfelhasználói termékeket hivatalból hozzáférhetővé kell tenni a fogyatékossgal élő személyek számára.”¹⁴⁸³ Az ügyfelek hátrányos körülményei együtt járhat az alacsonyabb érdekérvényesítési képességükkel és immobilitásukkal.¹⁴⁸⁴ Az Ákr. pozitív intézkedéseket fogalmaz meg az ügyfelek egyenlő bánásmódja érdekében, akkor is, mikor arról rendelkezik, hogy „a települési, a területi és az országos nemzetiségi önkormányzat testülete határozatában meghatározhatja a hatáskörébe tartozó hatósági eljárás magyar nyelv melletti hivatalos nyelvét.”¹⁴⁸⁵ A nemzetiségi szervezet nevében eljáró személy, valamint az a természetes személy, aki a nemzetiségek jogairól szóló törvény hatálya alá tartozik, a hatóságnál használhatja nemzetiségi nyelvét.¹⁴⁸⁶ E pozitív rendelkezés ingyenesen megilleti azt a külföldi természetes személy ügyfelet is, aki azonnali jogvédelemért fordul a magyar hatóságokhoz.

Az Ákr.–ban említett jogszerűség elve kapcsolatba kerül az egyenlő bánásmód elvével, mikor a hatóság a hatékonyság érdekében úgy szervezi meg a tevékenységét, hogy az az eljárás valamennyi résztvevőjének a legkevesebb költséget okozza, és az eljárás a lehető leggyorsabban lezárható legyen.¹⁴⁸⁷ A különböző anyagi helyzetben lévő ügyfelek irányában ható „legkevesebb költség” az egyenlő bánásmódnak megfelel, de egyenlőség célokat csak akkor szolgál, ha az eljárás ingyenes, mert a „csekély összegű szolgáltatás” különböző anyagi helyzetben lévő ügyfeleknek különböző mértékű terhet jelent, azonban nem minden hatósági

¹⁴⁷⁹ Közhasználatú az épület, ha használata nem korlátozott, ill. törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határozza meg. Bővebben lásd: Az épített környezet kialakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (Ét.) 2. § 9. pont.

¹⁴⁸⁰ Fot. 5. §.

¹⁴⁸¹ A Tanács 2009. november 26-i 2010/48/EK határozata a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről ([HL L 23., 2010.1.27., p. 35.](#))

¹⁴⁸² Bővebben lásd: 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

¹⁴⁸³ Az Európai Parlament és a Tanács 910/2014/EU rendelete (2014. július 23.) a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 15. cikk.

¹⁴⁸⁴ Bővebben lásd: Egyenlő Bánásmód Hatóság: *Azonos Tisztelettel* TÁMOP–5.5.5/08/1-2008-0001 projekt 2009–2014 Zárókiadványa, Budapest, 2014. p.20.

¹⁴⁸⁵ Ákr. 20. § (2) bek.

¹⁴⁸⁶ Ákr. 20. § (3) bek.

¹⁴⁸⁷ Ákr. 4.§.

eljárás költsége illetékmentes. A lehető legkevesebb költség biztosítását ebben az esetben az azonos helyzetű résztvevők számára egyenlően kell biztosítani.¹⁴⁸⁸ A közigazgatási bíróság az „ügyfélegyenlőség elvének sérelmét állapította meg¹⁴⁸⁹ például, amikor a hatóság több ügyfél esetén – azonos jogszabály és tényállás mellett – más-más döntést hozott.”¹⁴⁹⁰ A Bizottság véleménye szerint „a hatékony és gyors igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés alapvető jelentőségű a megkülönböztetés áldozatai számára. A hozzáférés akadályai közé tartozik a megkülönböztetéssel kapcsolatos igényérvényesítési határidők rövidege, az eljárások hossza és költsége (ideértve a „vesztes fizet” elve által az áldozatokra gyakorolt potenciális visszatartó hatást), valamint az igénybe vehető költségmentesség korlátozott volta.”¹⁴⁹¹

A tisztviselői attitűd jelentős szerepet játszik az ügyfélszolgálat munkájának minőségében, mely a közszolgálat ügyfelek általi megítélését alapvetően meghatározza. A kormánytisztviselő eljárásában a jóhiszeműség jelentheti a szubjektív alapú tudatállapotot, és jelentheti az objektív tisztességességet, melynek a jóhiszeműség és tisztesség felel meg.¹⁴⁹² Az ügyintézés színvonala lehet kielégítő, megfelelő, kiválóan megfelelő, vagy az ügyfél által meg nem fogalmazott kívánságokat is kielégítő. Mindannyian e legutolsó mérce alapján szeretnénk szolgáltatásokban részesülni, melynek feltétele a széleskörű ügyfél tájékoztatásban rejlik, és az ügyfél tévedésmentes irányításában, illetve az ügy sikeres elintézésében nyilvánul meg. A helyes tisztviselői attitűdről képet kaphattunk a tisztviselőkre vonatkozó magatartás elvekben ismertetettek alapján. Eljárásjogilag értékelhető a tisztviselő diszkriminatív magatartása, és annak előképei következtében fellépő joghátrány okozása. Amint korábban említettük, a diszkriminatív gondolatok is a diszkriminációt okozó magatartások közé tartoznak, amennyiben azok joghátrány okozáshoz vezetnek. Szintén említettük, hogy az ügyintéző magatartásában a diszkriminatív gondolatokat diszkriminatív verbális kifejezések követhetik. Az ügyintéző ilyen súlyú magatartása vezet minimum a bürokrácia szó negatív értelmezéséhez, mely súlyosabb esetekben akár atrocitásokat is szülhet. Az ügyintéző gondolataiban megjelenhet, hogy „az ügyintéző túlzott jelentőséget tulajdonít az ember külső megjelenése alapján levonható következtetéseknek (például az ügyfél piknikus, atletikus, leptosztom alkatú). Vagy az ügyintéző túlzott jelentőséget tulajdonít a belső tulajdonságok alapján

¹⁴⁸⁸ BH 1988. 367.

¹⁴⁸⁹ Ibid. BH 1988. 367.

¹⁴⁹⁰ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018. p. 33.

¹⁴⁹¹ Bővebben lásd a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, bizottsági jelentésben COM/2014/02 final. 3.4.

¹⁴⁹² Bővebben lásd: 34/2014 (XI.14.) AB határozat; 14/2018 (IX.27.) AB határozat.

levonható következtetéseknek, például az ügyfél szangvinikus, melankolikus, kolerikus, flegmatikus lelki alkat.”¹⁴⁹³ Az ügyintéző tehát bőséges ismeretei birtokában „túl is teljesítheti” a tőle elvárható figyelmet, és gondosságot. Az eljárásában azonban nem valósulhat meg a korábban említett elkerülő magatartás, mert a hatóságnak eljárási kötelezettsége van.¹⁴⁹⁴ Előfordulhat ugyanakkor az elkerülés az ügyintéző magatartásában különösen akkor, ha az ügy különböző egymásban átfedésben lévő hatáskörökben intézhető el, például a kormányablak ügyintézője, és az egészségbiztosítási szerv ügyintézője is eljárhat az ügyben, és a kormányablak ügyintézője átirányítja az ügyfelet az egészségbiztosítási szerv ügyintézőjéhez. Természetesen ebben az esetben a kormányablak ügyintézője megsérti „az irat utazik, nem az ügyfél” elvet. Jellemzően azonban az ügyintéző az elkerülő magatartást nem gyakorolhatja, és létrejöhet a konfliktus, az ügyintéző nem valós okok alapján igyekszik elkerülni a munkavégzést. A tisztviselő „értékrendszere” konfliktushoz vezethet, mert „az eltérő értékek akkor vezetnek konfliktushoz, ha a szereplők a saját értékeik elfogadását rá akarják kényszeríteni a másik félre, és nem mutatnak empátiát a másik fél értékrendszere iránt.”¹⁴⁹⁵ A belső fékek már utaltunk a tisztviselő kötelezettségei tekintetében és az eljárási alapelvekben. A külső fékek a munkatársak magatartásaiban és a diszkriminatív magatartásokat sújtó szankciókban találhatóak meg.

Az informatikai hálózat önmagában nem garantálja a közigazgatási szolgáltatások mindenki által történő elérését, ahhoz szükség van az oktatási színvonal olyan mértékű fejlesztésére is, mely ahhoz képes kellő alapot nyújtani. Eikenberry (2009) rámutat, hogy többek véleménye szerint rövidtávon „a hálózatok inkább súlyosbíthatják, mint enyhíthetik az egyenlőtlenségeket.” például az oktatásban.¹⁴⁹⁶ A jövő közigazgatása tehát rákényszerül az oktatás korszerűsítésére, az elektronikus ügyintézés támogatására, ennek hiányában a „házhoz vitt” például a kormányablak-busz – nem táv-szolgáltatások nyújtására kényszerül.¹⁴⁹⁷

A jó állam működése nem korlátozódik a jó kormányzásra, hiszen a jogállamban az akadályokat nemcsak elkerülni kell, hanem a hibaforrások kiszűrésére is folyamatosan szükség van. A „hálózaton belüli irányításban a hatalom szétszórt, a felelősséget nehéz elhelyezni, és az elszámoltathatóságot nehéz biztosítani.”¹⁴⁹⁸ Ennek ellenére, az egyenlő és egyenlőtlen

¹⁴⁹³ MAKKOS Nándor: *Emberi méltóság a közszolgálatban* Valóság: Társadalomtudományi Közlöny (0324-7228): 61 7 pp 39-48 (2018) p. 45.

¹⁴⁹⁴ Ákr. 15. § (1) bek.

¹⁴⁹⁵ <http://trezorkiado.freeweb.hu/Magyartanitas2012-1.pdf>. Letöltés: 2021.04.26.

¹⁴⁹⁶ Angela M. EIKENBERRY *The Present and (Normative) Future of Public Administration and Implications for ASPA* ASPA 2009 Conference Papers pdf. Letöltés: 2020. 06. 09. p.1061.

¹⁴⁹⁷ UDHR. 28. cikk.

¹⁴⁹⁸ Ibid. Eikenberry, p. 1063.

bánásmód eljárásának belső és külső ellenőrzését fenn kell tartani a terjedő hálózati szolgáltatásokban is.

Összefoglalás

Természetesen nem állíthatjuk, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése a munka-jogviszonyok terén kizárólag az állam, a közigazgatási szervezet, vagy a tisztviselők feladata lenne. E területen úgy véljük, a közszolgálat és a társadalom különböző csoportjai közötti szoros együttműködésről van szó. A közszolgálat és az ügyfelek egyenlő bánásmód felfogására azonban jellemző egyfajta diszkrepancia, melyet a köztisztviselőnek kell megfelelően kezelnie. Felvázoltuk azokat a fókuszpontokat, ahol e kötelezettségek kiemelten megjelennek.

I. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása az állam kötelezettsége

Az egyenlő bánásmód fogalma államtudományi oldalról több fogalom keresztszétében található,¹⁴⁹⁹ melyben a jogi értelmezés csupán egy, bár az egyenlő bánásmód megítélésének egzaktabb lehetőségét biztosítja. Hatását tekintve csak jogszerű, illetve jogellenes, egyenlő,-előnyben, és hátrányban részesítő bánásmódokról beszélhetünk. Jogellenesnek a meghatározatlan területek kivételével azok az egyenlő bánásmódok minősülnek, ahol a jogalanyok nem egyenlő helyzetben vannak, és azt jogszabály tiltja. A diszkrimináció személyek hátrányos megkülönböztetését jelenti Jogellenes az előnyben részesítő bánásmód is, ha azt jogszabály nem tartalmazza, és hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Jogellenes minden jogszabályban tiltott, személyek védett tulajdonságára tekintettel hátrányban részesítő bánásmód, még akkor is, ha az az Ebktv. 8. §-ában nincs felsorolva, de a bánásmód sérti a személy méltóságát valamely csoporthoz való tartozása miatt. A hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján „a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.”¹⁵⁰⁰ Az „azonos tisztelet” és az „azonos mértékű figyelembe vétel” egalitárius megállapítás, azonban e fogalmak

¹⁴⁹⁹ Bővebben lásd: MAKKOS Nándor: az egyenlő bánásmód kvintesszenciája Jegyző és Közigazgatás XXII. évf. 2020/6. szám november-december. p.17-21.

¹⁵⁰⁰ KISS Barnabás (szerk): *Az egyenlő bánásmód követelménye az Alkotmánybíróság gyakorlatában* ACTA JURIDICA ET POLITICA (2005) Tomus LXVII. Fasc. 12. p.4.; 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, IV. pont.

félrevezetőek, mert a tisztviselő eljárásában például a hátrányosabb helyzetű személy fokozottabb figyelmet és komplexebb intézkedéseket kíván. A pozitív intézkedéseknek alkotmányos korlátai léteznek, mert az nem kerülhet társadalmi egyenlőség cél, okán sem „más egyén alkotmányos jogai elé.”¹⁵⁰¹ Az igazolt nem egyenlő bánásmód¹⁵⁰² azért létezhet, mert vannak olyan értékek, melyek a társadalom számára fontosabbak az egyenlő bánásmód érvényesítésénél, így ezek a területek kivételt képeznek az egyenlő bánásmód alkalmazása alól.¹⁵⁰³ Egyrészt megjegyezzük, hogy a közigazgatás az állam monopóliuma, és mint ilyen gyakorolhatja vele rendelkezési jogait, és a központi közigazgatás személyzete irányításáért a mindenkori Kormány a felelős. Másrészt az egyenlő bánásmód elve véleményünk szerint a közszolgálatban legalább három területen kifejezetten fontos. Egyrészt, fontos a közszolgálati állásokhoz történő mindenki számára való hozzáférésben. Másrészt, a közszolgálat lényegi eleme a „köz” minél hatékonyabb szolgálata, ezért a hatékony közszolgálat elképzelhetetlen koherens személyzeti rendszer nélkül, amely integritásának ellenében hat az egyenlőtlen bánásmód, mint dezintegrációs tényező. Harmadrészt, a közszolgálat a jogállamiság elvéből kifolyóan nem engedheti meg a diszkriminációt a társadalom tagjai számára nyújtott szolgáltatásai tekintetében, ezért szükség van a jogsértettek jogérvényesítését biztosító intézményi, megelőző, és szankció rendszerre.

Az állítjuk, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése preventív eljárási jelleggel, és korlátozottan bár, de reparatív jelleggel bír.

1. Preventív a jellege, amennyiben az eljáró hatóságok, és bíróságok a megtörtént jogesetek megállapításaira fókuszálnak döntéseikben. Preventív lehet a tisztviselő magatartásában is például az előítéletesség mentesség esetében.
2. Eljárási a szerepe, mert a közigazgatási szervek, és a tisztviselők követik a személyek emberi méltóságát biztosító jogszabályi követelményeket.
3. Reparatív a szerepe, mert a személyiségi jogvédelem a sértettek vagyoni kárait orvosolni képes, azzal, hogy a sértettek nem vagyoni kárait kérdéses, hogy lehet e egyáltalán orvosolni, azonban az bizonyos, hogy nem lehet csupán anyagiakkal orvosolni.

Az első megállapításunkat alátámasztja, hogy az egyenlő bánásmódot nem minden esetben, de az előnyben vagy hátrányban részesítő bánásmódot hitelt érdemlően szükséges igazolni. Ezirányú következtetéseket jogesetek vizsgálatával vonhattunk le, hiszen mind a „common

¹⁵⁰¹ Ibid. Kiss, p.5.

¹⁵⁰² Ide tartoznak különösen a családi, hozzátartozói, hitéleti, pártok és egyéb szervezetek tagsági jogviszonyai.

¹⁵⁰³ Bővebben lásd: C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Volwassenen (VJV Centrum Plus. ECLI: EU: C:1990:383.

law”-ban, mind a kontinentális jogban a bíróságok hivatkoznak korábbi döntéseikre. A második megállapítás helytálló, hiszen a közigazgatási szervek végrehajtják a jogalkotó által megalkotott jogi előírásokat, szintén jogi előírások által meghatározott módon.¹⁵⁰⁴ A harmadik megállapítás pedig úgy igazolható, hogy az egyenlő bánásmód jogtalan megsértésével az alperesek pénz, vagy egyéb büntetésben, a felperesek vagyoni és nem- vagyoni kártérítésben részesülnek.

Megállapíthatjuk, hogy az egyenlő bánásmód akkor is a jogszabályok háttér-elve, ha egy személy számára egyenlő, kedvezőbb (előnyben részesítő),¹⁵⁰⁵ vagy kedvezőtlen (igazolt nem egyenlő bánásmód) alapú elbánást biztosít. Az egyenlő bánásmódra szüntelen hat a változó jog, mert az emberre jellemző, hogy gondolkodásával szüntelen struktúrákat épít, változtat, vagy szüntet meg.

Első feltételezésünk alapján az állam egyenlőség elvű szerepvállalása és a diszkrimináció mentessége túlmutat a munkáltató és a kormánytisztviselők szimpla jogvédelmén. Az egyenlő bánásmód követelménye megjelenik a Kttv, a Kit. és más közszolgálati jogszabályokban, direkt, vagy indirekt módon. A felsoroltak miatt, az állam kötelezettségeit az egyenlő bánásmód biztosítása terén megalapozottnak találtuk.

II. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása a munkáltató kötelezettsége

Magyarország Uniós tagsága a munkáltató számára az egyenlő bánásmód terén is számos közvetlenül vagy közvetetten hatályos és közvetlenül alkalmazandó követelményt támaszt.¹⁵⁰⁶ A Tanács és a Parlament irányelvi számos esetben közvetlen hatállyal rendelkeznek,¹⁵⁰⁷ és az egyenlő bánásmód biztosításának követelményei megjelennek az Alaptörvényben, az Ebktv.-ben, és számos közszolgálati jogszabályban,¹⁵⁰⁸ szabályzatban is.¹⁵⁰⁹ Az Alaptörvényben a munka szabad megválasztásához való jog mindenki számára biztosítva van, s ugyanez a rendelkezés biztosítja a munkához való hozzáférés egyenlő esélyét is, hiszen senki sincs kizárva

¹⁵⁰⁴ Bővebben lásd: Ákr.

¹⁵⁰⁵ Andrew KOPPELMAN: *Antidiskrimináció Law and Social Equality*, Yale University Press, London, 1996. p. 138.

¹⁵⁰⁶ Case C-106/89. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 November 1990. - Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA. ECLI: EU: C:1990:395. p. 8.

¹⁵⁰⁷ 2000/43/EK Faji irányelv 2. cikk (3) bek., 2000/78/EK Foglalkoztatási keretirányelv 2. cikk (3) bek., 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bek.

¹⁵⁰⁸ Kttv. 13.§., 193. § (1) bek. d), Kit 116. § 81) bek d).

¹⁵⁰⁹ Kit. 91. § (5) bek. ill. 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről.

a foglalkozás lehetőségéből, aki annak gyakorlására képes.¹⁵¹⁰ A közszolgalat számára ez biztosítja az alapot a közszolgalati hivatás bárki által való gyakorolhatóságához.¹⁵¹¹ Az egyenlő bánásmód biztosítása a munkáltatónak is kötelezettsége, mert a közszolgalati jogára hatással vannak az ECtHR, a tagállami bíróságok, és különösen az ECJ egyenlő bánásmód dogmatikáját kidolgozó ítéletei. Az egyenlő bánásmód terén, a közszolgalatban Magyarországon figyelembe kell vennünk az állam által kötött nemzetközi szerződéseket. Az Unió valamennyi releváns elsődleges és másodlagos jogforrását, szerződését, irányelvét, rendeletét, határozatát, nyilatkozatát, nemzetközi megállapodását, az AB határozatait, az alapjogi biztos (a korábbi EBH), és az EBTT útmutatásait, állásfoglalásait, véleményét, számos jogtudós monográfiáját, véleményét, az Alaptörvény, az Ebktv. és más ágazati törvények rendelkezéseit, a közszolgalati jogállást tartalmazó törvényeket, és közigazgatási belső szabályzatokat is.

A közigazgatási szervezet magatartása sérti az egyenlő bánásmód elvét, amennyiben a tisztviselővel szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen az alkalmazási feltételekben, a tisztviselői jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben, a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan, vagy a tisztviselő jogviszonyának megszüntetésében. Sértheti a közigazgatási szervezet magatartása az egyenlő bánásmód elvét továbbá a tisztviselő munkafeltételei, és jogviszonya alapján járó bármely juttatás megállapításában és biztosításában, a tisztviselők szervezeteiben a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban, az előmeneteli rendszerben, a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint a tisztviselők hivatásbeli, és szülői kötelezettségeinek összehangolás során, a szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben is.¹⁵¹²

A vizsgálatunk tárgyát képező kormánytisztviselői jogviszonyokra Magyarországon is diasporikus elrendezéssel van hatással a közösségi munkajogban is elismert egyenlő bánásmód elve, ami azt jelenti, hogy egyes jogterületek részletesen kidolgozottak, míg más jogterületek még az esetjog által kimunkálatlanok. Az esetjog által legkimunkáltabb terület például a munka ellenértékével, a legkimunkálatlanabb terület pedig a tisztviselő hivatási és családi életével kapcsolatos.

A „köz” szolgalatát színes tulajdonságokkal rendelkező személyek, több foglalkozási minőségben, változatos előírások alapján végzik. A közszolgalat azonban közfeladatok, ellátása

¹⁵¹⁰ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

¹⁵¹¹ Bővebben lásd: Ebktv. 4. §.

¹⁵¹² Bővebben lásd: különösen az Ebktv. 21. §.

érdekében szervezett érték-kötött tevékenység, ezért abban egységes elvek mentén működő munkálkodásra van szükség. Az egyenlő bánásmódban, mint jó minőséget biztosító közszolgálati rendszerben az elemeket, a vonatkozó anyagi jog tartalma és a biztosítás eljárásrendszere jellemzi. A közszolgálatban az egyenlő bánásmód „alakítói” a jogalkotók szükségszerűen elkülönülnek az eljárások végrehajtóitól.¹⁵¹³ Az eljárás minőségének emelése¹⁵¹⁴ azonban nem választható el egyik oldaltól sem, mert a minőségemelés mindig a tartalom, - és „eljárás szolgáltatók”¹⁵¹⁵ szoros együttműködésének eredménye.¹⁵¹⁶

Második feltevésünk szerint, a hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése a közszolgálatban különösen a munkáltató kötelezettsége, és hatással bír a munkavállaló különleges élethelyzeteire. A munkáltató kötelezettségeit az egyenlő bánásmód biztosítása terén tehát megalapozottnak találtuk.

III. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása a tisztviselők kötelezettsége

Jogi személyként cselekvőképtelensége folytán a közigazgatási szervezetnek szüksége van a tisztviselőkre az egyenlő bánásmód biztosításához, mind saját szervezetében, mind szervezete és a szolgáltatásait igénybe vevők kapcsolatában. A közszolgálatban a szakszerűség elve központi helyet foglal el. Tartalmazza a munkavégzés általános, és speciális elveit, különösen a munka megválasztásához való jog,¹⁵¹⁷ a jogegyenlőség,¹⁵¹⁸ az egyenlő bánásmód,¹⁵¹⁹ a megfelelő munkafeltételekhez való jog,¹⁵²⁰ a képesség szerinti teljesítés,¹⁵²¹ a teljesítmény szerinti megítélés,¹⁵²² a munkaerő megtartása,¹⁵²³ és az érdekvédelem¹⁵²⁴ elvét.

¹⁵¹³ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 26.

¹⁵¹⁴ TEMESI István: *Közigazgatási jog* Dialóg Campus Budapest, 2018. p.104.

¹⁵¹⁵ Bővebben lásd: (C-188/89 Foster and others v British Gas plc 12 July 1990 20.) . ECLI: EU: C:1990:313. A foglalkoztatás fogalmát a Gunning (Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning [1986] IRLR 27 CA), és az Allonby (Case C-256/01 Debra Allonby and Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, 13 January 2004), ECLI: EU: C:2004:18

¹⁵¹⁶ LINDER Vikória *Nemzetközi trendek a közszolgálatban Jogi szabályozás és emberi-erőforrás-gazdálkodási megoldások* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014. p.5.

¹⁵¹⁷ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

¹⁵¹⁸ Alaptörvény XV. cikk (1) bek.

¹⁵¹⁹ Bővebben lásd: különösen 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban, és az Ebktvben.

¹⁵²⁰ Alaptörvény XVII. cikk (3) bek.

¹⁵²¹ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

¹⁵²² Alaptörvény: hitvallás.

¹⁵²³ Bővebben lásd: Kit. 57. § (7).; 102 § (2).; 103. § (3).

¹⁵²⁴ CFR Article 28. ICCPR. 22. cikk. Kit. 77. § (3) s).

Az egyenlő bánásmód szempontjából fontos, hogy tisztviselő akkor látja el szakszerűen¹⁵²⁵ a feladatait, ha tevékenységét, a jóhiszeműség és tisztesség, a joggal való visszaélés tilalma, a hatékonyság, és nem utolsó sorban a személyiségi jogok védelme elvét alkalmazva jár el. Eljárásában szerepet kaphat a politika-semlegesség,¹⁵²⁶ az érdekek elsődlegessége, a törvényesség,¹⁵²⁷ az alávetettség,¹⁵²⁸ az életpálya,¹⁵²⁹ a professzionalizmus,¹⁵³⁰ és a vezetői fokozott felelősség elve,¹⁵³¹ a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése, és a számonkérés elve is.¹⁵³² Számára az emberi méltóság részeként értelmezett egyenlő bánásmód biztosítása jogi kötelezettséget jelent,¹⁵³³ nem csak a jogvédelem okán,¹⁵³⁴ hanem azért is, mert az társadalmi elvárásokban megfelelő rendező elv.

A felsorolt elvek tisztviselők általi biztosítása úgy érhető el, hogy a tisztviselő belső meggyőződése mellett az álláshelyi feladat leírása tartalmazza, mely feladatokat kell elvégeznie, és mely feladatok tekintetében biztosított számára hatáskör, és az ahhoz tartozó felelősség. Az emberi méltóság szüntelen védelmének szükségessége ugyanis a jogalkotást, az előírások végrehajtását, és a jog betartásának ellenőrzését is folyamatosan megköveteli.

Ebben az értekezésben a Kttv. és a Kit. rendelkezéseit vettük górcső alá, és ezért az alábbi elveket hoztuk az egyenlő bánásmóddal összefüggésbe: jóhiszeműség és tisztesség, jogszerűség és joggal való visszaélés tilalma, szakszerűség, hatékonyság, személyiségi jogok védelme, elkötelezettség, lojalitás, nemzeti érdekek előnyben részesítése, méltányosság, méltóság, elve. Az igazságosság, méltányosság, lojalitás speciális elvek az egyenlő bánásmódban, melyekre külön kitérünk a következtetésekben. Az előítélet mentesség elvét kiemelten kezeltük, különösen az utasítással összefüggésben. Összefüggésbe hoztuk még az egyenlő bánásmódot a politika semlegesség, érdekek elsődlegessége, törvényesség, alávetettség, életpálya fokozott felelősség, érdemesség érdemtelenesség elvével. Az eljárási alapelvek közül megemlítettük a jogszerűség, hivatalbóltság, hatékonyság, és a tisztviselő helyes hivatali attitűdjének elvét. A felsorolt elvek nemcsak elősegítik az egyenlő bánásmód alkalmazását különböző helyzetekben,

¹⁵²⁵ Ibid. György, p.37.

¹⁵²⁶ Bővebben lásd: HAZAFI Zoltán: Közzolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda) Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010., KISS György (szerk.): *Közzolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019.

¹⁵²⁷ Alaptörvény B cikk (1).

¹⁵²⁸ 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat; 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.

¹⁵²⁹ HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus Budapest, 2019. p.79.

¹⁵³⁰ A professzionalizmus elvét más források szakszerűség elveként említik.

¹⁵³¹ GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közzolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018. p. 30-39.

¹⁵³² Ibid. György, p.258.

¹⁵³³ Alaptörvény T cikk. (1). bek. II. cikk (1) bek.

¹⁵³⁴ Európai Unió Alapjogi Chartája, preambulum, 1. cikk., 25., 31. cikk.

hanem szükségessé teszik az egyenlő megítélés alkalmazását is, mikor az általuk előírányzott magatartások ütköznek.

A jóhiszeműség és tisztesség elvének része az ügyfél irányában megnyilvánuló bizalom, de az ügyfél tudatos, vagy tudat nélküli előírás ellenes cselekedetei alááshatják-e bizalmat, melynek fenntartása erőfeszítést igényel a tisztviselő részéről, különösen az ügyféllel történő együttműködés és a feladat elvégzése miatti kötöttség miatt.

A jogszerűség elve, joggal való visszaélés tilalma különösen akkor terhelheti meg a tisztviselőt, mikor cselekménye megfelel ugyan a jogszabály szövegének, de nem a jog rendeltetésére irányul. Az ügyintézés megfelelősége, jogszerűsége, szakszerűsége és hatékonysága keresztüzében áll. Személyiségi jogot sért különösen az ügyfél tájékoztatásának elmulasztása is, mert az ügyfelek azzal gyakran nincsenek tisztában. Vegyük figyelembe, hogy az ügyfél megfelelő tájékoztatása időigényes feladat. A jogszerűség, és a szakszerűség ezáltal szembe kerülhet a hatékonyság elvével, mert mindhárom elv a tisztviselőktől a társadalom által megfogalmazott elvárást testesíti meg.

A nemzeti érdekek prioritását az állam közigazgatási szervezetrendszerétől nem lehet elválasztani. Az Alaptörvény a közjót a jogszabályok értelmezésével kapcsolatban a józanésszel, az erkölccsel, és a gazdaságossággal együtt említi.¹⁵³⁵ A nemzeti érdekek előnyben részesítése azt is jelenti, hogy a kormánytisztviselő személyes érdekeitől elválasztja a közérdeket, mely mindig előnyt kell, hogy élvezzen a magánérdekével szemben. Nemzeti érdek a professzionálisan és hatékonyan működő közszolgálat, mely azt sejteti, hogy a hivatásetikai elvek összefüggő rendszert alkotnak, abból egy elemet kiemelni és vizsgálni ugyan lehet, de figyelemmel kell lenni más elvek akár ellentétes hatására is. Az egyenlő bánásmód szempontjából a nemzeti érdekek ott tulajdoníthatunk szerepet, hogy a közösségi szabályozás teret kell, hogy engedjen a tagállami akarat érvényesítésének, mert az irányelvek hatálya nem terjedhet ki a tagállami rendszerek vagy azokkal hasonlónak tekintet más rendszerek által nyújtott ellátások egyetlen formájára sem, beleértve az állam szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerek által nyújtott ellátásokat.”¹⁵³⁶

Véleményünk szerint, az előítélet mentesség, a diszkrimináció mentes utasításnak való engedelmisség, és az utasítás végrehajtása miatt viselt felelősség egymást feltételező, és egymásból következő láncolatot alkotnak. Az előítélet-mentes bánásmód ugyanis csökkenti,

¹⁵³⁵ Alaptörvény 28. cikk.

¹⁵³⁶ 2000/78/EK irányelv, 2. cikk.

bár nem zárja ki a diszkriminációt (mert annak más forrásai is vannak), a diszkrimináció mentes utasítás esetén pedig nincs a miatti felelősségre vonás sem.

Diszkrimináció létezhet ellenséges gondolatok és egyenes szándék nélkül is, (érdekből, illetve mulasztásból) melyek, ha valóra válnak, a felsoroltak közül egy, vagy több, másokra nézve kedvezőtlen magatartást valósítanak meg.

Diszkrimináció formái	Elkövetési magatartásai	Generális prevenció	Generális, speciális prevenció, szankció
Gondolat	Ellenséges, vagy nem ellenséges	Attitűdformálás, képzés jogesetekkel	Nincs
Cselekmény hiánya	Elkerülés, mulasztás	Képzés jogesetekkel	Nincs, vagy mulasztás miatt alkalmazható enyhébb
Cselekmény	Verbális, gyűlöletbeszéd, uszítás, zaklatás	Képzés jogesetekkel és védett tulajdonsággal rendelkező személyekkel együtt alkalmazás	Polgárjogi és vagy büntetőjogi
Cselekmény	Közvetlen, közvetett, jogtalan elkülönítés, zaklatás, megtorlás, összetett	Képzés jogesetekkel, jó gyakorlatok alkalmazásával	Polgárjogi és vagy büntetőjogi
Cselekmény	Fizikai támadás	Képzés jogesetekkel	Büntetőjogi és vagy polgárjogi
Cselekmény	Genocídium	Képzés jogesetekkel	Büntetőjogi és vagy polgárjogi

A diszkrimináció formái, és ellenében ható intézkedések (Forrás: saját szerkesztés)

A politikai semlegesség elve a tisztviselői munka alapelve, azonban a Kormány, a közigazgatási szervezet, vagy a tisztviselő munkatársai, illetve a szolgáltatást igénybevevők pártállása eltérő lehet. A fentiek alapján vagy azt állítjuk, hogy a pártsemlegesség a tisztviselők szolgálatának jellemzője, vagy azt, hogy a tisztviselők szolgálata a közigazgatási szinten való

elhelyezkedésével arányosan függ a politikától, vagy azt állítjuk, hogy a tisztviselők szolgálatának kapcsolata a politikával multi-dependens. Azonban a tisztviselő szolgálatában a politikamentes bánásmód „mindenki válogatás nélküli” szolgálatát jelenti.

Az érdemek elismerésére, az egyenlő bánásmód is hatással van, mert a védett tulajdonságokat, és a szolgálatban eltöltött időt a besorolásnál és illetményrendszerénél is figyelembe veszik.¹⁵³⁷ A besorolás jelenthet életkoron alapuló előnyben és hátrányban részesítést is,¹⁵³⁸ nem alapoz azonban meg hátrányos megkülönböztetést, hogy a munkavállaló tisztviselői státuszából kormánytisztviselői státuszba lépett.¹⁵³⁹ A nem, a kor, az iskolai végzettség¹⁵⁴⁰ csak általában alapoz meg érdem-elismerést, nem kizárólagosan.¹⁵⁴¹

A tisztviselő hivatástudata „magánéletében is megköveteli tőle a megfelelő magatartás tanúsítását.”¹⁵⁴² Nem megfelelő magatartása esetében azonban munkaviszonya megszüntethető. A munkáltató eljárása azonban nem nélkülözheti a minden embernek kijáró kellő tiszteletet, mert a tisztviselő „árúként” nem kezelhető. ha már nincs rá szüksége, megszabadulhat.¹⁵⁴³ A kormánytisztviselőt felmentési idő,¹⁵⁴⁴ és felmentési védelem¹⁵⁴⁵ nem illeti meg érdemtelensége esetén.¹⁵⁴⁶ Az „önkéntes és jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jogból közvetlenül levezethető olyan emberi jog,”¹⁵⁴⁷ amely minden tisztviselőt megillet.

Bár az UDHR is emberek egyenlő méltóságáról beszél, véleményünk szerint a tisztviselők méltósága más munkavállalókéhoz való hasonlításban is értelmet nyer, mert

¹⁵³⁷ C-501/12–C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland. ECLI: EU: C:2014:2005. 50. pont.

¹⁵³⁸ C-499/08. sz. A Bíróság (hetedik tanács) 2015. február 26-i ítélete. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq. ECLI: EU: C:2015:115. 23. pont.

¹⁵³⁹ Bővebben lásd: C-154/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2019. február 14. Tomás Horgan és Claire Keegan kontra Minister for Education & Skills és társai. ECLI: EU: C:2019:113. 30 pont, ill. a Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland C-501/12–C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. ECLI: EU:C:2014:2005. 42., 45. pont.

¹⁵⁴⁰ ZACCARIA Márton Leó Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/1. p.35

¹⁵⁴¹ EBH/395/2007. számú határozat.

¹⁵⁴² PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása Pro Publico Bono* – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159. p.145.

¹⁵⁴³ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jog alapkérdései* Doktori értekezés. Budapest, 2016. p. 105.

¹⁵⁴⁴ Kit. 112. § (9) b).

¹⁵⁴⁵ Kit. 113. § (8).

¹⁵⁴⁶ Kit. 107§ (8) bek.

¹⁵⁴⁷ Ibid. Petrovics, p. 110.

tisztviselő méltóságának ki kell emelkednie munkája által, más magánérdekű munkavégzést folytató munkavállalók méltósága közül.

Az igazság elvének vizsgálata tudományok feladata,¹⁵⁴⁸ és több tudomány létezik. Egyrészt a jogtudomány szerint, az igazságos bánásmód a tisztviselőnek is feladata, mely mindig megnyilvánul döntéseiben, illetve a döntéssel szervesen összefüggő választásában, mely őt meghatározza. Döntése csak választására való tekintettel lehet igazságos, tehát a választás ténye mindig hatással van döntésére. Az igazságosság követelménye a kormánytisztviselő számára állásfoglalást jelent, mert feladatait a jog és az erkölcs szerint is igazságosan kell teljesítenie, azaz a jogszabályok adta keretek között mindent meg kell tennie annak érdekében, hogy jogalkalmazása „megfeleljen a jogszabályok eredeti céljainak és erkölcsileg is helyes legyen.”¹⁵⁴⁹ E szerint, amennyiben feladatait a jognak és az erkölcsnek megfelelően teljesíti, magatartása meg fog felelni az egyenlő bánásmód elvének is. Másrészt igazságosság létezhet egyenlőség nélkül, és egyenlőség is létezhet igazságosság nélkül, ezért az igazságosság fogalmát a bipoláris egyenlő bánásmód fogalomban a bánásmód felől kell megközelítenünk. Mivel a tisztviselői bánásmódokban „egy eljárás” rendre egyenlő „egy eljárás plusz hibával”, ezért a tisztviselőnek kettős kötelezettsége van a tökéletes bánásmódot illetően.

1. El kell ismernie bánásmódjában a hiba lehetőségét.
2. Folyamatosan törekednie kell a hiba kijavítására.

E kettős feltétel teljesítésének igényét nevezhetjük a tisztviselői bánásmódban tisztességnek, ami megfelel az igazságos tisztviselői bánásmódnak.

A jogon belüli méltányosság célja a joghézagok kitöltése, az önkényes, a releváns körülményektől független, tehát igazságtalan, ezért tisztességtelen jogérvényesítés elkerülése. A közigazgatásban a jogszabálynak kell tartalmaznia, hogy milyen esetkörben, kinek a javára, milyen feltételek mellett hozhatunk méltányos, (előnyben részesítést) tartalmazó döntést,¹⁵⁵⁰ hiszen a méltányosság „szűkebb dogmatikai értelemben olyan jogalkalmazói döntés, melynek során a jogalkalmazó az ügyfél érdekében nem a fő szabályt, hanem az ugyanabban a jogszabályban tételezett kivételes szabályt alkalmazza.”¹⁵⁵¹ A méltányosság kapcsolata speciális az egyenlő bánásmóddal, mert az a diszkrimináció tilalmának hibáit küszöböli ki, s általa egy magasabb entitás, az egyenlő bánásmód (tisztességes bánásmód) érvényesülését

¹⁵⁴⁸ Alaptörvény X. cikk. (2). bek.

¹⁵⁴⁹ A Magyar Kormánykormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexe II/10 pont.

¹⁵⁵⁰ KÁNTÁS Péter: http://jesz.ajk.elte.hu/kantas7.html#_ftn11 Letöltés: 2020.04.02.

¹⁵⁵¹ Ibid. Kántás, p. 177.

segíti. Jogi értelemben ugyanis a méltányosság a szó szoros értelmében nem egyenlő bánásmód, hanem a hátrányosabb helyzetű fél előnyben részesítése, mely elősegíti az igazságos, vagy ha úgy tetszik, tisztességes bánásmódot.

Igaz ugyan, hogy a tisztviselői elkötelezettség a jog által nem szabályozható erkölcsi viszony,¹⁵⁵² és a „hűség nem egy adott személyhez, nem egy adott politikai ideológiához és nem egy párthoz kötődik.”¹⁵⁵³ Mégis megjegyezzük, hogy a tisztviselő külső lojalitása mindenki válogatás nélküli szolgálatából fakad, és az ily módon az egyenlő bánásmód kiterjesztett része. A tisztviselő a társadalom irányában az egyenlő bánásmód érvényesítésének elvéből következően is, hátrányos megkülönböztetés nélkül köteles minden állampolgár szolgálatára. A tisztviselő belső lojalitása erkölcsösséget takar, magatartására ható hivatásetikai elvek figyelembe vételében áll. Amennyiben a tisztviselő nem lenne belsőleg jójális, hű bizonyos értékekhez, a jog útvesztőiben eltévedhetne, tévedhetne a jog által nem szabályozott esetekben. A tisztviselő feletteséhez fűződő lojalitása, az utasítások teljesítésében, és a felettes munkája támogatásában is testet ölt.¹⁵⁵⁴ A tisztviselő hivatásbeli¹⁵⁵⁵ és magánéletének¹⁵⁵⁶ ellenőrzés nélkül is feddhetetlennek kell lennie.¹⁵⁵⁷ A lojalitás a tisztviselő alapvető tulajdonsága, mert a tisztviselő általában kötődik a nemzetéhez, családjához, tisztességes munkájához, vezetőjéhez, és szerencsés esetben humanista ideológiákhoz is. Mindezek miatt, a tisztviselők helyes magatartásában a különböző magatartási elvek kimondatlanul is mérlegelés tárgyát képezik, de annak hiányában magatartásukat gyakran a jogszerűség és a vezetői utasítások megtartásának szintjére deriválják.

Harmadik feltételezésünk alapján, az egyenlő bánásmód magában foglalja a tisztviselő megfelelő magatartását, mert kötelezettségeit teljes életpályáján, a törvényesség tisztelete alapján hivatásetikai elvekkel felvértezve, fokozott felelősséggel gyakorolja. A tisztviselők kötelezettségeit az egyenlő bánásmód biztosítása terén ezért megalapozottnak találtuk.

IV. Hipotézis: Az egyenlő bánásmód biztosítása a tisztviselő és a társadalom feladata

¹⁵⁵² 52/2009. (IV. 30.) AB határozat.

¹⁵⁵³ KISS György szerk: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019. p. 91.

¹⁵⁵⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 92. Az Mt. 17. §-a a hagyományos felfogáshoz képest bővíti az ún. szabályzatok lehetséges tartalmát azzal, hogy lehetővé teszi a szabályzati formában való egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalást.

¹⁵⁵⁵ 3019/2020. (II. 10.) AB határozat; 3169/2018. (V. 22.) AB határozat.

¹⁵⁵⁶ Bővebben lásd: 3169/2018. (V. 22.) AB határozat, 418/2016. (XII. 14.) Korm. rendelet.

¹⁵⁵⁷ 2016. évi XXXIII. törvény az állami projektértékelői jogviszonyról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról.

Úgy találtuk, hogy legszélesebb értelmezést a tisztviselő és a társadalom kapcsolatában a szociológiai értelmezés kínálja, mert az egyenlő bánásmódot tisztességes, pozitív, a társadalom számára hasznos bánásmódnak tartja. A tisztviselő magatartásában meghatározó jelentőségű, hogy mely társadalmi réteggel kerül kapcsolatba.

Magyarországon az AB¹⁵⁵⁸ már 30 éve foglalkozik a diszkrimináció tilalmának elvével, és számos esetben megállapította, hogy a diszkrimináció tilalma nem jelentheti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget szolgáló megkülönböztetés is tilos.¹⁵⁵⁹ Itt is láthatjuk, hogy az egyenlő bánásmódnak az igazságosságot kell szolgálnia, még akkor is, ha számos személy számára ez a tény nem egyértelmű.

A tisztviselő és a társadalom kapcsolata alapvetően különbözik a tisztviselő állammal, munkáltatóval, vagy más tisztviselővel való kapcsolatától. A tisztviselői és az ügyfél kapcsolata ugyanis nem csupán a jog által meghatározottak. Az ügyféllel való tisztviselői bánásmód tartalma nagyrészt jogszabályi előírásokból, tisztviselőkre vonatkozó eljárási, és hivatásetikai elvekből származnak. Nem állíthatjuk ugyanakkor azt, hogy azok a tisztviselők művelik legmagasabb színvonalon a közigazgatási szolgáltatási tevékenységet, akik nem rendelkeznek szociális érzékenységgel. A tisztviselők tudják, hogy emberi méltósággal minden ember rendelkezik,¹⁵⁶⁰ ebből fakadóan az egyenlő bánásmódhoz a társadalom minden tagjának joga van.¹⁵⁶¹ Azonban a hatóságot képviselő tisztviselők és az ügyfelek együttműködésében egyenlőtlen helyzetben lévő felek egyenlőtlen együttműködéséről van szó.¹⁵⁶² A tisztviselők és a közigazgatási szolgáltatásokat igénybevevők között mindig kialakul egy kétoldalú kapcsolat, melyben az egyenlőség jogok és a szolgálatkészség, és az ügyfelek oldaláról közreműködés, de az ő oldalukról akár indulatok is érvényesülnek. A tisztviselők tudják, hogy a törvény előtti egyenlőséget,¹⁵⁶³ a hátrányos megkülönböztetés tilalmát¹⁵⁶⁴ az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait¹⁵⁶⁵ az Alaptörvény és számos más jogszabály, és szabályzatok

¹⁵⁵⁸ Az Alaptörvény 24. cikk (1) bekezdése alapján az Alaptörvény autentikus értelmezője az Alkotmánybíróság. Az AB eljárását az Abtv. 38. § (1) bekezdése alapján az „Országgyűlés vagy annak állandó bizottsága, a köztársasági elnök, a Kormány, illetve az alapvető jogok biztosa kezdeményezheti konkrét alkotmányjogi problémával összefüggésben, ha az értelmezés közvetlenül levezethető az Alaptörvényből.” Bővebben lásd: 2/2019. (III. 5.) AB határozat.

¹⁵⁵⁹ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat.

¹⁵⁶⁰ Alaptörvény II. cikk.

¹⁵⁶¹ Bővebben lásd a 2011. évi CLXXIV. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény és egyes kapcsolódó törvények, valamint a miniszteri hatósági hatáskörök felülvizsgálatával összefüggő egyes törvények módosításáról.

¹⁵⁶² Bővebben lásd különösen az Ákr. 68 § (3) bek., 107. §. (1). és (4) bek., 108. § (1) bekezdésében.

¹⁵⁶³ Alaptörvény U. cikk (1) bek. g); II. cikk. (1) bek.

¹⁵⁶⁴ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közszerzői Társaság, Budapest, 2018. p. 33.

¹⁵⁶⁵ Alaptörvény, I. cikk.

is tartalmazzák. A szolgáltatást nyújtó tisztviselő ugyanis az anyagi és eljárási jogok ismerete és alkalmazása alapján is kötelezett tisztességes szolgáltatások nyújtására.

Az ügyfelek ezt nem feltétlenül tudják – és nem is kell feltétlenül tudniuk – ezért, gyakran csak a hatékony kedves, előzékeny bánásmódot érzékelik. A tisztviselő és az ügyfél harmónikus kapcsolathoz az „ügyfél” tevőleges közreműködése szükséges, nemcsak akkor, mikor az ügyfél jogaival tudatosan élni kíván,¹⁵⁶⁶ hanem akkor is, mikor bár az ügyfélnek joga nincs, igénye azonban van ügyének előmozdítására, hiszen az ügyintéző méltányos eljárásához legtöbbször az ügyfél segítségkérése elengedhetetlen. Az ügyfél és a hatóság együttműködésében ezért a hatóságot pro-aktivitás kell, hogy jellemezze, mely megnyilvánul a hatóság hivatalbóli eljárásában, a gyors és szakszerű ügyintézési alternatívák felkínálásában, és a szakszerű szolgáltatás nyújtásban is.

A tisztviselőnek figyelnie kell eljárásának minden lényeges tényezőjére, mert ügyintézése mellett pozitív, vagy negatív állam-képet is fest az ügyfelek számára.¹⁵⁶⁷ Az ügyintézés „ésszerű határideje” közvetlenül érinti e képet. Az ügyfélkapcsolatban az egyenlő bánásmódnak nem a klasszikus „if-then” jellegű működése a jellemző akkor, mikor például „mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn¹⁵⁶⁸ belül intézzék,”¹⁵⁶⁹ mert az ügyfelek nincsenek tökéletesen azonos helyzetben sohasem.

A hivatalbóliség elve nem csupán az egyenlő bánásmód, hanem az előnyben részesítő bánásmód értékeit is hordozza akkor, mikor a hatóság a jogszabályok előírásainak megfelelően preventív jelleggel is védi a sérülékeny ügyfelek érdekeit.¹⁵⁷⁰ A tisztességes bánásmód nem egyszerűen egyenlő bánásmód, hanem annak fokozottabb formája, mikor a tisztviselő a fogyasztékkal élők érdekében erőfeszítéseket tesz a mások számára könnyebben elérhető társadalmi szolgáltatások,¹⁵⁷¹ egyenlő esélyű hozzáféréseinek biztosítása során.¹⁵⁷² Az egyenlő esélyű hozzáférés hiánya a társadalom mulasztása, mely a tisztviselőt terheli,¹⁵⁷³ mikor az ügyfél az érzékelhető és biztonságos közhasználatú¹⁵⁷⁴ épített környezet,¹⁵⁷⁵ vagy a közérdekű

¹⁵⁶⁶ Bővebben lásd az Alaptörvény XXIV. és XXVIII. cikkében.

¹⁵⁶⁷ A Kúria az Mfv. II.10.286/2018. sz. ügyben hozott határozata.

¹⁵⁶⁸ European Ombudsman: The European Code of Good Administrative Behaviour, Article 17., CFR 41 cikk. 1.

¹⁵⁶⁹ Alaptörvény XV cikk (4). bek.

¹⁵⁷⁰ Bővebben lásd különösen: Ákr. 29. §. (1). bek., 2011. évi CXI. törvény (Ob tv.) 1. §. (2-3) bek., 18. § (4) bek.

¹⁵⁷¹ Fot. 7. §.

¹⁵⁷² Fot. 7/A. §.

¹⁵⁷³ Ebktv. 8. §.

¹⁵⁷⁴ Közhasználatú az épület, ha használata nem korlátozott, ill. törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határozza meg. Bővebben lásd: Az épített környezet kialakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (Ét.) 2. § 9. pont.

¹⁵⁷⁵ Fot. 5. §.

információ hiányában hátrányt szenved.¹⁵⁷⁶ Az eljáró hatóság az eljárás sikeressége, érdekében¹⁵⁷⁷ ezért eszközöket, ¹⁵⁷⁸ és személyeket is alkalmaz.¹⁵⁷⁹ Az Ákr. pozitív intézkedéseket fogalmaz meg az ügyfelek egyenlő bánásmódja érdekében, mikor arról rendelkezik, hogy „a települési, a területi és az országos nemzetiségi önkormányzat testülete határozatában meghatározhatja a hatáskörébe tartozó hatósági eljárás magyar nyelv melletti hivatalos nyelvét.”¹⁵⁸⁰ A nemzetiségi szervezet nevében eljáró személy, valamint az a természetes személy, aki a nemzetiségek jogairól szóló törvény hatálya alá tartozik, a hatóságnál használhatja nemzetiségi nyelvét.¹⁵⁸¹ E pozitív rendelkezés ingyenesen megilleti azt a külföldi természetes személy ügyfelet is, aki azonnali jogvédelemért fordul a magyar hatóságokhoz. Az eljáró hatóságnak hivatalból kötelessége megelőzni, hogy bármely külföldi állampolgárságú személy¹⁵⁸² a hivatalból indított azonnali eljárások, vagy az ügyfél jogvédelme miatt joghátrányt szenvedjen a magyar nyelv nem ismerete miatt.¹⁵⁸³ Megelőző szolgáltatás a hivatal részéről az is, hogy közszolgáltatások ügyfelei számára az érdekérvényesítési képességet fejleszti az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismeretek széles körű nyújtásával.¹⁵⁸⁴

Az Ákr.-ban említett jogszerűség elve kapcsolatba kerül az egyenlő bánásmód elvével, mikor a hatóság a hatékonyság érdekében úgy szervezi meg a tevékenységét, hogy az az eljárás valamennyi résztvevőjének a legkevesebb költséget okozza, és az eljárás a lehető leggyorsabban lezárható legyen.¹⁵⁸⁵ A különböző anyagi helyzetben lévő ügyfelek irányában ható „legkevesebb költség” az egyenlő bánásmódnak megfelel, de egyenlőség célokat csak akkor szolgál, ha az eljárás ingyenes, mert a „csekély összegű szolgáltatás” különböző anyagi helyzetben lévő ügyfeleknek különböző terhet jelent, ami azt jelenti, hogy az egyenlőség sem mindig igazságos. A közigazgatási bíróság az „ügyfélegyenlőség elvének sérelmét állapította meg”¹⁵⁸⁶ például akkor, mikor a hatóság több ügyfél esetén – azonos jogszabály és tényállás mellett – más-más döntést hozott.”¹⁵⁸⁷

¹⁵⁷⁶ Bővebben lásd: Ét.

¹⁵⁷⁷ Bővebben lásd: Egyenlő Bánásmód Hatóság: *Azonos Tisztelettel* TÁMOP–5.5.5/08/1-2008-0001 projekt 2009–2014 Zárókiadványa, Budapest, 2014. p.20.

¹⁵⁷⁸ Ákr. 29. §. (3) bek.

¹⁵⁷⁹ Ákr. 29. §., Ákr. 32. §, Ptk. 2:38.

¹⁵⁸⁰ Ákr. 20. § (2) bek.

¹⁵⁸¹ Ákr. 20. § (3) bek.

¹⁵⁸² Njtv. 7. §.

¹⁵⁸³ Ákr. 21. § (1). bek.

¹⁵⁸⁴ Ibid. EBH TÁMOP–5.5.5/08/1-2008-0001 projekt zárókiadványa, p. 7.

¹⁵⁸⁵ Ákr. 4.§.

¹⁵⁸⁶ Ibid. BH 1988. 367.

¹⁵⁸⁷ BOROS Anita – DARÁK Péter: *Az általános közigazgatási rendtartás szabályai* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018. p. 33.

A „hatékony és gyors igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés alapvető jelentőségű a megkülönböztetés valamennyi áldozata számára. A hozzáférés akadályai közé tartozik a megkülönböztetéssel kapcsolatos igényérvényesítési határidők rövidege, az eljárások hossza és költsége (ideértve a „vesztes fizet” elve által gyakorolt potenciális visszatartó hatást), valamint az igénybe vehető költségmentesség korlátozott volta.”¹⁵⁸⁸

A tisztviselői attitűd tehát jelentős szerepet játszik az ügyfélszolgálat munkájának minőségében. A kormánytisztviselő eljárásában a jóhiszeműség nemcsak az objektív tisztességet jelenti, hanem szubjektív alapú tudatállapotot is.¹⁵⁸⁹ Az ügyintézés színvonala lehet kielégítő, megfelelő, kiválóan megfelelő, vagy az ügyfél által meg nem fogalmazott kívánságokat is kielégítő. Mindannyian az utoljára említett mérce alapján szeretnénk szolgáltatásokban részesülni, melynek feltétele a széleskörű ügyfél tájékoztatásban rejlik, és az ügyfél tévedésmentes irányításában, illetve az ügy sikeres elintézésében is megnyilvánul.

A helyes tisztviselői attitűdről képet kaphattunk a tisztviselőkre vonatkozó magatartás elvekben ismertettek alapján. Eljárásjogilag értékelhető a tisztviselő diszkriminatív magatartása, és annak előképei következtében fellépő joghátrány okozása. Amint korábban említettük, a diszkriminatív gondolatok is a diszkriminációt okozó magatartások közé tartoznak, amennyiben azok joghátrány okozáshoz vezetnek. Szintén említettük, hogy az ügyintéző magatartásában a diszkriminatív gondolatokat diszkriminatív verbális kifejezések követhetik. Az ügyintéző ilyen súlyú magatartása vezet minimum a bürokrácia szó negatív értelmezéséhez, súlyosabb esetben azonban akár atrocitásokat is szülhet. Nem szabad, hogy a tisztviselő gondolatait, bármilyen alapú előítélet uralja.¹⁵⁹⁰ Az eljárásában azonban nem valósulhat meg a korábban említett elkerülő magatartás sem, mert a hatóságnak eljárási kötelezettsége van.¹⁵⁹¹ Előfordulhat, ugyanakkor az elkerülés az ügyintéző magatartásában különösen akkor, ha az ügy különböző egymásban átfedésben lévő hatáskörökben intézhető el, például a kormányablak ügyintézője, és az egészségbiztosítási szerv ügyintézője is eljárhat az ügyben, és a kormányablak ügyintézője átirányítja az ügyfelet az egészségbiztosítási szerv ügyintézőjéhez. Természetesen ebben az esetben a kormányablak ügyintézője megsérti „az irat utazik, nem az ügyfél” elvet. Jellemzően azonban az ügyintéző az elkerülő magatartást nem

¹⁵⁸⁸ Bővebben lásd a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, bizottsági jelentésben COM/2014/02 final. 3.4.

¹⁵⁸⁹ Bővebben lásd: 34/2014 (XI.14.) AB határozat; 14/2018 (IX.27.) AB határozat.

¹⁵⁹⁰ MAKKOS Nándor: *Emberi méltóság a közszolgálatban* Valóság: Társadalomtudományi Közlöny (0324-7228): 61 7 pp 39-48 (2018) p. 45

¹⁵⁹¹ Ákr. 15. § (1) bek.

gyakorolhatja, és létrejöhet a konfliktus, az ügyintéző nem valós okok alapján igyekszik elkerülni a munkavégzést.

Úgy gondoljuk, hogy a tisztviselő egyenlő bánásmódját a társadalom jogi ismeretek híján több irányból igyekszik meghatározni.

1. Az egyenlő bánásmód matematikai, és tényalapú értelmezése

Hatását tekintve csak egyenlő,- előnyben,- és hátrányban részesítő bánásmódról beszélnek. Aritmetikailag úgy írhatnánk le, hogy $A = B$ -vel, vagy A és B közül valamelyik nagyobb. Azonban mértanilag már más eredményre jutunk. 1 m^3 téglatest térfogata nem azonosan egyenlő 1 m^3 tartalmú gúláéval, mert bár mennyiségileg azonosak, minőségükben különböznek. Térbeli vektoroknál, és halmazoknál ugyanerre az eredményre jutunk. Úgy gondoljuk, az ember képtelen létrehozni két pontosan ugyanolyan tömeget, hosszúságot, vagy térfogatot. További bizonyítás nélkül azt állíthatjuk, hogy az ember által alkalmazott viszonylatokban 1 sohasem egyenlő 1 - gyel, csak $(1 \pm \text{hibával})$. A matematikai következtetés analógiája azt sugallja, hogy két ember csupán bizonyos tekintetben lehet egyenlő.¹⁵⁹²

2. Az egyenlő bánásmód logikai, és szándékalapú értelmezése

Az egyenlő bánásmódot tarthatjuk üres héjnak,¹⁵⁹³ melyet mindig az akarat iránya tölt meg tartalommal. Tartalma a bemenettől függetlenül lehet pozitív, vagy negatív, vagy ahhoz tartó tartalmú. A tiszta logika az inputot és az outputot is relativizálja. Értéksemleges is lehet, mert, bármely érték mellett, egyik érték mellett sem, és mindkét érték mellett is elköteleződhet. Fókuszpont változás jellemzi. E szerint az egyenlő bánásmódnak több szemlélete létezik, egyik a fogalomban az egyenlőségre,¹⁵⁹⁴ másik a bánásmódra fókuszál.¹⁵⁹⁵ Az első csak akkor ad egyenlő eredményt, ha a bemeneti tényezők egyenlők, pl. két egyenlő fél egyenlő juttatásban részesül. Jelzőszavai a „mindenki,” vagy a „senki”. A másik szemlélet a bánásmódra fókuszál, ha a bemenetnél a feltételek nem egyenlők, a kimenetnél az eredmény legyen egyenlő.¹⁵⁹⁶ Jelzőszavai, „ha-akkor,”amennyiben, abban az esetben, ha, stb. A „legyen” feltétel azonban valamilyen rendező elvre utal pl. „igazságosság.”

3. Az egyenlő bánásmód erkölcsi, és értékalapú értelmezése

¹⁵⁹² Bővebben lásd: Pierre ROSANVALLON: *The Society of Equals* Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England 2013.

¹⁵⁹³ Bővebben lásd: Christa TOBLER: *Indirect Discrimination a Case Study Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law* Intersentia Antwerpen – Oxford, 2006. p.21.

¹⁵⁹⁴ Bővebben lásd: KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések L'* Harmattan Paris, Torino, 2012.

¹⁵⁹⁵ Douglas MCGREGOR: *The human side of enterprise* McGraw Hill New York, 1960.

¹⁵⁹⁶ Bővebben lásd: BUDAI Balázs Benjamin: *A közigazgatás újragondolása* Akadémiai Kiadó Budapest, 2017.p.121.

Azt állítják, az egyenlő bánásmód értékkereső, és értékhasználó elmélet és gyakorlat.

a) Vallás (érzelemmel telített)

Elutasítja a materialista megközelítést, az eszme az elsődleges, az emberi méltóság korlátozott értelmezése.¹⁵⁹⁷ Felfogása alapján minden emberben születésétől fogva bele van kódolva az „igazság.” Többféle vallás azonban több igazságot hirdet, de mindben az a közös, hogy saját igazságát előrébb valónak tartja másokénál. Esetleg előfordulhat, hogy több igazságot is elfogadhatónak tart.¹⁵⁹⁸ Mivel azonban a hit, mint magatartás-korrekciós tényező szerepe jelentős az előítéletek¹⁵⁹⁹ csökkentésében,¹⁶⁰⁰ közvetve alkalmas az indokolatlan egyenlőtlen bánásmódok kiküszöbölésére.

b) Ideológia (érzelem semleges)

A vallás nélküli meggyőződés, materialista alapon nyugszik, mely csak a belátható dolgokat fogadja el.¹⁶⁰¹ Lehet embertelen, (például náciizmus, sztálinizmus), emberkerülő,¹⁶⁰² de ember fókuszú is, például a humanizmus eszméi.

c) Hatalom (érdekközpontú, érzelemmel telített vagy telítetlen)

Sajátos bipoláris ideológia vezet, ¹⁶⁰³ hatalommal rendelkezni, vagy a hatalom nélküliséggel rendelkezni. Alapvetően vallás nélküli, a materializmushoz és a valláshoz is közel állhat, azonban rendszerint érdek vezérli.

4. Az egyenlő bánásmód szöveg szerinti, és összetett értelmezése

Az egyenlő bánásmód szöveg szerinti értelmezése az egyenlő bánásmód szavakkal leírható valóságát ábrázolja. A szöveget a jogalkotó alkotja, aki a nép akaratának megtestesítője. Azonban a jogalkotó akarata és a nép akarata között akkor lehet a legnagyobb a diszkrépancia, ha a választásokon a választásokra jogosultak döntő hányada nem jelenik meg. Ilyenkor képviselheti „a többség akaratát” a kisebbség. A szöveg értelmezés lehet szimpla és lehet többrétegű, mély jelentés tartalommal bír. Azt, hogy a szöveg milyen mély jelentést tartalommal bír, az embertől függő, egyéni sajátosság, mely lehet genetikai eredetű, lehet környezeti által kikényszerített, de lehet elsajátított ismeretekből fakadó is.

¹⁵⁹⁷ BARCSI Tamás: *Az Emberi méltóság filozófiája* Typotex Kiadó Budapest, 2013.

¹⁵⁹⁸ Láma Ole NYDAHL: *Ahogy a dolgok vannak* Gyémánt Út Buddhista Közösség 2006. <http://mek.oszk.hu/05700/05744/05744.pdf> . Letöltés:2020.12.05.

¹⁵⁹⁹ Gordon W. ALLPORT: *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.1954. p.324.

¹⁶⁰⁰ International Journal of Strategic Organization and Behavioural Science Series Editor Dr. SIDDHARTHA Sarkar Brown Walker Press Volume 1 Number 2. Autumn 2011, p.16-19.

¹⁶⁰¹ POKOL Béla: *Politikaelmélet Társadalomtudományi trilógia III. Századvég Kiadó Budapest,2006. p.46.*

¹⁶⁰² Gotanda, N. 1991. “A Critique of ‘Our Constitution is Color-Blind’.” *Stanford Law Review* 44: 1–68.

¹⁶⁰³ Ibid. Pokol, p. 21.

Összegezve, az egyenlő bánásmódot a tisztviselőknek a lakosság együttműködésével kell biztosítaniuk. A tisztviselő a jog talaján áll, a társadalom azonban az egyenlő bánásmódról színesen vélekedik, de az igazságosnak vélt tett alapján ítél.

Negyedik feltevésünk alapján, az egyenlő bánásmód jelentős szerepet kap a tisztviselő és a társadalom kapcsolatában, mert a tisztviselő a társadalmat úgy szolgálja, hogy mindenkor megfeleljen a tőle elvárható magatartás követelményeinek. A tisztviselő e magatartásmódja ugyankor túlmutat a jogi vizsgálaton. Feltételezésünket a kormánytisztviselők és a társadalom kapcsolatában az egyenlő bánásmód biztosítása terén kellően megalapozottnak tartjuk.

Felhasznált irodalom

Monográfiák, és többszerzős kötetek:

1. Aileen McCOLGAN: *Discrimination Law Text, Cases and Materials Second Edition* Hart Publishing Oxford and Portland, Oregon 2005.
2. Alan ROULSTONE, Hannah MASON-BISH (eds.) *Disability, Hate Crime and Violence* Routledge London and New York, 2013.
3. Anthony GIDDENS: *The Third Way and its Critics* Polity Press Cambridge, 2013.
4. András ZS. VARGA, András PATYI, Balázs SCHANDA (eds): *A Commentary of the New Hungarian Constitution* Clarus Press, Dublin, 2015.
5. Andreas ZICK, Beate KÜPPER, Andreas HÖVERMANN: *Intolerance, Prejudice and Discrimination European Report* Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin, Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 2011.
6. ARISZTOTELÉSZ: *Politika*.
7. Arturo BRONSTEIN: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges* Red Globe Press, London 2009.
8. BALÁZS István: *A Közigazgatás változásiról Magyarországon és Európában a rendszerváltástól napjainkig* Debreceni Egyetemi Kiadó, 2016.
9. BÁLINT Julianna: *Minőség. tanuljuk, tanítsuk, valósítsuk meg, és fejlesszük tovább* Terc, Budapest, 2006.
10. BANKÓ Zoltán – Berke Gyula – Kiss György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer.
11. BARABÁS Gergely/F. ROZSNYAI Krisztina/KOVÁCS András György (szerk.): *Kommentár a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvényhez* Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
12. BELOVICS Ervin, GELLÉR Balázs, NAGY Ferenc, TÓTH Mihály *Büntetőjog I.; Általános rész; A 2012. évi C. törvény alapján* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2014.
13. BENEDEK Károly - BESENYEI Lajos - DOMÉ Györgyné (szerk) *Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényhez*.

14. BERKE Gyula, KISS György, BANKÓ Zoltán, KAJTÁR Edit, KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, Budapest, 2012.
15. BLUTMAN László: *Az Európai Unió joga a gyakorlatban* HVG-ORAC, Budapest, 2014.
16. BÓDI Stefánia: *A magyar biztonságpolitikai gondolkodás etnikai konfliktusok rendezésére irányuló elméletei, különös tekintettel Bibó István munkásságára* Doktori (PhD) értekezés Budapest, 2006.
17. BOGDANDY/CASSESE/HUBER (Hg.) *Handbuch Ius Publicum* C. Müller, Heidelberg 2011.
18. BRUHÁCS János: *Nemzetközi jog I*. Dialóg Campus Budapest, 2014.
19. Catherine BARNARD, Simon DEAKIN, Gillian MORRIS eds: *The Future of Labour Law: Liber Amicorum Sir Bob Hepple* QC Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2004.
20. Catherine BARNARD: *EC Employment Law Second Edition* Library Oxford University Press Oxford, 2010.
21. Chad FLANDERS, Zoë ROBINSON: *The Rise of Corporate Religious Liberty* Edited Micah Jacob SCHWARTZMAN Oxford University Press, 2016.
22. Charles COMTE: *Traité de législation: ou Exposition des lois générales suivant lesquelles les peuples prospèrent, dépérissent, ou restent stationnaires* Hauman Cattoir Et Comp. 1837.
23. CHARLTON, J. 1998, *Nothing About Us Without Us: Disability, Oppression and Empowerment*, Berkeley: University of California Press, 1998.
24. Christopher L. EISGRUBER, Lawrence G. SAGER: *Religious Freedom and the Constitution* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2007.
25. Christopher POLLITT, Geert BOUCKAERT: *Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into The Age of Austerity* Oxford University Press, Oxford, 2017.
26. Claudio FRANZIUS/Franz C. MAYER/Jürgen NEYER (Hrsg.): *Strukturfragen der Europäischen Union* Nomos Baden-Baden, 2010.

27. Colleen SHEPPARD: *Inclusive Equality: The Relational Dimensions of Systemic Discrimination in Canada* McGill-Queen's University Press Montreal & Kingston, London, Ithaca 2010.
28. CONCHA Gyözö: *Politika* Második kiadás Grill Károly Budapest, 1907.
29. CUDD, Ann E., ANDREASEN, Robin O. (eds), *Feminist theory: a philosophical anthology*, Blackwell Publishing, Oxford, UK Malden, Massachusetts, 2005.
30. D. SCHIEK, L.Waddington and M. Bell (eds.) et al.: *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2007.
31. Daniel BÉLAND, Christopher HOWARD, Kimberly J. MORGAN: *The Oxford Handbook of U.S. Social Policy* Oxford University Press New York, 2015.
32. David H. ROSENBLOOM: *Public Personnel Policy: The Politics of Civil Service* Associated Faculty Press Inc. Port Washington, N. Y. London, New York, 1985.
33. Douglas C. BAYNTON: *Forbidden Signs: American Culture and the Campaign Against Sign Language* The University of Chicago Press, London, 1996.
34. Douglas LAYCOCK: *Religious Liberty as Liberty*, 7 J. CONTEMP. LEGAL ISSUES 1996.
35. Eduard W. VIERDAG: *The Concept of Discrimination in International Law* Martinus Nijhoff, The Hague, Netherlands 1973.
36. EGYED István: *Mai Közjogi berendezéseink* Franklin-társulat Budapest, 1926.
37. EVA Buddenberg: *Verantwortung im Diskurs: Grundlinien einer rekonstruktiv-hermeneutischen Konzeption moralischen Verantwortung im Anschluss an Hans Jonas, Karl Otto Apel, und Emmanuel Lévinas/Eva Buddenberg* Walter de Gruyter, Frankfurt am Main, 2009.
38. Evelin ELLIS, Philippa WATSON: *EU Anti Discrimination Law (Oxford European Union Law Library) 2nd Edition* Oxford, 2012.
39. F. M. KAMM: *Intricate Ethics Rights, Responsibilities, and Permissible Harm* Oxford University Press, Oxford, 2007.
40. F. STEWART: *Horizontal Inequalities and Conflict: Understanding Group Violence in Multiethnic Society* Oxford University, UK Palgrave Macmillan Oxford, 2008.
41. Fayyaz VELLANI: *Understanding Disability Discrimination Law through Geography* Routledge, Taylor & Francis Group New York, 2016.

42. Frances STEWART: *Horizontal Inequalities and Conflict: Understanding Group Violence in Multiethnic Society* Oxford University, UK Palgrave Macmillan Oxford, 2008.
43. Frederick W. TAYLOR: *Father of scientific management by Frank Barkeley COPLEY In two wolumes volume I* Harper and Brothers, New York and London, 1923.
44. Fry, K. Geoffry (2003): The British Civil Service System. In: Bekke, A. G. M. Hans – Van Der Meer, M. Frits (eds.): *Civil Service Systems in Western Europa*. Cheltenham/Northampton, Edward Elger, 2003.
45. GÁVA Krisztián, SMUK Péter, TÉGLÁSI András: *Az Alaptörvény értékei* Dialóg Campus Budapest, 2017.
46. Georg JELLINEK *Die sozialetische Bedeutung von Recht, Unrecht und Strafe* Zweite, durchgesehene Auflage Verlag von O. Härig Berlin, 1908.
47. Gordon W. ALLPORT: *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley. London, 1954.
48. GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében* Universitas–Győr Nonprofit Kft. Győr, 2015.
49. GYÖRGY – HAZAFI - HORVÁTH – JUHÁSZ – KIS - LINDER: *Közszolgálati életpályák*, Nemzeti Közszolgálati és Tankönyv Kiadó Budapest, 2013.
50. GYÖRGY – HAZAFI – HORVÁTH – KUN – LINDER – PETROVICS: *Közszolgálati jog* Szerkesztették: György István – Hazafi Zoltán Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014.
51. GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* Dialóg Campus Budapest, 2018.
52. GYULAVÁRI Tamás (szerk): *Az Európai Unió szociális dimenziója* SzCsM Budapest, 2000.
53. GYULAVÁRI Tamás, KISS György, BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula: *Válogatás az Európai Bíróság Munkajogi Ítéleteiből Egyenlő Bánásmód Elve* KJK-Kerszöv, Budapest, 2003.
54. GYULAVÁRI Tamás: „Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények” in MAJTÉNYI Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség* L’Harmattan Budapest, 2009.
55. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* Pázmány Press, Budapest, 2014.
56. HALÁSZ Iván (szerk.): *Alkotmányjog* Dialóg Campus Budapest, 2018.

57. HALLER József, FARKAS Johanna: *Pszichológia a közszolgálatban I.* Dialóg Campus Budapest, 2018.
58. HALMAI Gábor - TÓTH Gábor Attila: *Emberi Jogok*, Osiris, Budapest, 2003.
59. HAZAFI Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika* Dialóg Campus, Budapest, 2019.
60. HAZAFI Zoltán: *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)* Phd értekezés, PTE, Pécs, 2010.
61. Heather KRASNA *Jobs that matter find a stable fulfilling carrier in Public Service* JIST Work Publishing Indianaapolis 2010.
62. Ian SMITH, Aaron BAKER, Owen WARNOCK Smith & Woods: *Employment Law* Oxford University Press, Oxford, 2017.
63. Ignác FRANK: *A Közigazság törvénye magyarhonban. (Das gemeine ungarische Recht) Második kiadás* Magyar Királyi Egyetem Buda, 1947.
64. Immanuel, KANT *Kritik der reinen Vernunft* Zweite hin und wieder verbesserte Auflage (1787) Felix Meiner Verlag Hamburg, 1990.
65. Jeffrey BRAND-BALLARD: *Limits of Legality: The Ethics of Lawless Judging* Oxford University Press Oxford, 2010.
66. JOBBÁGYI Gábor: *Személyi és családi jog*, Szent István Társulat, 2. kiadás, Budapest, 2001.
67. JÓNA György: *Bevezetés az egészségpszichológiába* Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei Debrecen, 2014.
68. KALLÓS Lajos: *Alapelvek a magyar honi polgárjogban* Beimel József Pest, 1846.
69. KÁRTYÁS Gábor (szerk): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba* ELTE Eötvös kiadó, Budapest, 2015.
70. KELETI Ferenc: *Közszolgálat*. In: Márkus Dezső (szerkesztő): *Magyar jogi lexikon*. V. kötet Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság. Budapest, 1904.
71. KISS György (szerk): *Államszervezet és államiság Magyarország Alaptörvényében* Dialóg Campus Budapest, 2017.
72. KISS György (szerk): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* Dialóg Campus Budapest, 2019.
73. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* Justis Bt. Pécs, 2010.
74. KISS György: *Munkajog* Osiris Budapest, 2005.

75. Klaus ROTHERMUND, Anne-Kathrin MAYER: *Altersdiskriminierung: Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze* Verlag W. Kohlhammer Stuttgart, 2009.
76. KOVÁCS Kriszta: *Az egyenlőség felé A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések* L' Harmattan Paris, Torino, 2012.
77. LAPSÁNSZKY András – PATYI András – TAKÁCS Albert: *A közigazgatás szervezete és szervezeti joga* Dialog Campus Budapest, 2017.
78. LENTNER Csaba: *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére* Dialog Campus Budapest, 2018.
79. Linda SENDEN: *Soft Law is European Community Law* Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2004.
80. LINDER Vikória: *Nemzetközi trendek a közszolgálatban Jogi szabályozás és emberi erőforrás-gazdálkodási megoldások* Nemzeti Közszerológati Egyetem Budapest, 2014.
81. LINDER Viktória Személyzeti Politika-Humán Stratégia a Közigazgatásban Debreceni Egyetem Állam és Jogtudományi Doktori Iskola Phd értekezés.
82. Lorenz von STEIN: *Die Verwaltungslehre. Zweiter Teil.* Stuttgart J. G. Cotta'schen Buchhandlung 1866.
83. LOURY GC. *A dynamic theory of racial income differences In Women, Minorities, and Employment Discrimination*, ed. PA Wallace, AM La Mond, 1977.
84. LŐRINCZ Lajos (1996): *A közigazgatás létszámáról* in: ÁDÁM Antal – BAKA András – BALÁZS István: *A magyar közigazgatás korszerűsítésének elvi és gyakorlati kérdései* Budapest, Unió Kiadó.
85. LŐRINCZ Lajos (2000): *Kiválasztás a közigazgatásban* Magyar Közigazgatás 6, 8.
86. LŐRINCZ Lajos: *A közigazgatás kapcsolata a gazdasággal és a politikával* Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1981.
87. M. ALBROW: *Bureaucracy*, Pall Mall, London, 1970.
88. MAGYARY Zoltán: *A magyar közigazgatás racionalizálása* Királyi Magyar Egyetemi Nyomda. Budapest, 1930.
89. MAGYARY Zoltán: *Magyar Közigazgatás.* Királyi Magyar Egyetemi Nyomda Budapest, 1942.
90. Mary Parker FOLETT: *The New State: Group Organization the Solution of Popular Government* The Pennsylvania State University Press Pennsylvania, 1998.

91. MÁTHÉ Gábor (szerk): *A Magyar Jog Fejlődésének Fél Évezrede Werbőczy és a Hármaskönyv 500 esztendő múltán* Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest, 2014.
92. Michael ARGYLE *The Social Psychology of Everyday Life* Routledge New York, 1992.
93. Michael ARMSTRONG: *Armstrong's handbook of human resources management* 11 th edition Philadelphia and London, 2009.
94. MIRNICS Zsuzsanna: *A személyiség építőkövei Típus-, vonás- és biológiai elméletek* Kiadta a Bölcsész Konzorcium Budapest, 2006.
95. MOLNÁR László, SASVÁRI Péter, TARPAI Zoltán Tamás: *Közigazgatási informatikai alkalmazások* Nemzeti Közszerológati Egyetem Budapest, 2021.
96. Monika SCHLACHTER: *Wege zur Gleichberechtigung Vergleich des Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigten Staaten* C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München, 1993.
97. Natan LERNER: *Group Rights and Discrimination in International Law* Second Edition Martinus Nijhofers Publication The Hague/ New York/ London.
98. Neil J. SALKIND (ed.): *Human Development* Sage Publications Inc, London, New Delhi, 2006.
99. NEMÉNYI Mária, SÁGVÁRI Bence, TARDOS Katalin: *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság 2017. Kutatási eredmények* Budapest, 2017.
100. NEMES Ferenc-MAKÓ Csaba: *Vezetés és Szervezet elmélet (Szöveggyűjtemény)* Szent István Egyetem Gazdaság-társadalomtudományi Kar Budapest, 2008.
101. NÉMETH János- KISS- Daisy (szerk): *A Polgári Perrendtartás magyarázata* 1. Complex Kiadó, Budapest, 2007.
102. Niccolo MACHIAVELLI: *The Prince* Hackett Publishing Company Indianapolis/Cambridge, 2008.
103. NUMHAUSER-HENNING *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination* Kluwer Law International Hague, 2001.
104. OSZTOVITS András (szerk.): *Nagykommentár az Európai Unióról és az Európai Unió működéséről szóló szerződésekhez* Wolters Kluwer, Budapest, 2013.
105. PATYI András: *A közigazgatási működés jogi alapjai A magyar közigazgatás és közigazgatási jog általános tanai II. kötet* Dialóg Campus Budapest, 2017.
106. Paul DAVIES and Mark FREEDLAND: *Kahn-Freund's Labour and the Law* Stevens & Sons London, 1983.

- 107.PETRÓ Csilla: *Kompenzáció és javadalmazás a közszolgálatban* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014.
- 108.PETRÓ Csilla: *A közszolgálati életpálya elemei* NKE Budapest, 2014.
- 109.Pierre ROSANVALLON: *The Society of Equals* Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England 2013.
- 110.Pierre-Louis ROEDERER: *L'esprit, de la révolution de 1789*. Chez les principaux libraires Paris, 1831.
- 111.R. Elliot INGERSOLL and David M. ZEITLER *Integral Psychotherapy Inside Out/Outside* State University of New York, New York, 2010.
- 112.Rafael DOMINGO *God and the Secular Legal System* Cambridge University Press Atlanta, 2016.
- 113.Raimund JAKOB, Martin USTERI & Robert WEIMAR: *Recht & Psychologie: gelebtes Recht als Objekt qualitativer und quantitativer betrachtung* Peter Lang Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, 2006.
- 114.Raphael LEMKIN's *Axis Rule in Occupied Europe: Laws of Occupation - Analysis of Government - Proposals for Redress*, Carnegie Endowment for International Peace, Washington, D.C.,1944).
- 115.RÉCSI Emil: *Közigazgatási törvénytudomány kézikönyve, az ausztriai birodalmi törvényhozás jelen állása szerint különös tekintettel Magyarországra*. Első kötet Nyomtatott Schreibert Alajosnál Pozsony, 1854.
- 116.RÉCSI Emil: *Magyarország közigazgatása, amint 1848-ig s 1848-ban fenállott* Pfeifer Ferdinánd Buda-pest, 1861.
- 117.Richard ECKERSLEY, Jane DICKSON, and Bob DOUGLAS: *The Social origin of Health and Well-being* Australian National University Cambridge University Press 2001.
- 118.Robert BENNE in Ronald W. DUTY, Marie A. FAILINGER: *On Secular Governance: Lutheran Perspectives on Contemporary Legal Issues* William B.Eerdmans Publishing Company Grand Rapids, Michigan/Cambridge UK 2016.
- 119.Robert J. STOLLER: *Sex and Gender The development of Masculinity and Feminity* H. Karnac (Books) Ltd. Reprinted 1984.
- 120.Ronald DWORKIN: *Freedom's Law: The Moral Reading of the American Constitution* Oxford University Press, New York, 1996.

121. Ronald DWORKIN: *Religion without God* Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England 2013.
122. S. HOLMBERG and B. ROTHSTEIN (eds.): *Good Government The Relevance of Political Science* Edward Elgar Cheltenham Northampton MA, USA 2012.
123. Sarah NELEN, Annie HONDEGHEM *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector* IOS Press, Amsterdam, Berlin, Oxford, Tokyo, Washington, DC 2000.
124. SCHWEITZER Gábor: *A Magyar Királyi Köztársaságtól a Magyar Köztársaságig Közjog- és tudománytörténeti tanulmányok* Publikon Kiadó, Pécs, 2017.
125. Simone KAUFFELD, Daniel SPURK: *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* Springer-Verlag GmbH Deutschland, Berlin 2019.
126. SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*, KJK, Budapest, 1983.
127. Susanne M. BRUYÉRE with Sara Van LOOY: *Finding and Maintaining in Employment* in: Jody HEYMANN, Michael Ashley STEIN, Gonzalo MORENO, Moreno Ruiz de Elvira MORENO: *Disability and Equity at Work* Oxford University Press Oxford, 2014.
128. SZABÓ Imre (szerk): *A Polgári Perrendtartásról szóló törvény magyarázata* I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2007.
129. SZABÓ Miklós (szerk): *Jogbölcseleti előadások* Bíbor Kiadó Miskolc, 1998.
130. SZAJBÉLY Katalin: *A faji diszkrimináció elleni fellépés az Európai Unióban, a standardok átültetése Franciaországban, Nagy-Britanniában és Magyarországon* Doktori értekezés. Szeged, 2009.
131. SZAMEL Lajos: *A felelősségi rendszer az államigazgatásban.* in: BERÉNYI Sándor - MARTONYI Géza - SZAMEL Lajos: *Magyar Államigazgatási Jog* Tankönyvkiadó, Budapest, 1980.
132. TAKÁCS Péter: *Államtan, fejezetek az állam általános elmélete köréből* Robinco Kft., BUDAPEST, 2010.
133. TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében Budapest, 2013.
134. TEMESI István: *Közigazgatási jog* Dialóg Campus Kiadó Budapest, 2018.
135. Thomas NAGEL: *Mortal Questions* Cambridge University Press Cambridge, 1979.
136. TÖRŐ Károly: *Személyiségvédelem a polgári jogban*, KJK, Budapest, 1979.

- 137.VÁMOS Gréta Anikó: A munka- és a közszolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése. Szakdolgozat Miskolc, 2016.
- 138.VARGA Csaba: AQUINÓI Szent Tamás: *A Summa Theologiae kérdései a jogról*. A Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója Budapest, 2011.
- 139.VÉRTESY László: *Az állami beavatkozás joga és hatékonysága* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014.
- 140.VESZPRÉMI Bernadett: A köztisztviselők felelősségi rendszere (PhD értekezés) Miskolc, 2010.
- 141.Walter K. OLSON: *The Excuse Factory: How Employment Law is Paralyzing the American Workplace* Martin Kessler Books New York London, Toronto, Sydney 1997.
- 142.WERBŐCZI István: *Tripartitum*. Johann Singriener, Bécs, 1517.
- 143.ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-ORAC, Budapest, 2015.
- 144.ZAVODNYIK József: *Nagykommentár a fogyasztókkal szembeni tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmáról szóló 2008. évi XLVII. törvényhez* Wolters Kluwer, Budapest, 2013.

Folyóiratok:

1. ALEXY, R. (2010). The Dual Nature of Law. *Ratio Juris*, 23 (2), 167–182.
2. Anna Di ROBILANT: Genealogies of Soft Law *The American Journal of Comparative Law* Vol. 54, No. 3 (Summer, 2006).
3. ARNESON, R. (2018): Four Conceptions of Equal Opportunity. *The Economic Journal*, 128 (612), F152–F173.
4. BALOGH Zsolt: *Alapjogok korlátozása az új alkotmányban* Pázmány Law Working Papers 2011/19.
5. BARÁTH Árpád: Kik a kirekesztettek és miért. A hátrányos megkülönböztetések fenomenológiája Baranya megye kistérségében és közellátásában. *Esély*, 2007. 5. 66–98.
6. Bob HEPPLÉ *The New Single Equality Act in Britain* *The Equal Rights Review*, Vol. Five (2010).

7. BÚZA László (1943): A közjog és a magánjog fogalmi elhatárolásának kérdése. Kolozsvár, az Erdélyi Múzeum- Egyesület Jog-, Közgazdaság- és Társadalomtudományi Szakosztályának Értekezései.
8. COMBS, Mary Beth (December 2005): „A Measure of Legal Independence” The 1870 Married Women's Property Act and the Portfolio Allocations of British Wives. *The Journal of Economic History*. 65 (4). Council Recommendation of 31 March 1992 on child care (92/241 /EEC).
9. CZÉKMANN Zsolt: A közigazgatás személyzete: a közszolgálat (kézirat) in: http://www.jogikar.unimiskolc.hu/kozigazgatasi_jogi_tanszek_tansegedletek. (2010. május 20.)
10. CSUTORÁS Gábor Ákos PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás, 2016/1, 92–107.
11. DEMETER Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. *Acta Humana*, 2006. 1. 49–66.
12. Donna GRESCHNER: Does Law Advance the Cause of Equality? 27 *QUEEN's L. J.* 299 (2001).
13. DEAKIN, S. and WILKINSON, F. 1994 *Rights vs. efficiency?* The economic case for transnational labour standards, *Industrial Law Journal*, 23 (4).
14. DUNLEAVY, P. (2005): New Public Management Is Dead--Long Live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16 (3), 467–494.
15. ERIKSEN, S. S. (2010). “State failure” in theory and practice: the idea of the state and the contradictions of state formation. *Review of International Studies*, 37 (01), 229–247.
16. Európai Gazdasági és Szociális BizottságJavaslat európai parlamenti és tanácsi rendeletre az Európai Védelmi Alap létrehozásáról [COM(2018) 476 final].
17. FENYŐ István: Csillagok Együttállása Tocqueville, J. S. Mill és a magyar centralisták in: *Századok A Magyar Történelmi Társulat Folyóirata* 2014 148. ÉVFOLYAM 3. SZÁM.
18. GAJDUSCHEK György: Governance, policy networks – informális politikai szereplők a döntéshozatalban. In: *Politikatudományi Szemle*. 2009/2.
19. GÁNGÓ Gábor: Az 1868. évi nemzetiségi törvény és következményei *Korunk* - 3. folyam, 20. évf. 5. sz. (2009. május).

20. GYULAVÁRI Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után Esély, 2007. 3. p. 3–35.
21. HASNAS, John. 1995. “The Myth of the Rule of Law,” Wisconsin Law Review 199: 199–233.
22. HOPWOOD, C. J., MOREY, L. C., MARKOWITZ, J. C., Pinto, A., Skodol, A. E., Gunderson, J. G., ... Sanislow, C. A. (2009). The Construct Validity of Passive-Aggressive Personality Disorder. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 72(3), 256–267.
23. HORVÁTH András: Személyiségi jog és Persönlichkeitsrecht in: SMUK Péter (szerk: „OPTIMI NOSTRI” DÍJNYERTES TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZATOK 2007. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft. Győr, 2007.
24. HUNGLER Sára: NEMZETI ÉRDEKEK ÉS SZOCIÁLIS INTEGRÁCIÓ AZ EURÓPAI UNIÓBAN – AZ EURÓPAI JOGOK SZOCIÁLIS PILLÉRÉNEK KÍSÉRLETE AZ INTEGRÁCIÓRA ÁLLAM - ÉS JOGTUDOMÁNY • LIX. ÉVFOLYAM • 2018 • 2. SZÁM • 36 – 52.
25. JENEI György: Max Wéber bürokráciaelmélete és a neweberiánus szintézis PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás, 2016/3, 42–55.
26. Kent GREENWALT: How Empty is the Idea of Equality?, 83 COLUM. L. REV. 1167 (1983).
27. KINGSBURY, B. (1998). Sovereignty and Inequality. *European Journal of International Law*, 9(4), 599–625. doi:10.1093/ejil/9.4.599.
28. KISS Barnabás (szerk): Az egyenlő bánásmód követelménye az Alkotmánybíróság gyakorlatában ACTA JURIDICA ET POLITICA (2005) Tomus LXVII. Fasc. 12.
29. KISS György: A Dominica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében - hazai összefüggésekkel. Pécsi munkajogi közlemények 3. évf. 1. sz. / 2010. p. 105-118.
30. KOI Gyula: A magyar közszerződési jog kezdetei a jogirodalomban. (Jogtörténeti Szemle 2006. [VIII. évf.] 2. sz. 49-59.
31. KRIZSÁN Andrea: AMERIKAI MEGKÖZELÍTÉS A FAJI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ÉRTELMEZÉSÉBEN, FUNDAMENTUM / 2000. 3. SZÁM.
32. Len DUGUIT: The concept of public service, 32 Yale L.J. (1923).
33. MAKKOS Nándor, GREBELYNÉ Kiss Evelin: Fenntartható fejlődés VALÓSÁG: TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KÖZLÖNY (0324-7228): 61 9 51-61 (2018).

34. MAKKOS Nándor: Emberi méltóság a közszolgálatban VALÓSÁG: TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KÖZLÖNY (0324-7228): 61 7 pp 39-48.
35. MAKKOS Nándor: Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás JOGELMÉLETI SZEMLE (1588-080X): 2018 p. 109-117.
36. MAKKOS Nándor: Megerősítő intézkedések a családi állapot és a család kapcsolatában JEGYZŐ ÉS KÖZIGAZGATÁS XXII. évfolyam, 2. szám, (2020).
37. MAKKOS Nándor: Instruction in a holistic approach to discrimination Belügyi Szemle / 2020 / Special Issue 1.
38. MAKKOS Nándor: Az egyenlő bánásmód kvintesszenciája JEGYZŐ ÉS KÖZIGAZGATÁS XXII. évfolyam 5. szám (2020)
39. Maarten HAJER *Policy without polity? Policy analysis and the institutional void* Policy Sciences 36: 175-195, 2003. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands.
40. MASON, A. C. (2005): Constructing Authority Alternatives on the Periphery: Vignettes from Colombia. *International Political Science Review*, 26 (1), 37–54.
41. Naomi GIBBS, Philip A POWELL, Aki TSUCHIYA: Equal access for equal need: Eliciting public preferences for access to health treatment by employment status *Social Science and Medicine* Ref: SSM-D-18-01307R2.
42. Kati NIEMINEN *Eroding the protection against discrimination: The procedural and de-contextualized approach to S.A.S. v France* *International Journal of Discrimination and the Law* 2019, Vol. 19(2).
43. KISS György, *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, Jura, 2002/1, 48-60.
44. KOVÁCS Ágnes: *Diszkriminációs helyzetkép Európában* *Fundamentum* 2011/3.
45. OSBORNE, D. (1993): *Reinventing Government*. *Public Productivity & Management Review*, 16 (4), p.349.
46. Otto MAYER: *Deutsches Verwaltungsrecht Zweiter Band* Leibzig, Dunckler & Humblot 1896.
47. PATYI András: *A közigazgatási működés jogi alapjai A magyar közigazgatás és közigazgatási jog általános tanai II. kötet* Dialóg Campus Budapest, 2017.
48. Paul HEELAS, Scott LASH, and Paul MORRIS (eds): *Detraditionalization: critical reflections on authority and identity* Blackwell Publishers, Oxford 1996.

49. Pécsi Munkajogi Közlemények A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata III. évfolyam • I. szám • Rodin Kft. 2010. április.
50. PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1, 140–159.
51. PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jogviszony alanyai, különös tekintettel a szolgálatadó (munkáltató) jogállására Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2017/3, 48–73.
52. RAB Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megközelítése a hazai és nemzetközi környezetben Debreceni Jogi Műhely, 2008. évi (V. évfolyam) 4. szám (2008. október) 12-22.
53. SANTORO, W. A., & McGUIRE, G. M. (1997): Social Movement Insiders: The Impact of Institutional Activists on Affirmative Action and Comparable Worth Policies. *Social Problems*, 44 (4), 503–519.
54. Steven FARRON: PREJUDICE IS FREE, BUT DISCRIMINATION HAS COSTS *Journal of Libertarian Studies* Volume 14, no. 2 (Summer 2000): 179–245 2000, Ludwig von Mises Institute.
55. TAKÁCS Péter: Államelmélet a XIX. XX. században Georg Jellinek elmélete Pro Publico Bono 1. évf. 2. szám: 2011/ 2.
56. TAKÁCS Péter: *Az emberi jogok in Jogbölcseleti előadások szerkesztette: SZABÓ Miklós Bíbor Kiadó Miskolc, 1998. 213-217.*
57. THIO, L. (2010): Soft constitutional law in nonliberal Asian constitutional democracies. *International Journal of Constitutional Law*, 8(4).
58. WALDO, D. (1972). Developments in Public Administration. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 404 (1), 217–245.
59. WARREN, G. F. (1919): Some After-the-War Problems in Agriculture. *Journal of Farm Economics*, 1 (1).
60. WATSON, A. (2004): Two early codes, the ten commandments and the twelve tables: causes and consequences. *The Journal of Legal History*, 25 (2), 129–149.
61. YOSHINO, K. (1998). Assimilationist Bias in Equal Protection: The Visibility Presumption and the Case of “Don’t Ask, Don’t Tell.” *The Yale Law Journal*, 108 (3), 485.

Internetes irodalom:

1. 2016. Iowa Code Title I - STATE SOVEREIGNTY AND MANAGEMENT Chapter 19B - EQUAL OPPORTUNITY AND AFFIRMATIVE ACTION Section 19B.2 - Equal opportunity in state employment - affirmative action. Letöltés: 2020.01.21.
2. Angela M. EIKENBERRY The Present and (Normative) Future of Public Administration and Implications for ASPA ASPA 2009 Conference Papers pdf. Letöltés: 2020. 06. 09.
3. ARISZTOTELÉSZ: Eudemoszi etika, nagy etika 1178 b 9. (Fordította: Steiger Kornél) Első könyv p.33. <https://mek.oszk.hu/05700/05709/05709.htm> Letöltés: 2017.10.01.
4. ARISZTOTELÉSZ: Nikhomakhoszi etika (Fordította: Szabó Miklós); Európa Kiadó, Budapest 1997. <http://esztetika.elte.hu/baranyistvan/files/2012/09/Arisztotelesz-Nikomakhoszi-etika-I-III-konyv.pdf> Letöltés: 2017.10.01.
5. Azra RASHID: Gender, nationalism and genocide In: II International Conference Gender and Communication Facultad de Comunicación de Sevilla 1, 2 and 3 de april 2014. Letöltés: 2020.04.26.
6. BAKACSI Gyula – BOKOR Attila – CSÁSZÁR Csaba – GELEI András – KOVÁTS Klaudia – TAKÁCS Sándor (2000): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment KJK-Kerszöv, Budapest, 2000. 81.p.https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/85764/strategiai_emberi_eroforras_menedzsment.pdf?sequence=3&isAllowed=y Letöltés: 2019.01.01.
7. BAKOS Kitti: A tisztességes eljáráshoz való jog: új jogalkotói irányok http://jesz.ajk.elte.hu/bakosk42.html#_ftnref10. Letöltés: 2020.06. 03.
8. BANKÓ Zoltán: Európai uniós követelmények és kelet-középeurópai realitások között: a részmunkaidős foglalkoztatás szabályozása Magyarországon EME_EM_2014-4_005_BAnkoZoltan_EUkovetelmenuiek.pdf. Letöltés: Letöltés: 2017.10. 01.
9. BÉKÉSI László: Az egyenlőtlen bánásmód, mint a foglalkoztatás fejlesztő hatásának akadálya MTA Law Working Papers 2015/20 pdf. Letöltés: 2020.03.26.
10. BELÉNYESI Emese: http://real.mtak.hu/82365/1/A_kepzes_tovabbkepzes_szerepe_a_kozigazgatasi_humaneroforras_fejleszteseben_u.pdf Letöltés 2020. 02. 10.
11. BOX, Richard C. Making a Difference: Progressive Values in Public Administration Armonk, NY: M. E. Sharpe. in: Angela M. EIKENBERRY The Present and

- (Normative) Future of Public Administration and Implications for ASPA ASPA 2009 Conference Papers pdf. Letöltés: 2020. 06. 09.
12. C. W. Von BERGEN: God in the Workplace Southeastern Oklahoma State University <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2012/11/God-in-the-Workplace.pdf>.
Letöltés: 2018. október 29.
 13. Christopher POLLITT, Sandra van THIEL, Vincent HOMBURG: New Public Management in Europe Van Thiel NPM in Europe _MORE Oct2007_final Letöltés. 2019.01.22.
 14. European Commission Directorate-General for Justice Manuscript completed in June 2011 http://www.migpolgroup.com/public/docs/trans_and_intersex_people_web3_en.pdf Letöltés: 2018. január 30.
 15. FARKAS Tibor Esélyegyenlőség és tanácsadás https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Eselyegyenlo_seg_es_tanacsadas/ch06.html#id513772
Letöltés: 2020. 08. 09.
 16. Fred VINCENT, Katy RADFORD, Neil JARMAN Agnieszka MARTINOWITZ & Mary-Katherine RALLINGS Hate Crime against People with Disabilities A baseline study of experiences in Northern Ireland Institute for Conflict Research www.conflictresearch.org.uk June 2009. Letöltés: 2019. 10. 08.
 17. GAJDUSCHEK György: A bürokrácia-fogalom értelmezése a társadalomtudományokban és ennek jelentősége a közigazgatási szervezetek sajtószámainak magyarázatában. https://www.ajk.elte.hu/file/POLDI_Gajdusчек_Gyorgy_dis.pdf 44. Letöltés: 2019. 10. 08.
 18. HAZAFI Zoltán (szerk): A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata ÁROP-2.2.5.-2008-0001 számú, Humán-erőforrás-gazdálkodás a központi közigazgatásban kiemelt projekt 2012. március 31. pdf. Letöltés: 2020.04.24.
 19. Harry FRANKFURT: Equality as a Moral Ideal The University of Chicago Press Ethics, Vol. 98, No. 1 (Oct., 1987), pp. 21-43. https://www.law.upenn.edu/institutes/cerl/conferences/prioritarianism_papers/Session3Frankfurt.pdf Letöltés:2020.04.24.
 20. <http://davidmhart.com/liberty/Papers/ComteDunoyer/CCCD-PhD/CCCD-Book-2010.pdf> Letöltés 2019.01.22.
 21. <http://www.corpusthomicum.org/sth1003.html>CORPUS THOMISTICUM Sancti Thomae de Aquino Summa Theologiae prima pars a quaestione III ad quaestionem XIV. Letöltés: 2017. 10.01.

22. <http://www.davidmhart.com/liberty/Papers/ComteDunoyer/CCCD-PhD/CCCD-shortthesis1993.pdf>. Letöltés: 2019. január 28.
23. [http://www.people.fas.harvard.edu/~korsgaard/Freeman.CMK. Rawls. EE2.pdf](http://www.people.fas.harvard.edu/~korsgaard/Freeman.CMK.Rawls.EE2.pdf)
Letöltés: 2020. 03. 11.
24. <http://www.yorku.ca/comminel/courses/3025pdf/Locke.pdf>. 127. Letöltés: 2019. január 28.
25. https://faculty.washington.edu/caporaso/courses/203/readings/allport_Nature_of_prejudice.pdf Letöltés 2019. 10. 10.
26. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/iv.sz.melleklet_a_kozosseg_elleni_izagatas_uszitas_intezmenytortenete.pdf Letöltés: 2019. május 28.
27. https://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf Discrimination Act (2008:567) Amendments incorporated up to and including SFS 2014:958. Transitional provisions omitted.
Letöltés: 2019. január 8.
28. <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/citizenship-21-briefing-notes-profiles-prejudice> Letöltés: 2018.11. 09.
29. Immanuel KANT: Kritik der reinen Vernunft <http://kickme.to/Warthogsbooks> pdf.
Letöltés: 2019.12.12.
30. John MCKENZIE Detraditionalization Revisited: The Maintenance and Corrosion of Contrasting Traditions in Contemporary Scotland by John S. McKenzie and Glenys Caswell pdf. Letöltés: 2020. 06. 09.
31. JUHÁSZ Zoltán: A közigazgatás joghoz kötöttségének elve és a törvényesség elve a közigazgatási hatósági eljárásban (a Ket. és az Ákr. rendszerében) http://kozszo.org.hu/dokumentumok/UMK_2016/2/06_Forum_Kozig_jog.pdf
Letöltés: 2020. 06. 01.
32. KÁNTÁS Péter: http://jesz.ajk.elte.hu/kantas7.html#_ftn11 Letöltés: 2020.04.02.
33. Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_hu.pdf Letöltés: 2020. 08. 05.
34. KISS Barnabás: A jogegyenlőség problémája a magyar közjogi irodalomban 1945-ig Juridpol_049_279-287 pdf. Letöltés: 2020.03.24.
35. Klaus SCHWAB: the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond-world-economic -forum.pdf. Letöltés: 2020. 06. 11.

36. KOI Gyula – Patyi András: A közigazgatás jósága egyéni életünk elsőrangú követelménye. Bevezető tanulmány és értékelés Egyed István A magyar közigazgatási jog alaptanai című munkájának újabb kiadásához pdf. Előszó XIII. Letöltés: 2017.01.02.
37. LEGES DUODECIM TABULARUM „TABULA V (1) <http://ancientrome.ru/ius/library/twelve/twelve.html> Letöltés: 2019.01.22.
38. Mark, JOSHUA J.: „Women in Ancient Egypt.” Ancient History Encyclopedia. Ancient History Encyclopedia, 04 Nov 2016. Web. 09 Nov 2018.
39. Markéta ŠUMPIKOVA, Juraj NEMEC, Martina PETROVA, Beata MERICKOVA: Comparison of the outsourcing by private and public organisation: Czech and Slovak experience Conference: 4th international conference on Operations and Supply Chain Management, 15-17 December 2011, Male, Maldives Letöltés: 2020. 05. 19.
40. PÉTERFALVI Attila – ESZTERI Dániel: A személyes adatok büntetőjogi védelme Magyarországon és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság kapcsolódó gyakorlata. <http://real.mtak.hu/97033/2/P%C3%A9terfalvi%20-%20Eszteri.pdf> Letöltés: 2020.03.23.
41. Physical and Psychological Violence at the Workplace Eurofound 2013. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1346&context=intl> Letöltés: 2019. 10. 08.
42. PLATÓN: *Az állam* (Fordította Jánosy István) ötödik és hatodik könyv. <http://mek.niif.hu/03600/03629/03629.htm#102> Letöltés: 2017.10. 01.
43. PETŐ Andrea: *A_nok_es_a_ferfiak_tortenete_Magyarorsz.pdf* Letöltés: 2020. 08. 19.
44. Samuel MOYN: Not Enough Human Rights in an Unequal World Harvard University Press, 2018. <https://www.law.columbia.edu/sites/default/files/microsites/law-theory-workshop/files/nedist.pdf> p.9. Letöltés. 2019.01.22.
45. Sandra FREDMAN: Emerging from the Shadows: Substantive Equality and Article 14 of the European Convention on Human Rights, *Human Rights Law Review*, 2016, 16, p.273–301 Advance Access Publication Date: 16 April 2016. Letöltés: 2019.12.11.
46. SCWEITZER Gábor: Közjogi provizórium, jogfolytonosság, új közjogi irány Az 1919/1920-1944 közötti magyarországi alkotmányjog-tudomány vázlat http://real.mtak.hu/11507/2/schweitzer_alkotmanyjog_tudomany.pdf. Letöltés: 2020.04.24.

47. SZABÓNÉ dr. Kaposi Dóra: MÉLTÁNYOSSÁG A NYUGDÍJBIZTOSÍTÁSI ELJÁRÁSOKBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ EGYSZERI SEGÉLY-ÉS KÜLÖNLEGES NYUGELLÁTÁS –EMELÉSI ELJÁRÁSOKRA pdf. Letöltés: 2020.04.02.
48. The Constitution of the International Labour Organisation signed at Versailles June 28, 1919 ANNEX First Meeting of Annual Labour Conference, 1919. Letöltés: 2019.01.01.
49. The Works of Xenophon by H. G. DAKYNS, Macmillan and Co., 1897. This web edition published by eBooks@Adelaide. Letöltés: 2019.01.22.
50. Trans and Intersex people Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression European Network of Legal Experts in the non-discrimination field Written by Silvan Agius & Christa Tobler Supervised by Migration Policy Group. Letöltés: 2020.04.24.
51. UN Economic and Social Council THE RIGHT TO WORK General comment No. 18 Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. III. STATES PARTIES’ OBLIGATIONS General legal obligations. 2018.11. 09.
52. ZACCARIA Márton Leó Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/1. Letöltés: 2020.04.24.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatai:

1. EBH/69/2006.
2. EBH/ 86/2007.
3. EBH/395/2007.
4. EBH/114/2017.
5. EBH/165/2013.
6. EBH/450/2006.
7. EBH/291/2017.
8. EBH/456/2017.
9. EBH/641/2007.
10. EBH2007.1629.

11. EBH/70/2018.
12. EBH2018. K.23.

Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásai:

1. A Tanácsadó Testület 288/1/2010 (II.11.) TT. sz. állásfoglalása a 362/2004. (XII.26.) Korm. Rendelet 2009. október 1. napjától hatályos 14/B. §-ának eljárásjogi értelmezéséről.
2. A Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.
3. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről.
4. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.
5. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 2/2007. (III. 23.) TT sz. állásfoglalása

Alkotmánybíróság határozatai:

1. 11/2018. (VII.18.) AB határozat.
2. 11/2019. (III.29.) AB határozat.
3. 14/2014. (V.13.) AB határozat.
4. 14/2018. (IX.27.) AB határozat.
5. 177/2011. (XII. 29.) AB határozat.
6. 18/2000. (VI.6.) AB határozat.
7. 20/2014. (VII.3.) AB határozat.
8. 21/1990. (X. 4.) AB határozat.
9. 22/2019. (VII. 5.) AB határozat.
10. 23/1990. (X.31.) AB határozat.
11. 23/1990. (X.31.) AB határozat.
12. 26/1993. (IV. 29.) AB határozat.
13. 30/2017. (XI. 14.) AB határozat.
14. 3019/2020. (II. 10.) AB határozat.

15. 3070/2017. (IV. 19.) AB határozat.
16. 3115/2013. (VI. 4.) AB határozat.
17. 3141/2019. (VI. 13.) AB végzés.
18. 3152/2017. (VI. 14.) AB végzés.
19. 3154/2017. (VI. 21.) AB határozat.
20. 3169/2018. (V. 22.) AB határozat.
21. 32/1991. (VI. 6.) AB határozat.
22. 32/2015. (XI. 19.) AB határozat.
23. 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat.
24. 3341/2017. (XII. 20.) AB határozat.
25. 34/2014 (XI.14.) AB határozat.
26. 34/2017. (XII.11.) AB határozat.
27. 35/1994. (VI.24.) AB határozat.
28. 43/2005. (XI.14.) AB határozat.
29. 44/B/1993. AB határozat.
30. 45/2000. (XII. 8.) AB határozat.
31. 458/D/2004. (2005.05.24) AB határozat.
32. 61/2009. (VI.11) AB határozat.
33. 64/1991. (XII.17.) AB határozat.
34. 7/2015. (III. 19.) AB határozat.
35. 752/B/1990. AB határozat.
36. 8/2011 (II. 18.) AB határozat.
37. 9/1990. (IV.25.) AB határozat.
38. 9/2016. (IV.6.) AB határozat.

Egyéb bírósági döntések:

1. A Kúria az Mfv. II.10.286/2018. sz. ügyben hozott határozata.
2. Kúria 1629/2007. számú munkaügyi elvi határozat.
3. Kúria, hivatkozási szám: III/01522/2014 [248].
4. Tájékoztató a Kúria M.I. tanácsa által tárgyaláson kívül elbírált Mfv.I.10.727/2016. számú ügyről.
5. Kúria Mfv. I.10.518/2011/4. sz. határozata.

6. Kúria Kfv. III. 37.972/2015/4.
7. A Kúria Pfv. 20.466/2017/8.
8. Kúria Mfv. 10.051/2017/11. - Munkaügyben hozott határozat.
9. BH 1992/8. 632.
10. BH 1993. 294.
11. BH 2008/253.
12. 2015.El.II.JE/P.1-3. mellőző végzés.
13. 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény.
14. Megyei bíróság K.20.102/2010/4.
15. Kaposvári Törvényszék 11.P.21.553/2013/70. szám
16. Kfv. II.37.711/2014/6.
17. Kfv. II.37.797/2014/6.
18. KGD 2015. 148.
19. KGD2018. 27
20. BDT2019. 3988.
21. Fővárosi Törvényszék...P. .../2012/203.szám.
22. III/01591/2014.
23. III/01592/2014.

Az Európai Unió jogszabályai

Az Európai Parlament és a Tanács rendeletek:

1. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2015/848 rendelete (2015. május 20.) a fizetéseképtelenségi eljárásról.
2. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).
3. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/1131 rendelete (2017. június 14.) a pénzügyi alapokról.

4. Az Európai Parlament és a Tanács 1141/2014/EU, Euratom Rendelete (2014. október 22.) az európai politikai pártok és az európai politikai alapítványok jogállásáról és finanszírozásáról.
5. Az Európai Parlament és a Tanács 1303/2013/EU rendelete (2013. december 17.) az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra, a Kohéziós Alapra, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra és az Európai Tengerügyi és Halászati Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről.
6. Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU rendelete (2013. december 17-én) az Európai Szociális Alapról és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről.
7. Az Európai Parlament és a Tanács 516/2014/EU rendelete (2014. április 16.) a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap létrehozásáról, a 2008/381/EK tanácsi határozat módosításáról, valamint az 573/2007/EK és az 575/2007/EK európai parlamenti és tanácsi határozatok és a 2007/435/EK tanácsi határozat hatályon kívül helyezéséről.

Az Európai Parlament és a Tanács irányelvei:

1. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/2102 irányelve (2016. október 26.) a közszférabeli szervezetek honlapjainak és mobilalkalmazásainak akadálymentesítéséről.
2. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
3. 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.
4. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.
5. Az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve (2004. április 29.) az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és

tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

6. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 irányelve (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről.
7. 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 (átdolgozott szöveg).
8. Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
9. Az Európai Parlament és a Tanács 2011/95/EU irányelve (2011. december 13.) a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról.
10. Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012/C 326/02).
11. A Tanács 76/207/EGK 1976. február 9-i irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról.
12. A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.
13. A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.
14. A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelve).
15. A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.
16. A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

17. A Tanács 2003/9/EK irányelve (2003. január 27.) a menedékkérők befogadása minimumszabályainak megállapításáról.
18. A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.
19. A Tanács 2005/85/EK irányelve (2005. december 1.) a menekültstátusz megadására és visszavonására vonatkozó tagállami eljárások minimumszabályairól.
20. 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 (átdolgozott szöveg).
21. A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.
22. Az Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről Megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjának 2019. július 12-i, L 188. számában (79. o.), hatályos 2019. augusztus 1-től.

„Soft Law” dokumentumok:

1. A Tanács 2008/913/IB Keret-határozata (2008. november 28.) a rasszizmus és az idegengyűlölet egyes formái és megnyilvánulásai elleni, büntetőjogi eszközökkel történő küzdelemről.
2. A Bizottság Közleménye a Tanácsnak az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem. Brüsszel, 18.7.2007 COM (2007) 424 végleges.
3. A Tanács határozata a Macedónia volt Jugoszláv Köztársasággal a csatlakozási partnerségben létrehozott elvekről, prioritásokról és feltételekről, valamint a 2006/57/EK határozat hatályon kívül helyezéséről Brüsszel, 6.11.2007 COM (2007) 659 végleges.

Egyéb jogszabályok

1. Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
3. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról.
4. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Fot).
5. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
6. 2009. évi LXXVI. törvény a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól
7. 2009. évi VI. törvény- a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről.
8. 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól
9. 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati kormánytisztviselőkről, 2016. évi LII. törvény az állami kormánytisztviselőkről.
10. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
11. 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.
12. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
13. 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
14. 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.
15. 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (Pp.).
16. 2017. évi LIV. törvény egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról.
17. 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról.
18. 2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról.
19. 418/2016. (XII. 14.) Korm. rendelet a nemzetbiztonsági ellenőrzés és a felülvizsgálati eljárás során a biztonsági kérdőív kitöltésének eljárási szabályairól, valamint a nemzetbiztonsági ellenőrzéssel összefüggésben a lényeges adatokban bekövetkezett változás bejelentésének rendjéről.

20. 12/2019. (VIII. 14.) MvM rendelet a fővárosi és megyei kormányhivataloknál foglalkoztatott kormánykormánytisztviselők kiemelt ügyintézői osztályba sorolásáról.
21. 12/2019. (VIII. 14.) MvM rendelet.
22. 1187/2020. (IV. 28.) sz. Korm. határozat.

ECJ ítéletei:

1. A Közszolgálati Törvényszék ítélete - Gollnisch kontra Parlament (T-346/11. és T-347/11. sz. egyesített ügyek).
2. C- 406/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2017. március 9. Petya Milkova kontra Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol. ECLI: EU: C:2017:198.
3. C- 670/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2020. április 2. CO kontra Comune di Gesturi. ECLI: EU: C:2020:272.
4. C- 80/70., C-43/75., C-149/77. sz. ügyek. A Bíróság ítélete a Defrenne ügyekben ECLI: EU: C:1971:55, ECLI: EU: C:1976:56, ECLI: EU: C:1978:130.
5. C- 87/90., C-88/90., és C-89/90. sz. ügyek. A Bíróság ítélete a Verholen és mások egyesített ügyekben. ECLI: EU: C:1991:314.
6. C-122/15. sz. ügy. A Korkein hallinto-oikeus (Finnország) által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem. A Bíróság ítélete (első tanács), 2016. június 2. ECLI: EU: C:2016:391.
7. C-155/14. P. sz. ügy. Paolo MENGOZZI főtanácsnok indítványa. Az ismertetés napja: 2015. szeptember 3.(1) Evonik Degussa GmbH AlzChem AG, korábban AlzChem Trostberg GmbH, korábban AlzChem Hart GmbH kontra Európai Bizottság.
8. C-157/86 Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann 4 February 1988. ECLI: EU: C:1988:62.
9. C-185/97. sz. ügy, Belinda Jane Coote kontra Granada Hospitality Ltd. A Bíróság 1998. szeptember 22.-i ítélete. ECLI: EU: C:1998:424.
10. C-270/16. sz. ügy. Carlos Enrique Ruiz Conejero kontra Ferroser Servicios Auxiliares SA és Ministerio Fiscal. ECLI: EU: C:2018:17.
11. C-271/91. és C-409/95. sz. ügyek. A Bíróság ítélete a Marshall ügyekben. ECLI: EU: C:1993:335, ECLI: EU: C:1997:533.

12. C-362/14. sz. ügy Maximillian Schrems kontra Data Protection Commissioner VYVES BOT FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA Az ismertetés napja: 2015. szeptember 23. (1). ECLI: EU: C:2015:650.
13. C-377/96-C és 384/96. sz. ügyek. A Bíróság (hatodik tanács) 1998. április 30-i ítélete. August De Vriendt kontra Rijksdienst voor Pensioenen (C-377/96. sz. ügy), Rijksdienst voor Pensioenen kontra René van Looveren (C-378/96. sz. ügy), Julien Grare (C-379/96. sz. ügy), Karel Boeykens (C-380/96. sz. ügy) és Frans Serneels (C-381/96. sz. ügy) és Office national des pensions (ONP) kontra Fredy Parotte (C-382/96. sz. ügy), Camille Delbrouck (C-383/96. sz. ügy) és Henri Props (C-384/96. sz. ügy). Előzetes döntéshozatal iránti kérelmek: Hof van Cassatie és Cour de cassation - Belgium. ECLI: EU: C:1998:183.
14. C-443/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2016. november 24. Dr. David L. Parris kontra Trinity College Dublin és Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform and Department of Education and Skills. ECLI: EU: C:2016:897.
15. C-450/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2019. december 12. WA kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social. ECLI: EU: C:2019:1075.
16. C-544/18. sz. The Commissioners for Her Majesty's Revenue & Customs kontra Henrika Daknevičiute ügyben, a Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2019. szeptember 19. ECLI: EU: C:2019:761.
17. C-159/10 és C-160/10 sz. ügyek Gerhard Fuchs, Peter Köhler és a Land Hessen között folyamatban lévő eljárásokban A Bíróság ítélete (második tanács) 2011. július 21. ECLI: EU: C:2011:508.
18. C-547/18. sz. ügy. A Törvényszék ítélete (első tanács), 2020. március 26. Raivo Teeäär kontra Európai Központi Bank. ECLI: EU: T:2020:119.
19. C-588/18. sz. ügy. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA 2019. december 12. (1). Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) kontra Grupo de Empresas DIA S.A., Twins Alimentación S A. ECLI: EU: C:2019:1083.
20. C-144/04. sz. ügy Tizzano főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2005. június 30. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm. ECLI: EU: C:2005:420.

21. C-152/11. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2012. december 6. Johann Odar kontra Baxter Deutschland GmbH. ECLI: EU: C:2012:772.
22. C-159/10. és C-160/10. sz. egyesített ügyek. A Bíróság (második tanács) 2011. július 21-i ítélete. Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen. ECLI: EU: C:2011:508.
23. C-250/09. és C-268/09. sz. egyesített ügyek. A Bíróság (második tanács) 2010. november 18-i ítélete. Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. ECLI: EU: C:2010:699.
24. C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2013. április 11. HK Danmark, Jette Ring nevében eljárva kontra Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) és HK Danmark, Lone Skouboe Werge nevében eljárva kontra Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S nevében eljárva (C-337/11).
25. C-411/05. sz. ügy. Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA. A Bíróság ítélete a 2007. október 16. ECLI: EU: C:2007:604.
26. C- 415/10. sz. ügy. Galina Meister és a Speech Design Carrier Systems GmbH. ECLI: EU: C:2012:217.
27. C- 476/11. sz. ügy. Juliane KOKOTT főtanácsnok indítványa. Az ismertetés napja: 2013. február 7.(1) Glennie Kristensen érdekében eljáró HK Danmark kontra Experian A/S ECLI: EU: C:2013:590.
28. C-501/12., C-506/12., C-540/12. és C-541/12. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete (második tanács), 2014. június 19. Thomas Specht és társai kontra Land Berlin és Bundesrepublik Deutschland Bundesrepublik Deutschland. ECLI: EU: C:2014:2005.
29. C-555/07. sz. ügy. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. EU: C:2010:21.
30. C-45/09. sz. ügy. Gisela Rosenblatt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH. A Bíróság ítélete 2010. október 12. ECLI: EU: C:2010:601.
31. C-13/60. sz. ügy. A Bíróság 1962. május 18-i ítélete. Ruhrkohlen-Verkaufsgesellschaften "Geitling", Mausegatt" és "Präsident" kontra ESZAK Főhatóság. ECLI: EU: C:1962:15.
32. C- 43/75. sz. ügyben, a Bíróság 1976. április 8-i ítélete a Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. ECLI: EU: C:1976:56.
33. C- 69/80. sz. ügy. Bíróság 1981. március 11-i ítélete. Susan Jane Worringham és Margaret Humphreys kontra Lloyds Bank Limited. ECLI: EU: C:1981:63.

34. C-12/81. sz. ügy. A Bíróság 1982. február 9-i ítélete. Eileen Garland kontra British Rail Engineering Limited. ECLI: EU: C:1982:44.
35. C-53/81. sz. ügy a Bíróság 1982. március 23-i ítélete. D.M. Levin kontra Staatssecretaris van Justitie. ECLI identifier: ECLI: EU: C:1982:105.
36. C-237/85. sz. ügy. A Bíróság (ötödik tanács) 1986. július 1-i ítélete. Gisela Rummler kontra Dato-Druck GmbH. ECLI: EU: C:1986:277.
37. C-179/88. sz. ügy. A Bíróság 1990. november 8-i ítélete. Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, agissant en tant que mandataire pour Birthe Vibeke Hertz, kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant en tant que mandataire pour Aldi Marked K/S. ECLI: EU: C:1990:384.
38. C-158/91. sz. ügy. A Bíróság 1993. augusztus 2-i ítélete. Ministère public és Direction du travail et de l'emploi kontra Jean-Claude Levy. ECLI: EU: C:1993:332.
39. C-167/97. a Bíróság ítélete a 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ügyben, EU: C:1999:60.
40. C- 423/04. sz. ügy A Bíróság (első tanács) 2006. április 27-i ítélete. Sarah Margaret Richards kontra Secretary of State for Work and Pensions ECLI: EU: C:2006:256.
41. C-54/07. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2008. július 10-i ítélete. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV. ECLI: EU: C:2008:397. 27.
42. C-303/06. sz. ügy. A bíróság 2008. július 17.-i ítélete S. Coleman és az Attridge Law, Steve Law (ECLI: EU: C:2008:415).
43. C-229/08. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács) 2010. január 12. Colin Wolf és a Stadt Frankfurt am Main között lévő eljárásban. ECLI: EU: C:2010:3.
44. C-246/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. július 8-i ítélete. Susanne Bulicke kontra Deutsche Büro Service GmbH. ECLI: EU: C:2010:418.
45. C-104/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2010. szeptember 30-i ítélete. Pedro Manuel Roca Álvarez kontra Sesa Start España ETT SA. ECLI: EU: C:2010:561.
46. C-499/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2010. október 12-i ítélete. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Region Syddanmark. ECLI: EU: C:2010:600.
47. C-109/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2011. március 10-i ítélete. Deutsche Lufthansa AG kontra Gertraud Kumpan. ECLI: EU:C:2011:129.
48. C-147/08. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. május 10-i ítélete. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg. ECLI: EU: C:2011:286.

49. C-391/09. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2011. május 12-i ítélete. Malgožata Runevič-Vardyn és Łukasz Paweł Wardyn kontra Vilniaus miesto savivaldybės administracija és társai. ECLI: EU: C:2011:291.
50. C-310/10. sz. ügy. A Bíróság (negyedik tanács) 2011. július 7-i ítélete. Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești kontra Ștefan Agafiței és társai. ECLI: EU: C:2011:467.
51. C-447/09. sz. ügy. A Bíróság (nagytanács) 2011. szeptember 13-i ítélete. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG. ECLI: EU: C:2011:573.
52. C-123/10. sz. ügy. A Bíróság (negyedik tanács) 2011. október 20-i ítélete. Waltraud Brachner kontra Pensionsversicherungsanstalt. ECLI: EU: C:2011:675.
53. C-167/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. C. D. kontra S. T. ECLI: EU: C:2014:169. C-363/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2014. március 18. Z. kontra A Government department és The Board of management of a community school. ECLI: EU: C:2014:159.
54. C- 416/13. ügy. A bíróság 2014. november 13-i ítélete Vital Pérez, ECLI: EU: C:2014:2371.
55. C- 417/13. sz. ügy. A Bíróság (második tanács) 2015. január 28-i ítélete. ÖBB Personenverkehr AG kontra Gotthard Starjakob. ECLI: EU: C:2015:38.
56. C-258/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2016. november 15. Gorka Salaberria Sorondo kontra Academia Vasca de Policía y Emergencias. ECLI: EU: C:2016:873.
57. C-272/15. sz. ügy. A Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2016. december 21. Swiss International Air Lines AG kontra The Secretary of State for Energy and Climate Change és Environment Agency. ECLI: EU: C:2016:993.
58. C-258/14. sz. ügy. A Bíróság ítélete (nagytanács), 2017. június 13. Eugenia Florescu és társai kontra Casa Județeană de Pensii Sibiu és társai. ECLI: EU: C:2017:448.
59. C-354/16. sz. ügy. A Bíróság ítélete (első tanács), 2017. július 13. Ute Kleinsteuber kontra Mars GmbH. ECLI: EU: C:2017:539.
60. C-154/18. sz. ügy. A Bíróság ítélete (második tanács), 2019. február 14. Tomás Horgan és Claire Keegan kontra Minister for Education & Skills és társai. ECLI: EU: C:2019:113.
61. C-184/89. sz. ügy. A Bíróság (hatodik tanács) február 7.-i ítélete: 1991. Helga Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg. ECLI: EU: C:1991:50.

62. C-13/94. sz. ügy. A Bíróság április 30.-i ítélete: 1996. P kontra S és Cornwall County Council. ECLI: EU:1996:170.
63. C- 421/92. sz. ügy. A Bíróság (hatodik tanács) május 5.-i ítélete: 1994. Gabriele Habermann-Beltermann kontra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V. ECLI: EU: C:1994:187.
64. C-54/07. sz. ügy A Bíróság (második tanács) 2008. július 10-i ítélete. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeidshof te Brussel - Belgium. ECLI: EU: C:2008:397.
65. C- 5/12. sz. ügy. A Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2013. szeptember 19. Marc Betriu Montull kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). ECLI: EU: C:2013:571.
66. C-222/84. sz. ügy. A Bíróság május 15.-i ítélete: 1986. Marguerite Johnston kontra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. ECLI: EU: C:1986:206.
67. C-294/92. sz. ügy. A Bíróság május 17.-i ítélete: 1994. George Lawrence Webb kontra Lawrence Desmond Webb. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Court of Appeal (England) - Egyesült Királyság. ECLI: EU: C:1994:193.
68. C-33/89. sz. ügy. A Bíróság (hatodik tanács) június 27.-i ítélete: 1990. Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeitsgericht Hamburg - Németország. ECLI: EU: C:1990:265.
69. C-171/88. sz. ügy. A Bíróság (hatodik tanács) július 13.-i ítélete: 1989. Ingrid Rinner-Kühn kontra FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Arbeitsgericht Oldenburg - Németország. ECLI: EU: C:1989:328.
70. C-345/89. sz. ügy. A Bíróság július 25.-i ítélete: 1991. Tribunal de police d'Illkirch. ECLI: EU: C:1991:324.
71. C-127/92. sz. ügy. A Bíróság október 27.-i ítélete: 1993. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority és Secretary of State for Health. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Court of Appeal (England) - Egyesült Királyság. ECLI: EU: C:1993:859.
72. C-177/88. sz. ügy. A Bíróság november 8.-i ítélete: 1990. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. ECLI: EU: C:1990:383.

73. C- 409/95. sz. ügy. A Bíróság november 11.-i ítélete: 1997. Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen. ECLI: EU: C:1997:533.
74. C-102/88. sz. ügy. A Bíróság (ötödik tanács) december 13.-i ítélete: 1989. M. L. Ruzius-Wilbrink kontra Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Raad van Beroep Groningen - Hollandia. ECLI: EU: C:1989:639.
75. C-65/14. sz. ügy. Főtanácsnoki indítvány a Charlotte Rosselle és az Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), az Union nationale des mutualités libres (UNM) között, az Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) részvételével folyamatban lévő eljárásban, ben, ECLI: EU: C:2014:2473.
76. Case C- 222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary 15 May 1986. ECLI: EU: C:1984:273.
77. Case C- 400/93. Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri 31 May 1995. ECLI: EU: C:1995:155.
78. Case C- 450/93. Eckhard Kalanke und Heike Glissmann v. Freie Hansastadt Bremen [1995] ECR, I – 3051.
79. Case C- 457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV. and Johanna Lewark, 6 February 1996. ECLI: EU: C:1996:33.
80. Case C- 9/80. Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited 11. March 1981. ECLI: EU: C:1981:63.
81. Case C- 9/91. Judgment of the Court of 7 July 1992. The Queen v Secretary of State for Social Security, ex parte Equal Opportunities Commission. ECLI: EU: C:1992:297.
82. Case C-106/89. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 November 1990. - Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA. ECLI: EU: C:1990:395.
83. Case C-109/91. Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf 6 October 1993. ECLI: EU: C:1993:833.
84. Case C-130/75. Vivien Prais v Council of the European Communities 27 October 1976. 1599 ECLI: EU: C:1976:142.
85. Case C-136/95. Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) and Evelyne Thibault, ECLI: EU: C:1998:178.
86. Case C-147/95. Dimossia Epicheirissi Ilectrismou (DEI) and Efthimios Evrenopoulos 17 April 1997. ECLI: EU: C:1997:201.

87. Case C-152/84 Marshall v South-West Hampshire Area Health Authority (1986) ECR 723.
88. Case C-15-69. Judgment of the Court of 15 October 1969. Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. ECLI: EU: C:1969:46.
89. Case C-170/84. Judgment of the Court of 13 May 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. ECLI: EU: C:1986:204.
90. Case C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus 8. november 1990. ECLI: EU: C:1990:383.
91. Case C-194/08. Susanne Gassmayr v Bundesminister für Wissenschaft und Forschung 1 July 2010 ECLI: EU: C:2010:386.
92. Case C-237/94. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 23 May 1996. John O'Flynn v Adjudication Officer. Reference for a preliminary ruling: Social Security Commissioner - United Kingdom. ECLI: EU: C:1996:206.
93. Case C-249/96. Judgment of the Court of 17 February 1998. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. 26.-28. ECLI: EU: C:1998:63.
94. Case C-2-56. Opinion of Mr Advocate General Roemer delivered on 11 February 1957. Mining undertakings of the Ruhr Basin being members of the Geitling selling agency for Ruhr coal, and the Geitling selling agency for Ruhr coal v High Authority of the European Coal and Steel Community. ECLI identifier: ECLI: EU: C:1957:1.
95. Case C-256/01. Debra Allonby and Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, 13 January 2004, ECLI: EU: C:2004:18.
96. Case C-262/88. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group 17 May 1990. ECLI: EU: C:1990:209.
97. Case C-322/88. Salvatore Grimaldi, residing in Brussels, and Fonds des maladies professionnelles (Occupational Diseases Fund), Brussels 13. December 1989. ECLI: EU: C:1989:646.
98. Case C-328/91. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 March 1993. Secretary of State for Social Security v Evelyn Thomas and others. ECLI: EU: C:1993:117.
99. Case C-333/97. Susanne Lewen v Lothar Denda. 21 October 1999. ECLI: EU: C:1999:512.

100. Case C-342/93. Joan Gillespie and Others and Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board, Southern Health and Social Services Board, 13 February 1996. ECR I-00475.
101. Case C-381/99. Susanna Brunnhofer and Bank der österreichischen Postsparkasse 26 June 2001. ECLI: EU: C:2001:358.
102. Case C-401/11. sz. ügy. Judgment of the Court (Third Chamber), 11 April 2013. Blanka Soukupová v Ministerstvo zemědělství. ECLI: EU: C:2013:223.
103. Case C-407/98. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 6 July 2000. Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist. ECLI: EU: C:2000:367.
104. Case C-438/99. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 October 2001. Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios. ECLI: EU: C:2001:509.
105. Case C-63/08. Virginie Pontin v T-Comalux SA 29 October 2009. ECLI: EU: C:2009:666.
106. Case C-66/85. Deborah Lawrie-Blum, v Land Baden-Württemberg 3 July 1986). ECLI: EU: C:1986:284.
107. Case C-96/80. Judgment of the Court of 31 March 1981. J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. Reference for a preliminary ruling: Employment Appeal Tribunal - United Kingdom. ECLI: EU: C:1981:80.
108. F-104/09. sz. ügy. A Közszolgálati Törvényszék (első tanács) 2011. március 24-i ítélete. Diego Canga Fano kontra Az Európai Unió Tanácsa. ECLI: EU: F:2011:29.

Nemzetközi Bíróság ítélete:

Case No. IT-98-33 The Prosecutor v. Radislav Krstic. International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia.

Strasbourg Emberi Jogi Bíróság ítéletei:

Case of HESSE-ANGER and ANGER v. GERMANY 45835/99 Decision (Partial) Court (Fourth Section) 17/05/2001.

Case of KONRAD v. GERMANY 35504/03 Decision Court (Fifth Section) 11/09/2006.

Case of L. and V. v. AUSTRIA (Applications nos. 39392/98 and 39829/98) JUDGMENT STRASBOURG 9 January 2003 FINAL.

Case of Timishev v. Russia (Applications nos. 55762/00 and 55974/00) JUDGMENT
STRASBOURG 13. December 2005 FINAL 13/03/2006.

I.B. v. Greece European Court of Human Rights - Application No. 552/10. JUDGMENT
STRASBOURG 3 October 2013 FINAL 03/01/2014.