

4. A FÉRFIAK ÉS NŐK KÖZÖTTI DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAÜGYI JOGVISZONYOKBAN

Peszlen Zoltán

Alkotmányos védelem

Általános alkotmányos védelem

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát a Magyar Köztársaság Alkotmánya deklarálja. Az Alkotmány 66. § (1) bekezdése rögzíti a teljes egyenjogúságot a férfiak és nők között - azaz elutasítja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést - az élet minden területére kiterjedő módon:

“A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.”

A nemek szerinti diszkrimináció mellett az Alkotmány nevesíti az egyéb különbségtétel tilalmát is az Alkotmány 70/A. § (1)-(3) bekezdéseiben:

“(1) 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.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.”

Az Alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy az állam területén tartózkodó személyek között nem tehető kivétel faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerint sem.¹

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint² a diszkrimináció tilalma nem értelmezhető úgy, hogy a természetes személyek közötti különbségtétel abszolút értelemben tilos. A jogszabályok csupán az emberi méltósághoz való jogot sértő és ekként hátrányos megkülönböztetéseket utasítják el.

A diszkrimináció definíciói

¹ 61/1991. (XI. 20.) AB határozat

² 61/1991. (XI. 20.) AB határozat

Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. §-hoz adott jogértelmezésében az alábbiak szerint definiálta a diszkriminációt, mint jogi alapfogalmat: *“...az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával, és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagossá mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.”*³

Mindez annyit jelent, hogy a diszkrimináció alkotmányellenessége akkor áll fenn, ha a megkülönböztetés **indokolatlan**, s az teljes egészében önkényes, **szubjektív**.

Az Alkotmánybíróság egyik korábbi értelmezése szerint⁴ *“a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos. A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.”*

A hátrányos megkülönböztetésnek tehát még az sem lehet az oka, hogy azzal a **nagyobb társadalmi egyenlőséget** szolgáljuk. Az egyént megillető jogosultságok és kedvezmények meghatározása során az emberi méltóság alapjogát minden esetben tiszteletben kell tartani.

Az Alkotmánybíróság határozatban⁵ mondta ki, hogy a hátrányos megkülönböztetés **tilalma nem abszolút**, attól bizonyos korlátok között el lehet térni. Azt a kérdést, hogy az eltérés, illetőleg a *“megkülönböztetés az alkotmányos határok között maradt-e, csakis a mindenkor szabályozás tárgyi és alanyi összefüggésében vizsgálható, hiszen ugyanaz a kritérium ... a kontextustól függően minősülhet diszkriminatívnek. Az egyenlőségnek az adott tényállás lényeges elemére nézve kell fennállnia. Ha azonban adott szabályozási koncepción belül eltérő szabályozás vonatkozik valamely csoportra, ez a megkülönböztetés tilalmába ütközik, kivéve ha az eltérésnek kellő súlyú alkotmányos indoka van.”*⁶

Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése kimondja, hogy *“az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.”* Ezt a rendelkezést a munkajogi szabályok tárgyalása során fejtem ki részletesebben.

A Polgári Törvénykönyv által nyújtott jogvédelem

³ 35/1994. (VI. 24.) AB határozat

⁴ 90/B/1990/9 számú AB határozat

⁵ 90/B/1990/9 számú AB határozat

⁶ 90/B/1990/9 számú AB határozat

A személyhez fűződő jogok védelme

A Polgári Törvénykönyv (Ptk.) a **személyhez fűződő jogok megsértésének minősíti a hátrányos megkülönböztetés minden formáját**, így a nemek közötti diszkriminációt is.

“A személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük vagy felekezetük szerint, továbbá a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.”⁷

Az idézett jogszabályhely a Ptk. 75. §-ának kiegészítő, értelmező szabályaként - néhány különösen fontos, többségében az Alkotmányban is rögzített személyhez fűződő jogot külön is nevesít, azonban a felsorolás természetesen nem tekinthető teljesnek. A felsorolt sérelmek jellegüknél fogva, s a törvény kifejezett rendelkezéséből is következően, kizárólag természetesen személyhez kapcsolódhatnak. Irányadóak azonban minden olyan esetben, amikor az állam területén tartózkodó magánszemélyt ér e körbe eső támadás, függetlenül a sértett állampolgárságától.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról a Ptk. 8. §-ában írtakkal összhangban rendelkezik a törvény. A valamennyi embert egyenlő mértékben, minden megkülönböztetés nélkül megillető jogképesség kinyilvánítása mellett ekként személyhez fűződő jogsértésnek minősíti a magánszemély **jogegyenlőségét csorbító hátrányos megkülönböztetését** is. Jogvédelemre azonban nemcsak a nemi, faji, nemzetiségi vagy felekezeti hovatartozás szerinti hátrányos különbségtétel ad alapot.⁸

A Ptk. 8. §-a kimondja, hogy: *(1) A Magyar Köztársaságban minden ember jogképes: jogai és kötelességei lehetnek.*

(2) A jogképesség az életkorra, nemre, fajra, nemzetiséghez vagy felekezethez tartozásra tekintet nélkül egyenlő.

(3) A jogképességet korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis.

Az idézet szerinti jogegyenlőséget a Ptk. az 1976. évi 8. törvényerejű rendelettel kihirdetett, s az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 20. Cikkének 2. pontja és a 26. Cikke rendelkezései alapján tartalmazza, amely kimondja, hogy a ***törvény előtt minden személy egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van egyenlő törvényes védelemre***. Ezért törvénynek kell tiltania bármilyen megkülönböztetést, mint amilyen például a faj, cím, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy más helyzet alapján történő megkülönböztetés.

A hátrányos megkülönböztetést megvalósító **magatartások** törvényi **felsorolásának hiányában** azok körét a bírói gyakorlatnak kell kimunkálnia. Azt, hogy milyen eljárás minősíthető ekként, csak a

⁷ Ptk. 76. §

⁸ Ptk. Kommentár

körülményeknek, bizonyítékoknak és a peres felek érdekeinek egybevetésével lehet meghatározni.⁹ A bíróság például megállapította a hátrányos megkülönböztetés tényét amiatt, mert az alperesi pénztintézet, illetve biztosító társaság épületeinek bejárata nem volt alkalmas arra, hogy azokon a mozgássérült és általában tolokocsival közlekedő felek bejussanak oda.¹⁰

A Ptk. által nyújtott jogorvoslati lehetőségek

A Ptk. a személyhez fűződő jogok megsértése esetére a 84. §-ban meghatározott jogorvoslati lehetőségeket rögzítik.

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

- a) követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;*
- b) követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;*
- c) követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;*
- d) követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;*
- e) kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.*

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

A jogszabályhely a személyhez fűződő jog megsértésének orvoslását több speciális jogvédelmi eszköz igénybevételi lehetőségével biztosítja. Ezek egy része objektív, helyreállító jellegű jogkövetkezmény, másik része pedig az általános polgári jogi szankciók körébe sorolható, szubjektív szempontokat is értékelő vagyoni jellegű szankció.

I. Az **objektív személyiségvédelmi eszközöket** a 84. § (1) bekezdés a)-d) pontjai tartalmazzák. Ezek igénybevételére akkor van lehetőség, ha megállapítható a személyiségi jogsérelem valamint az, hogy e sérelem és a jogsértő magatartás között kauzális, azaz ok-okozati összefüggés van. Annak nincs jelentősége, hogy a jogsértő személy felelősen járt-e el, vagy tettének motívuma jó vagy rosszhiszeműséget tanúsít. A jogkövetkezmény azzal szemben alkalmazható, aki a jogsértést okozta, vagy annak bekövetkeztében közrehatott.

Általában bármely személyiségi sérelem megalapozhatja a fenti intézkedések bármelyikének alkalmazását. Nem kizárt az sem, hogy közülük több, együttesen érvényesüljön. Alapvetően az adott ügy körülményei (a jogsértés módja, nyilvánossága stb.) határozzák meg, hogy mikor, melyik, illetve melyek alkalmasak, illetve szükségesek a jogellenes magatartás nyomán kialakult helyzet helyreállítására, a sérelem kiküszöbölésére.

⁹ Pp. 206. § (1) bek.

¹⁰ BH1995. 698.

a) A **jogsértés bírósági megállapítása** feltétele a személyiségi jogsértés miatt tehető intézkedések alkalmazásának, s ezen túl jogvédelmi eszközként is funkcionál egyaránt betöltve prevenció és reparációs funkciót is. A jogalkotó szándéka szerint a jogsértés megállapítása alkalmas lehet arra, hogy a jogsértőt és másokat visszatartsa a hasonló jellegű jogsértésektől. E mellett a reparáció sajátossága, hogy adott esetben alkalmas lehet arra, hogy elégtételt nyújtson a sérelmet szenvedett személynek.

b) A jogsértés **abbahagyására kötelezés**, a **jogsértő eltiltása** a további jogsértéstől szintén fontos eszköze lehet a kialakult sérelmes helyzet megszüntetésének. Ez az igény általában akkor alkalmazandó, ha a jogsértő magatartásával előidézett következmény a bírósági határozathozatal időpontjában még fennáll.

A jogsértő magatartástól való eltiltás olyankor indokolt és célszerű, ha alapos okkal feltételezhető az, hogy a jogsértő a sérelmesnek ítélt cselekményét a későbbiekben is folytatni fogja.

c) Az **elégtétel adása** erkölcsi jóvátételt jelent, s arról szól, hogy a jogsértő - a jogsértő magatartás elkövetésének elismerésén túl – kinyilvánítja megbánását, "jóvátételi szándékát" is.¹¹ Elégtétel adására szóban, írásban, a nyilvánosság előtt vagy annak kizárásával egyaránt sor kerülhet. A mód és a nyilvánosság körének meghatározása során azt kell szem előtt tartani, hogy az mind teljesebben biztosítsa a jogsértő magatartásról tudomást szerzők előtt az elégtétel megismerését is. Az elégtétel nyújtás tartamáról a bíróságnak kell rendelkeznie, annak szövegét tehát az ítélet rendelkező részébe kell foglalni.

d) A jogosult követelheti a **sérelmes helyzet megszüntetését**, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg annak jogsértő mivoltától megfosztását. Előfordulhat, hogy a jogsértés olyan állapotot hoz létre, amely csak a sérelmes helyzet előtti, azaz az eredeti állapot helyreállításával orvosolható. Ilyenkor a bíróság ítéletének - ha azt a jogosult kéri - ki kell terjednie a kifogásolt állapot megszüntetéséhez, az eredeti állapot helyreállításához szükséges eljárásra is.

II. A vagyoni jellegű szankciók körében a személyiségi jogában sértett vagyoni és nem vagyoni kártérítésre is jogosult.

a) **Vagyoni kártérésre** akkor van mód, ha a személyhez fűződő jogsérelem vagyoni károsodáshoz vezetett, vagy az annak okán előállott nem vagyoni kár vagyoni eszközökkel csökkenthető, esetleg kiküszöbölhető. A kártérítési igény vagyoni jellegén nem változtat, ha az érvényesítése személyhez fűződő jog megsértésén alapul¹².

A szerződésen kívül okozott károkra vonatkozó rendelkezések szerint kell vizsgálni, hogy a kártérítés feltételei fennállnak-e. Az általános rendelkezésen túl alkalmazhatók a sajátos kártérítési normák is (pl. a veszélyes üzemi felelősség).

¹¹ Fővárosi Bíróság 47.Pf.21432/1990.

¹² BH1991. 476.

Az általános szabályok alapján a kártérítés tárgyi feltétele az, hogy valamely jogellenes magatartással okozati összefüggésben kár keletkezzék. A jelen törvényhely alkalmazásában azonban jogellenes magatartásként csak azok vehetők figyelembe, amelyek személyhez fűződő jogot sértenek. Az okozati összefüggés e magatartás és a vagyoni kár között általában csak közvetett módon mutatható ki (pl. becsületet sértő kritika miatt a zenész nem kap fellépési lehetőséget).

A kártérítési igény megalapozottságához a **jogsértő felróhatóságának megállapítása** e körben is szükséges feltétel. Azt, hogy hiányzik a kártérítési felelősség e szubjektív eleme - az előzőekben tárgyalt feltételekkel szemben - a "károkozónak" kell bizonyítania azzal, hogy úgy járt el, ahogyan az adott helyzetben általában elvárható.

b) A nem vagyoni kár megítélésének feltételei jelentősen változtak az évek során. Az erre vonatkozó rendelkezés (Ptk. 354. §) 1993. november 1-i hatállyal hatályon kívül lett helyezve. Jelenleg e jogintézmény a jelen § (1) bekezdés e) pontjában rögzítettekén túl, a szerződésen kívül okozott károkért fennálló felelősség körében, kizárólag a Ptk. 355. § (1) és (4) bekezdésében nyer szabályozást. Ez utóbbi szerint a kárért felelős személy - amennyiben az eredeti állapot helyreállítására nincs mód, illetve amikor azt a károsult alapos okból nem kívánja - köteles megtéríteni a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát. E jogcímen azt a kárpótlást vagy költséget kell megtérítenie, amely a károkozó körülmény folytán a károsultat ért nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges. A nem vagyoni kártérítés megállapításának feltételei az alábbiak:

- elengedhetetlen a magatartás és a kár közötti **ok-okozati (kauzális) összefüggés**, valamint
- az általános vagy különös kártérítési normák szerinti **felróhatóság** megléte,
- szükséges, hogy a kárt okozó magatartás valamely **személyhez fűződő jog megsértéséből** származzék.

Ha a Ptk. más feltételei is fennállnak, a személyiségi jog sérelme megalapozza a kártérítést, s nincs jelentősége annak, hogy melyik személyhez fűződő jog sérült, olyan amelyet a Ptk. külön nevesít vagy olyan, amely csak az Alkotmányból vezethető le.

A kártérítés általános feltételei között nélkülözhetetlen a **kár bekövetkezése**. Nemcsak a kár nagysága, de maga a személyi kár bekövetkezése is becslésen alapul, amelynek objektív mércéje nincs.¹³

A nem vagyoni kártérítés lényegében nem más, mint kárpótlás az elszenvedett sérelemért. Mértéke a jogsértés súlyához viszonyul, s erről a bíróság **a körülmények alapos mérlegelését** követően határoz. Ennek során értékelni kell – többek között - a jogsértő magatartás módját, annak hatását, eredményét egyaránt, továbbá a felróhatóság súlyát valamint az érintett esetleges közrehatását is. A nem vagyoni kártérítésre a személyiségi jogában sértett jogosult, ez egy személyéhez kötődő jogosítvány, ezért jogutódja e jogsérelemmel kapcsolatosan kártérítésre csak akkor tarthat igényt, ha a jogelőd erre irányuló kérelmét a bíróság előtt már előterjesztette, tehát a per folyamatban léte alatt állt be a jogutódlás.

¹³ Ptk. Kommentár

A Munka Törvénykönyve diszkriminációs rendelkezései

Általános tilalom

A Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) szóló 1992. évi XXII. törvény 5. § (1) bekezdése szerint *“a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviseleti szervezethez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.”*

Az Mt. indoklása szerint a **törvény hatálya** kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amely alapján a munkát Magyarország területén végzik, a munkaviszony pedig munkaszerződéssel jön létre. A törvény indoklása egyértelműen kimondja, hogy *“a tilalmat alkalmazni kell a munkaviszony létesítésénél, a munkaviszony tartama alatt a jogok és kötelezettségek meghatározásánál, a felelősség érvényesítésénél, valamint a munkaviszony megszüntetésénél.”*¹⁴ Álláspontom szerint az Mt. hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezése már akkor is alkalmazható, ha a munkaviszony még létre sem jött, esetleg éppen azért, mert a munkaviszony létesítését a munkáltató diszkriminatív feltételekhez köti.

Ez a diszkriminációt tiltó rendelkezés elvi jelentőségű, azaz a **potenciális munkavállalói kör** sérelme már akkor is megvalósul, ha a munkaviszony nem jött létre. A diszkrimináció a magyar munkaügyi gyakorlatot szemlélve talán éppen akkor a leggyakoribb, amikor a munkáltató új munkaerőt keres. Az állásra jelentkezők között egy beszélgetés és némi önéletrajz alapján ugyanis nyilvánvaló, hogy igen nehéz választani, sokszor az első impressziók és a jelentkező származásához, életkorához, nemiségéhez, vallásához stb. kapcsolódó attitűd, vagy előítélet az, ami a munkáltató döntését predestinálja. Mindez azt eredményezi, hogy a korábban kialakult társadalmi előítéletek rányomják bélyegüket a munkáltatók választására.

Az idézett rendelkezés tartalmára vonatkozóan a Legfelsőbb Bíróság egyik kollégiumi állásfoglalása¹⁵ a következőket mondja: *“nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a **munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés, így különösen az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés.”***

A munkakör jellegéből adódó megkülönböztetés

A munka jellegéből adódó megkülönböztetés sok esetben már a **munkakör elnevezésébe** – óvónő, titkárnő, ápolónő, varrónő stb. - be van építve, azonban már önmagában ezek az elnevezések is

¹⁴ Mt. Kommentár

¹⁵ MK.97

diszkriminatív jellegűek, hiszen ma már a közvélemény előtt is elfogadott tény, hogy például az óvodapedagógusi, titkári feladatokat férfiak is el tudják látni, s erre számos példa akad. Más kérdés természetesen az, hogy általában a nők körében nagyobb az affinitás és készség ezeknek a munkaköröknek az ellátására, de ez még önmagában nem lehet oka a másik nemhez tartozók diszkriminálásának. Nem akarok persze az '50-es években propagált traktoros nők példájára asszociálni, s nem cél az, hogy bebizonyítsuk, a nők is el tudják végezni a legnehezebb munkákat is, s a férfiak is alkalmasak a legszenzitívebb feladatok elvégzésére. A traktoros nők mozgalmának egyébként is igen súlyos egészségügyi következményei voltak, ami azonban pusztán jogi szempontból alkalmas arra, hogy rávilágítsunk, mi is lehet a különbségtétel jogszerű oka. A férfiak és nők közötti adottságbéli különbségek indokolhatják például azt, hogy nehéz fizikai munka tartós ellátására a munkáltató nem nőt, hanem férfit alkalmaz, bár az általánosítás itt sem jogos, hiszen számtalanszor tapasztalhatjuk, hogy egy nő erősebb fizikummal rendelkezik férfi társainál.

E körben az Mt.¹⁶ kimondja, hogy *“nőt és fiatalkorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatalkorú nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.”*

Az Mt. szabályai között találhatunk még további olyan rendelkezéseket is, amelyek a **nők védelmében alkalmazási tilalmakat** állapítanak meg:

- ‘ *“A nőt terhessége megállapításától a gyermekének egyéves koráig ... éjszakai munkára igénybe venni nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.”¹⁷*
- ‘ *“A nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig ... túlmunkára (készenlétre) nem vehető igénybe; ettől érvényesen eltérni nem lehet.”¹⁸*

Ezek a szabályok nyilvánvalóan a nők védelmében kerültek be a Munka Törvénykönyvébe, mégsem ilyen egyértelmű a helyzet. Az említett tilalmazott alkalmazások ugyanis az ott megfogalmazott hátrányosabb munkakörülményeket lényegesen előnyösebb bérezéssel és esetlegesen előnyösebb szakmai előmenetellel párosítják, amelytől így a nő akarata ellenére automatikusan elesik.

E szabályok alkalmazásának talán a nők szempontjából kívánatosabb módja az lehetne, ha az említett éjszakai munkát és túlmunkát az érintett nő beleegyezésétől tenné függővé a törvény. Erre jó példa az Mt. kiküldetésre vonatkozó rendelkezése: *nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig.*¹⁹

¹⁶ Mt. 75. § (1) bekezdése

¹⁷ Mt. 121. § (1) bekezdése

¹⁸ Mt. 128. § (2). bekezdése

¹⁹ Mt. 105. § (5) bek.

Negatív parancs

A hatályos magyar munkajogi szabályozás előírja tehát a nemek közötti egyenlőség megvalósítását, s a munkáltatókat e tekintetben egyenlő bánásmódra kötelezi. A szabályozás azonban megelégszik a tilalom megfogalmazásával, azaz a **“negatív parancs”**²⁰, azt nem kíséri az egyenlő bánásmódot, az egyenlő esélyeket előmozdító pozitív eszközök alkalmazása. Erre leginkább a bérezés tekintetében lenne szükség. Kétségtelenül igaz ugyanakkor, hogy a bérezésben történő megállapodás elsődlegesen a munkáltató és a munkavállaló közötti alku eredménye a kollektív szerződés szabályi között, s az állami szabályozásnak elvileg csekély a jelentősége. A piaci viszonyokat, s egyúttal a szerződési szabadság elvét azonban valószínűleg nem sértené, ha a bérezés tekintetében jelenleg megnyilvánuló eseti diszkriminációt egy szelíd mértékű állami, azaz jogszabályi beavatkozás szabályozná.

A **bérezés** tekintetében az állami munkáltatói szféra jó példát mutat - bár ez is csak a jogszabályi rendelkezéseknek tudható be - ugyanis a közalkalmazottak és köztisztviselők előmeneteli és bérezési rendszere tekintetében a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)²¹ valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények (Ktv.)²² a munkakörhöz kötött iskolai végzettségtől, képesítéstől, valamint a közalkalmazotti, köztisztviselői szolgálatban eltöltött jogviszonytól időtartamától teszik függővé az előmeneteli és javuló illetményezési feltételeket. A szabályozás alapján itt elvileg kizárt a nemek közötti különbségtétel a bérezés és előmenetel vonatkozásában. A szakértők azonban mindezek ellenére is azt feltételezik, hogy a bérkülönbségek jelen vannak a közszférában is, éppen úgy, ha nem is olyan mértékben, mint a piaci szférában, ahol a bérezés szabad alku tárgya. A rendelkezésre álló adatok szerint a bérkülönbségek mind a közszférában, mind pedig a magánszférában 10 % körül alakulnak. *“Az eltérés hosszú idő óta meglehetősen állandóságot mutat, annak áttörése csak a társadalmi beidegződés lassú változásától várható. Jellemző, hogy a közszférában meglehetősen nagy determináltsággal működő illetmény-előmeneteli rendszerek ellenére ... hasonló mértékű diszkrimináció érvényesül, mint a szabad béralkuval jellemezhető piaci szférában.”*²³

A bérezésben tapasztalható különbségtétel azonban egyáltalán nem egyedi, vagy kelet-közép-európai probléma, hiszen az Európai Unió országaiban a bérkülönbség a nemek között meghaladja a hazai szintet, s 25-40 % között alakul.²⁴

Az Európai Unió jogában ismert egy eseti döntés, az ún. Marschall-ügy, amiben az Európai Bíróság a közösségi joggal összeegyeztethetőnek ítélte az állások betöltésénél a nőket előnyben részesítő ún. **kvótarendszer** bevezetését. E szerint az azonos alkalmasság, hozzáértés és szakmai teljesítmény esetén a nőknek biztosít elsőbbséget a szisztéma az előléptetésnél, ha egy besorolási osztályban a

²⁰ Lehoczkyné dr. Kollonay Csilla: Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában; Egyenlő esélyek és jogharmonizáció, 1997. Budapest MÜM

²¹ 1992. évi XXXIII. törvény 60-68. §

²² 1992.évi XXIII. törvény 42-49. §

²³ Munkaügyi Minisztérium 1996. évi Tájékoztatója

²⁴ Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében; Vegyesváltó, 1999. Budapest

férfiaknál kisebb a nők számaránya.²⁵ A Mt. 5. §-a ennek a kvótarendszernek, s ezzel a pozitív diszkriminációnak illetően megvalósulását teljességgel kizárja, hiszen a hivatkozott jogszabályhely szerint nem lehet az előnyben részesítés alapja az érintett munkavállaló neme szerinti hovatarozása.

Közvetlen és közvetett diszkrimináció az EU-ban

A munkajogi diszkrimináció tekintetében az Európai Unió joga különbséget tesz közvetlen (direkt) és közvetett (indirekt) diszkrimináció között. **Közvetlen** a **diszkrimináció** akkor, ha a kifogásolt munkáltatói magatartás a munkavállalók között megkülönböztetést eredményez attól függetlenül, hogy a munkáltatót a diszkriminatív szándék vezette- e vagy sem, azaz az elbírálás alapja maga a tény és nem a szándék.²⁶

A **közvetett diszkrimináció** ezzel szemben akkor valósul meg, ha a megkülönböztetés nem a dolgozók neme alapján történik, mégis a hátrányok kizárólag, vagy túlnyomórészt az egyik nemhez tartozó munkavállalókat sújtják, s a munkáltató nem tudja ésszerűen megindokolni a különbségtételt. A közvetett diszkrimináció legkézzelfoghatóbb példája a munkavállalók felvétele. Ennek során a munkáltató olyan feltételeket támaszt a jelentkezők elé, amelynek csak az egy bizonyos preferált csoporthoz tartozó igények képesek megfelelni, s ezzel automatikusan kizárja az állásból a diszkriminált csoporthoz tartozókat.

A két diszkrimináció-típust szemléltetheti az alábbi álláshirdetés:

“XY Kft. felvételt hirdet férfiak részére asszisztensi munkakör betöltésére. Alkalmazási feltételek:

- ’ felsőfokú iskolai végzettség,*
- ’ jó szervező és tárgyalókészség,*
- ’ francia nyelv tárgyalási szintű ismerete,*
- ’ gépkocsivezetői jogosítvány.”*

A hirdetés szövegében egyértelműen diszkriminatív a nemre történő utalás – abból az alapfeltételezésből kiindulva, hogy a munka jellege nem indokolja a megkülönböztetést -, hiszen azzal megvalósul a nemek szerinti közvetlen diszkrimináció. Ezzel szemben a megkülönböztetés indirekt módon történik meg, ha a hirdetés nem tartalmazza azt, hogy a munkakört kizárólag férfiak tölthetik be, azonban a felvételi eljárás során a munkáltató eleve háttérbe szorítja a női jelentkezőket, s esélyt sem ad részükre az állás megszerzésére.

Jogorvoslati lehetőségek

²⁵ Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében; Vegyesváltó, 1999. Budapest

²⁶ Nacsá Beáta: A hátrányos megkülönböztetés tilalma a magyar munkajogi gyakorlatban; Vegyesváltó, 1999. Budapest

Perindítás

A diszkrimináció tilalmát megsértő gyakorlat esetén a legnyilvánvalóbb jogorvoslati lehetőség a perindítás. A hatályos Polgári perrendtartás²⁷ azonban csak arra ad lehetőséget, hogy a sérelmet szenvedett – diszkriminált - fél közvetlenül kezdeményezzen pert a jogsértővel szemben. A diszkrimináció azonban igen sok esetben nemcsak egy-egy személyt, hanem egy bizonyos csoporthoz tartozó minden embert érint, mint például a fentiekben idézett álláshirdetés esetén a női munkavállalók teljes körét. A jogirodalomban az ilyen esetekre ismert az ún. “actio popularis” jogintézménye, amely köznyelven azt jelenti, hogy a társadalom érdekeit sértő esetben egy személy, vagy szervezet a közérdekre, illetve egy társadalmi csoport jogainak sérelmére hivatkozva léphet fel a jogsértővel szemben peres eljárást, vagy egyéb szankciót eredményező eljárást kezdeményezve.

Korábbi polgári eljárási jogunk egészen 1995-ig, az Alkotmánybíróság döntéséig ismerte ezt a jogintézményt. Az ügyésznek ugyanis korábban joga volt arra, hogy keresetet indítson “fontos állami vagy társadalmi érdekből”. Az Alkotmánybíróság arra az esetre korlátozta ezt a perindítási lehetőséget, amikor “a jogosult a jogainak védelmére bármely okból nem képes”²⁸. Az Alkotmánybíróság ezt a döntését azzal indokolta, hogy az ügyész általános keresetindítási joga sértené az egyéni önrendelkezési jogot. Mindez annyit jelent, hogy nincs lehetőség általános keresetindításra, csak olyan személy indíthat pert, akinek jogát vagy jogos érdekét sérti az álláshirdetés.²⁹

Sajnálatos módon amilyen gyakori a diszkrimináció mindennapi életünkben, annyira kevés az ezekkel szemben indított per.

Közérdekű kereset

Jogrendszerünkben létezik egyfajta lehetőség, ami erősen emlékeztet az actio popularis-ra, magyarul a **közérdekű keresetre**. *Ez a közérdekű bejelentésekről, javaslatokról és panaszokról szóló törvény*³⁰ egy kissé idejét múlt már, úgy tűnik, mintha a múlt rendszerből véletlenül maradt volna ránk mementó gyanánt.³¹ A törvény preambuluma fogalmazza meg a jogszabály célját: *“Az állampolgárok közérdekű bejelentéseikkel és javaslataikkal elősegítik a társadalmi viszonyok fejlesztését, a szocialista törvényesség erősítését, a társadalmi tulajdon védelmét és a közéleti tisztaság biztosítását. A panaszok törvényes elintézése segíti a jogos egyéni érdekek érvényre juttatását. A közérdekű*

²⁷ 1952. évi III. törvény

²⁸ 1/1994. (I.7.) AB határozat

²⁹ Peszlen Zoltán: Próbapaper a diszkrimináció ellen; Vegyesváltó, 1999. Budapest

³⁰ 1977. évi I. törvény

³¹ 11/1977. (III. 30.) MT rendelet a törvény végrehajtásáról

bejelentések, javaslatok és panaszok előterjesztése és elintézése része a szocialista demokratizmusnak.

A törvény 4. § (1)-(2) bekezdései szerint “a közérdekű bejelentés olyan körülményre, hibára vagy hiányosságra hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása, illetőleg megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. Felhívhatja a figyelmet olyan magatartásra, vagy tényre is, **amely jogszabályba ütközik**, vagy ellentétes a szocialista erkölccsel, a szocialista gazdálkodás elveivel, illetőleg más módon **sérti vagy veszélyezteti a társadalom érdekét**. A közérdekű javaslat társadalmilag hasznos cél elérésére irányuló kezdeményezés.”

A törvény **szankciórendszere** (12. §) inkább jelképesnek nevezhető, mintsem hatékonyak: “A közérdekű bejelentés alapján - ha alaposnak bizonyul - gondoskodni kell

- a) a közérdeknek megfelelő állapot helyreállításáról vagy az egyébként szükséges intézkedések megtételéről;
- b) a feltárt hibák okainak megszüntetéséről;
- c) az okozott sérelem orvoslásáról, továbbá
- d) indokolt esetben a felelősségre vonás kezdeményezéséről.”

A szankciók pontos tartalmát már sem a törvény, sem a végrehajtási rendelet nem fejt ki, így meglehetősen nehéz meghatározni, hogy például a “felelősségre vonás kezdeményezése” a gyakorlatban mit jelenthetne.

A hivatkozott törvény ismeri még az ún. **panasz** intézményét is (17. §), azonban azt csak egyéni jogsérelem vagy érdeksérelem megszüntetésére irányulóan lehet előterjeszteni akkor, ha “elintézése nem tartozik más, jogilag szabályozott - így különösen bírósági, államigazgatási, munkaügyi (szövetkezeti) döntőbizottsági - eljárásra.”

Az actio popularis jogintézményét a közelmúltban vezették be (hatályos 2000. január 1-től) a **fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény**³²

módosításával. A törvény 25. § (6) bekezdése kimondja, hogy “a *fogyatékos személyek jogszabályban biztosított jogait megsértővel szemben az Országos Fogyatékosügyi Tanács, illetve a fogyatékos személyek országos érdek-képviselői szervezetei pert indíthatnak a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítése érdekében abban az esetben is, ha a sérelmet szenvedett fogyatékosok személye konkrétan nem állapítható meg.*”

Az idézett rendelkezéssel megnyílt a lehetőség arra, hogy mindazokban az ügyekben, ahol a jogsértés a fogyatékosok szélesebb körét érintő jogsértő gyakorlatról, vagy egyszeri jogsérelemről van szó, illetőleg a sértettek személye konkrétan nem állapítható meg, a fogyatékosok képviseletében és nevében az Országos Fogyatékosügyi Tanács járjon el.

Közigazgatási eljárás

³² 1998. évi XXVI. törvény

A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény³³ feladata, hogy *“az Alkotmányban megfogalmazott elvek alapján a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek megtartása állami ellenőrzésének tárgyát, személyi és szervezeti kereteit, az eljárás rendjét, valamint e köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit meghatározza.”*³⁴

A jogszabály a munkaügyi ellenőrzés keretében - 3. § (1) d) pontja - **az ellenőrök által vizsgálándónak minősíti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását**, valamint a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok érvényesülését is.

A munkaügyi felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében – a hátrányos megkülönböztetés esetére összpontosítva – többek között az alábbi **szankciókat alkalmazhatja** /6. § (1) bekezdése/:

- felhívja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,
- kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belüli jövőre nézve történő megszüntetésére,
- javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására.

A **munkaügyi bírság** akkor szabható ki, ha a jogsértés több munkavállalót érint, azonban ezen túl akkor is kiszabható többek között, ha a jogsértés diszkrimináció révén valósul meg, s az csak egy munkavállalót érint. A munkaügyi bírság mértéke

a.) az első alkalommal, egy jogszabályi rendelkezés megsértése esetén 50 000 Ft-tól 1.000.000 Ft-ig,

b.) több jogszabályi rendelkezés megsértése, valamint a korábbi bírságot kiszabó határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belüli újabb jogsértés esetén 50 000 Ft-tól 3.000.000 Ft-ig terjedhet.

“A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, valamint az érintett munkavállalók számát.” /7. § (3) bekezdése/

A lefolytatott ellenőrzés során a foglalkoztatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket.

Az ismertetett rendelkezések arra utalnak, hogy a közigazgatásban is megtalálható az egyebek között a hátrányos munkajogi megkülönböztetésekre specializálódott közhatalmi szervezet, a munkavédelmi felügyelőség, amelynek ráadásul igen széles lehetősége van a szankciók változatos és kellően visszatartó erejű alkalmazására. Annak ellenére, hogy az erről szóló jogszabály már közel négy éves

³³ 1996. évi LXXV. törvény

³⁴ A törvény bevezető rendelkezése

múltra tekint vissza, a közvélemény előtt nem ismert olyan eset, amelyben a felügyelőség munkáltatói diszkrimináció ürügyén hozott volna határozatot. A jogi lehetőség kevésbé ismert voltára tekintettel a rendelkezésekre álló információk szerint csak néhány esetben kezdeményeztek diszkrimináció miatt eljárást.

A munkaügyi felügyelőség szabálysértési hatóságként is eljárhat a szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII.28.) Korm. rendelet 93. § (1) bekezdése alapján. Az a munkáltató, aki a munkavállaló alkalmazását – többek között - nemre, való tekintettel, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt jogellenesen megtagadja, a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. Az (1) bekezdésben meghatározott szabálysértés miatti eljárás a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelő, illetőleg a munkaügyi felügyelő, valamint a bányafelügyelet hatáskörébe is tartozik.

Az eljáró bíróság meghatározása

Az előbbieken ismertetett lehetőségek közül a személyhez fűződő jogokra vonatkozó jogsérelem esetén a **polgári bíróságok** az illetékesek.

A munkaügyi jogvitákban, azaz az Mt. 5. § rendelkezéseinek megsértése esetében kezdeményezett perben a **munkaügyi külön bíróságok** rendelkeznek kizárólagos hatáskörrel. Ebből következik, hogy a polgári peres eljárás választása esetén elvileg már nem terjeszthető elő kérelem a munkajogi normák alapján.

A Legfelsőbb Bíróság egy eset kapcsán eljárásjogi szempontból figyelemre méltó megállapításra jutott. *“A keresetlevélből egyértelműen megállapítható, hogy felperes a személyiségi jogainak megsértését sérelmezi, és ezzel kapcsolatban kér jogvédelmet” A személyiségi jog védelmével kapcsolatos perek elbírálása, függetlenül attól, hogy a sérelem polgári jogviszony, munkaviszony vagy tagsági viszony során keletkezett, az általános hatáskörű helyi bíróság hatáskörébe tartozik.*³⁵ Mindez annyit jelent, hogy a személyiségi jogokra történő hivatkozás, annak akár a Ptk., akár az Mt. az alapja, a rendes bíróságok hatáskörébe tartozik, s ezáltal ez a bíróság is alkalmazhatja a munkajog speciális szabályait és szankcióit.

Anti-diszkriminációs próbaper

A korábbiakban tárgyalt eszmefuttatást a gyakorlatba áthelyezve, álljon itt az anti-diszkriminációs próbaper nevet viselő peres ügy rövid ismertetése.

³⁵ BH 1988/333.

Egyik napilapunk 1997. őszén az alábbi szövegű álláshirdetést tette közzé:

A Rt. felvételt hirdet

asszisztensi (csak férfi) munkakör betöltésére.

Lehet kezdő is, a későbbiekben előrelépési lehetőséggel.

Alkalmazási feltételek:

- 0 felsőfokú iskolai végzettség
- 1 jó szervező és tárgyalókészség
- 2 tárgyalási szintű francianyelv-tudás
- 3 25-35 év közötti életkor
- 4 gépkocsivezetői jogosítvány.

Jelentkezés: fényképes, szakmai önéletrajz beküldésével az alábbi címen:

Kereseti kérelem

Az álláshirdetés ellen egy 35 évesnél idősebb nő, aki minden nem diszkriminatív feltételnek tökéletesen megfelelt, keresetet indított a hirdető székhelye szerinti Monori Városi Bíróság előtt. A kereseti kérelemben az Alkotmány 66. § (1) és a 70/A. § (1) bekezdése, a Ptk. 76. §-a, valamint a Munka Törvénykönyve 5. § alapján kérte megállapítani a jogsértés tényét, valamint a munkáltató eltiltását a további jogsértéstől és a Ptk. 84. § (1) bek. c) pontja alapján elégtétel adására kötelezését.

Az ítélet

A bíróság ítéletében **megállapította a jogsértés tényét**, azaz azt, hogy az alperesi munkáltató "álláshirdetésének a csak férfi és 25-35 év közötti életkor szövegezésű kitételeivel megsértette a felperes hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alkotmányos és polgári jogait".³⁶

A bíróság az alperest az ilyen, és ehhez hasonló jellegű **további jogsértésektől eltiltotta**. Az ítélet indoklásában az Alkotmány 66. § (1), a 70/A. § (1)-(2) és a 70/K. § rendelkezéseire hivatkozott, valamint alkalmazta a Ptk. 75. § (1) és 76. § szabályait. Ugyanakkor elutasította az Mt. 5 §-ára történt felperesi hivatkozást, mert álláspontja szerint a kereset a "személyiségi védelem polgári jogi eszközeinek igénybe vételére irányult, így az Mt. diszkriminációt tiltó rendelkezései közvetlenül nem alkalmazhatóak".³⁷

Az ítélet munkajogi vetülete

³⁶ Monori Városi Bíróság 3.P.21.321/97/13 sz. ítélete

³⁷ Monori Városi Bíróság 3.P.21.321/97/13 sz. ítélete

Érdeemes közelebbről megvizsgálni az ítéletnek az Mt-re hivatkozását. Véleményem szerint nem helyes az Mt. 5. § alkalmazhatóságának kizárása, amelyet a törvény indoklása is alátámaszt. Az indoklás értelmében a potenciális munkavállalói kört, illetőleg annak tagjait is érheti diszkrimináció, ami a törvény szerint jogellenes és tilos. A per éppen arra irányult, hogy az e körhöz tartozók körében alkalmazott hátrányos megkülönböztetés jogellenességét mondja ki a bíróság. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkáltató által előírt alkalmazási feltételek diszkriminatív megállapításában valósult meg a hátrányos megkülönböztetés és ezért a munkáltatónak felróható okból hiúsult meg az esetleges munkaviszony. Ha a hivatkozott 5. §-t kizárólag a már fennálló munkaviszonyok körében érvényesíthetnénk, akkor éppen a leggyakoribb eseteket mentesítenénk a törvény hatálya alól, ugyanis köztudott, hogy a legtöbb hátrányos megkülönböztetés éppen a munkaviszony létesítése előtt, az állást keresők hátrányára következik be. Itt kell megjegyezni, hogy éppen ők azok a munkanélküliek, akik egyébként is reménytelennek érzett helyzetüket nem akarják tovább nehezíteni azzal, hogy látványos személyiségi jogi pert indítanak az álláshirdetők ellen. Ez különösen igaz akkor, amikor az állást kereső nem is tudhatja biztosan, hogy miért utasították el jelentkezését, hiszen a munkáltató "nem veri nagydobra", hogy esetlegesen faji előítéletei miatt választott mást. Perünkben a munkáltató bátran vállalta diszkriminatív humánpolitikai stratégiáját, hiszen már az álláshirdetést is így fogalmazta meg.

A hatályos jogszabályok szerint azonban indokolt lehet egyes munkavállalói csoportok előnyben részesítése a munkaviszony létesítésénél, sőt erre a jogszabály még kötelezheti is a munkáltatót. Nem lehet azonban az előnyben részesítés alapja olyan tulajdonság - a munkavállaló kora, neme stb. - amelynek alapján a hátrányos megkülönböztetés tilos.

Szankció

A perbeli felperesnek nem volt szüksége arra, hogy az alperes munkaviszonyt létesítsen vele, ezért nem is kérte a bíróságtól a **munkaviszony létesítésére kötelezést**. De vajon kérhette volna ezt sikerrel? A magyar bírói gyakorlatban tudomásom szerint nem volt példa hasonló esetre. Eddig kizárólag az fordult elő, hogy a már létező, vagy korábban létezett munkaviszony meghosszabbítására, vagy megújítására irányult a kereseti kérelem. Igaz ugyan, hogy van példa arra a magyar jogrendszerben, hogy bírói ítélettel jön létre a szerződés, azonban nem tekinthetünk el attól a körülménytől, hogy a munkáltató szabadon választhat az álláshirdetésre jelentkezők között. Egyáltalán nem biztos, hogy az, akit a jogellenes hirdetés kizárt a potenciális munkavállalók közül, jogszerű eljárás alapján a legalkalmasabbnak bizonyulna az állásra. Mindezek alapján úgy gondolom, hogy kifejezetten jogszabályi felhatalmazás nélkül a bíróság nem hozhatna olyan ítéletet, amellyel a perbeli esethez hasonló jogsérelem esetén a munkaviszony létrehozására köteleznék a munkáltatót. Egyértelmű törvényi rendelkezés híján ugyanis még azt sem lehetne megállapítani, hogy milyen tartamú munkaviszonyt lenne köteles létesíteni a munkáltató és milyen feltételek mellett.

A munkaviszony kötelező érvényű létrehozása helyett valószínűleg sokkal célravezetőbb lenne egy meghatározott mértékű **kártérítési átalány** megállapítása, amely igazodhatna az adott munkakörben

foglalkoztatott más munkavállalók munkabéréhez. Talán még ennél is jobb megoldást jelentene ösztársadalmi szempontból, ha ilyen esetekben a munkáltatót valamilyen **közérdekű bírság** megfizetésére kötelezhetné a bíróság.

Felhasznált irodalom

1. Lehoczkyné Kollonay Csilla: Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Budapest, 1997, MÜM-ISM
2. Gyulavári Tamás: A nemek közötti megkülönböztetéssel kapcsolatos jogharmonizáció az EK tagországokban in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Budapest, 1997, MÜM-ISM
3. Kiss Róbert: Nők a közéletben in: Lévai katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest, 1999, Egyenlő Esélyek Alapítvány
4. Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében in: Lévai katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest, 1999, Egyenlő Esélyek Alapítvány
5. Nacsa Beáta: A hátrányos megkülönböztetés tilalma a magyar munkajogi gyakorlatban in: Lévai katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest, 1999, Egyenlő Esélyek Alapítvány
6. Peszlen Zoltán: Próbaper a diszkrimináció ellen in: Lévai katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest, 1999, Egyenlő Esélyek Alapítvány
7. Szabó Szilvia: A nők helyzetét érintő fontosabb jogszabályi változásokról in: Lévai katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest, 1999, Egyenlő Esélyek Alapítvány