

EGY „PRÓBAPER” TÖRTÉNETE

Az Egyenlő Esélyek Titkárságának elsődleges célja, hogy a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog a mindennapokban is érvényesülhessen. Ennek megvalósításához fontosnak tartottuk megbizonyosodni arról, hogy a hatályos magyar jogszabályok alapján hogyan lehet érvényt szerezni alkotmányos jogainknak. Természetesen a jog csak az egyik, és nem az egyetlen eszköz a nőkkel, időskorúakkal, romákkal stb. szemben naponta tapasztalható hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben. Azért választottuk a „diszkriminációs próbaper” tárgyául a nem és életkor alapján megkülönböztető álláshirdetéseket, mert fel szerettük volna hívni a közvélemény figyelmét arra, hogy ezek az „ártalmatlannak” tűnő hirdetések durván sértik valamennyiünk emberi méltóságát. A társadalom elfogad, és szinte természetesnek tekint egy olyan súlyos emberi jogi sérelmet, mint a nem és kor szerinti diszkrimináció. Jogrendszerünk fontosnak érzi deklarálni ezeket az emberi jogokat, ám mi nem érezzük fontosnak fellépni azok védelmében. Ez olyan általános tünet, amely túlmutat az álláshirdetésekre és a munkahelyi diszkrimináció kérdésén.

Az Egyenlő Esélyek Titkárságának másik célja az volt a próbaperrel, hogy „tesztelje” az antidiszkriminációs ügyekben rendelkezésre álló anyagi és eljárásjogi szabályokat. A titkárság munkáját segítő jogászok a gyakorlatban szerettek volna szembesülni azokkal az eljárásjogi, bizonyításbeli problémákkal, amelyek akár meg is gátolhatják a hasonló diszkriminációs ügyekben a jogérvényesítést. A saját bőrünkön szerettük volna megtapasztalni ezeket a jogi akadályokat, hogy a kormányzati munka során javaslatainkkal fel tudjunk lépni a hatékony jogérvényesítés érdekében. A per megindítása előtt számos szakemberrel, gyakorlati és elméleti jogásszal, politikussal konzultáltunk¹, akik igen eltérően ítélték meg az eljárást érintő egyes szakmai kérdéseket.

Érdekes egy pillanatra megállni a „próbaper” elnevezésnél. Az általunk használt, és a médiában ennek a pernek a kapcsán meghonosodott elnevezés az angol „test case” szakkifejezés fordítása. Mi ezen olyan peres eljárást értünk, amely egy tipikusnak tekinthető élethelyzetet, vagy jelenséget érint, és amely ügyben hozott íté-

let, ha nem is „irányadó”, de legalábbis jelzés értékű hasonló tényállások esetén².

A Magyar Köztársaságban a hátrányos megkülönböztetés tilalma alkotmányos alapelv. Azért éltünk ennek az érvényre juttatása érdekében éppen a peres eljárás eszközével, mert valamennyi szakértő egybehangzó véleménye szerint a magyar jog megfelelő szabályokkal tiltja a különböző társadalmi csoportok hátrányos megkülönböztetését. Ezek közül elsőként az alkotmány említhető, amely szerint minden személy számára megkülönböztetés³ nélkül biztosítani kell az emberi, illetve az állampolgári jogokat. Az alkotmány szelleme megköveteli, hogy a diszkriminációtól mentes élethez való jog az élet minden területén érvényesüljön, legyen szó munkavállalásról, az oktatásban való részvételtől, vagy egészségügyi ellátásról. Az alkotmány külön cikkelyben garantálja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden emberi jog tekintetében.⁴ Az alkotmány mellett a Munka törvénykönyve is kimondja, hogy „a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk, származásuk...továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.”⁵ A Polgári törvénykönyv a személyhez fűződő jogok megsértésének minősíti a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetését.⁶

Az anyagi jogi szabályok tehát megfelelőnek tűntek arra, hogy az ítélet szövegében olvasható álláshirdetés ellen pert indítsunk. Ezek a hirdetések ugyanis egyaránt sértik a fentiekben leírt alkotmányos alapvet és a Munka törvénykönyve antidiszkriminációs rendelkezéseit. Az Mt. szerint csak a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. Minden más, így a szobafestői, menedzseri, bolti eladói, ügyvédjelölti stb. munkakörnél a nem, vagy kor szerinti különbségtétel jogsérelmet okoz. Ekkor merült fel az első, korántsem lényegtelen gyakorlati kérdés: a keresetlevelet az illetékes polgári vagy munkaügyi bírósághoz nyújtjuk be? Ez a döntésünk alapvetően befolyásolta az eljárás egészét, hiszen természetesen eltérő anyagi és eljárásjogi szabályok vonat-

AZÉRT VÁLASZTOTTUK A „DISZKRIMINÁCIÓS PRÓBAPER” TÁRGYÁUL A NEM ÉS ÉLETKOR ALAPJÁN MEGKÜLÖNBÖZTETŐ ÁLLÁSHIRDETÉSEKET, MERT FEL SZERETTÜK VOLNA HÍVNI A KÖZVÉLEMÉNY FIGYELMÉT ARRA, HOGY EZEK AZ „ÁRTALMATLANNAK” TŰNŐ HIRDETÉSEK DURVÁN SÉRTIK VALAMENNYIÜNK EMBERI MÉLTÓSÁGÁT.

koznak a polgári, illetve a munkaügyi perekre. Az egyik leglényegesebb különbség, hogy a polgári perekben mindig azt terheli a bizonyítási kötelezettség, aki állít valamit, jelen esetben a hátrányos megkülönböztetést elszenvedőt. Ezzel szemben a munkaügyi eljárásban „ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása az (1) bekezdésben foglaltakat nem sértette”. A munkavállalónak tehát elég kijelentenie, hogy véleménye szerint vele szemben diszkrimináció történt, és a perben a munkáltatónak kell bizonyítania eljárása gazdasági vagy egyéb indokait, amelyek a munkavállaló diszkriminációra hivatkozó állításával szembeállíthatók, illetve azt cáfolhatják. A munkavállalói pozíció ésszerű mérlegelése alapján, ám talán mégis kissé túl „generózan” megfogalmazott szabállyal szemben a bírói gyakorlat „kritikája” annak rendkívül óvatos alkalmazásában (más szóval elő-előforduló mellőzésében) nyilvánul meg. A bírói út biztosításával kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy hiába léteznek ezek az előremutató szabályok, ha nem alkalmazzák, és nem veszik igénybe őket.⁷

Az Mt. szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényt kell szerezni a munkaviszony létesítésével kapcsolatos helyzetekben is. Álláspontunk szerint a munkaviszony létrejöttének első szakasza az álláshirdetésre történő jelentkezés, ami kizár egy hátrányos megkülönböztetést tartalmazó hirdetést. Ugyanakkor a szűkítő értelmezés szerint a hivatkozott munkajogi szabályok csak akkor volnának alkalmazhatók, ha szigorú értelemben vett munkaviszonyról lenne szó. Ez pedig azt kívánná meg, hogy az ügyben majdan felperesként szereplő személy jelentkezzen az álláshirdetésre, és őt utasítsák el. Az ügy előkészítése során pontosan ez váltotta ki a legnagyobb vitát, azaz jelentkezzen-e az általunk kiszemelt felperes az álláshirdetésre. Végül abból az elvi megfontolásból döntöttünk úgy, hogy ne jelentkezzen az állásra, mert nyilvánvalóvá szeretnénk volna tenni: nem az a célunk, hogy megkapja az adott állást, hanem hogy fellépjünk a jelenség ellen. Ezzel tudatosan vállaltuk azt a kockázatot, hogy az eljáró bíróság a közvetlen és egyéni jogsérelem hiányára hivatkozva elutasítja kérelmünket. Erre a lehetőségre több szakértő is felhívta figyelmünket. Bár végül a polgári peres eljárás mellett döntöttünk, hivatkoztunk mind az alkotmány, mind a munkajog, mind pedig a polgári jog vonatkozó szabályaira. Ennek egyetlen számunkra hátrányos, bár a per végkimenetelét nem érintő következménye az volt, hogy a polgári peres eljárásban nem fordul meg a bizonyítási teher. Ugyanakkor bizonyítási szempontból

AZ ELJÁRÁS ÉRDEKES VONÁSA VOLT, HOGY AZ ALPERES JOGI KÉPVISELŐJE EGYETLEN NYILATKOZATÁBAN SEM VITATTA A DISZKRIMINÁCIÓ TÉNYÉT.

könnyű helyzetben voltunk, hiszen elég volt csupán elolvasni a kérdéses hirdetés szövegét, és máris nyilvánvalóvá vált a diszkrimináció ténye. Az eljárás érdekes vonása volt, hogy az alperes jogi képviselője egyetlen nyilatkozatában sem vitatta a diszkrimináció tényét.

Kicsit meglepődve tapasztaltam az ítélet megszületése után, hogy az Mt.-re, illetve az alkotmányra való hivatkozásunk, illetve az alkotmányos szabályok alkalmazása váltotta ki a legélesebb vitát. Maga az ítélet szövege is elveti az Mt. szabályainak alkalmazását, azzal az érveléssel, hogy ez az ügy nem tekinthető munkaügynek. A másik nagy vitát kiváltó kérdés az volt, hogy helyesen jár-e el a bíróság, amikor az ítélet meghozatalánál él az alkotmány-értelmezés eszközével. A kérdés úgy is feltehető, hogy érdemes-e a keresetlevélben az alkotmányos szabályra hivatkozni, ha léteznek a munkajogi, polgári jogi stb. speciális rendelkezések is. Keresetlevelünk mögött az az elgondolás állt, hogy a keresetet – legfőképpen a korábbi tapasztalatok hiánya miatt – eljárásjogi szempontból több ponton „sebezhetőnek” ítéltük, ezért az anyagi jogi szabályokra hivatkozással igyekeztünk körülbástyázni kérelmünket.

A fentiekből már nyilvánvalóvá vált, hogy a másik körüljárandó jogi probléma a perindításra jogosultak köre volt. A magyar jog mereven elveti az *actio popularis* intézményét. Így jelen sorok írója, vagy az Egyenlő Esélyek Titkársága nem indíthatta meg a pert arra hivatkozva, hogy az érintett álláshirdetés sérti a munkavállalók azon csoportjának alkotmányos jogait, akik elmúltak már 35 évesek és nem a „kívánt” nemhez tartoznak. Az 1995-ig hatályos eljárásjogi szabályok lehetővé tették azt, hogy az ügyész keresetet indítson „fontos állami vagy társadalmi érdekből”.⁸ Ezt a lehetőséget azonban az Alkotmánybíróság arra az esetre korlátozta, amikor „a jogosult a jogainak védelmére bármely okból nem képes”.⁹ Tehát az ügyészség keresetindítási joga ma már nem terjed ki az ilyen diszkriminációs ügyekre. Az Alkotmánybíróság döntését azzal indokolta, hogy az általános ügyészi keresetindítási jog sértené az egyén önrendelkezési jogát és cselekvési autonómiáját. A jelenlegi szabályozás azonban pontosan ezt látszik korlátozni. Az eljárási szabályok ugyanis csak azt teszik lehetővé, hogy olyan személy indítson peres eljárást, akinek jogát vagy jogos érdekét sérti az adott hirdetés. Keresetlevelünkben arra hivatkoztunk, hogy ennek az elvárásnak az is eleget tesz, aki a jogszerű feltételeknek megfelel, a jogelleneseknek azonban nem, még ha nem is jelentkezett a konkrét állásra. Az ítélet jogi szempontból talán legizgalmasabb pontja az, amelyben kimondja, hogy a jogsérelem megvalósult a hir-

detés feladásával. Az alperes tehát hiába használta azt a kézenfekvő érvelést, miszerint csak akkor valósulna meg jogsértés, ha az állásra való jelentkezést visszautasítják. Megalapozottan hivatkoztunk tehát a keresetlevélben egyéni jogsérelemre, hiszen a felperes mindenben eleget tesz a jogszerű feltételeknek, ám a jogellenes feltételek eleve kizárják őt a versenytől. Ellenkező értelmezés esetén az álláshirdetések terén gyakorlatilag kikényszeríthetlenné vált volna az érintett alkotmányos jog, ami sértené a jogalkotó szándékát, az alkotmány szellemét. A diszkrimináció tilalmának ugyanis egyformán fontos eleme maga a tilalom és a jogorvoslat. Itt vált az eljárás kulcsfontosságú elemévé az alkotmány értelmezése, amely javunkra billentette a mérleg nyelvét.

Az eljárási kérdések taglalása után a kérelem érdemi részét illetően két álláspont ütköztethető. Az álláshirdetőket védelmébe vevő megközelítés szerint nem történik más, minthogy a munkáltatók ki merik végre mondani, hogy milyen dolgozóra van szükségük. Akkor is fiatal férfit vesznek majd fel, ha ezt nem is írhatják le a hirdetésekben. A szerződési szabadság jogelvé szerint a szerződés megkötésére senki sem kötelezhető, azt a felek szabad akaratukból hozzák létre, és annak tartalmát közös megegyezéssel, minden korlátozástól mentesen határozhatják meg. A másik megközelítés szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalma azt az összetársadalmi érdeket hivatott megjeleníteni, hogy olyan országban élhessünk, ahol a munkavállalásnál kizárólag a munkateljesítmény számít, nem pedig az, hogy az illető hány éves, munkája mellett hány gyermeket nevel stb. Az emberi jogok érvényesítése során gyakran találkozunk azzal a problémával, hogy két alapvető emberi jog között kell „egyensúlyozni”. A rasszista indíttatású bűncselekmények üldözésekor a diszkriminációtól mentes élethez való jog elve a szabadságjogok korlátozását kívánja meg. Két emberi jog, illetve jogelv ütközése csak a „még elfogadható korlátozás” talaján oldható fel. A magyar munkajog ezt a megközelítést alkalmazza: szó sincs arról, hogy bárki meg akarná szabni a magyar vállalkozóknak, hogy csak 40 év feletti nőket alkalmazzanak. A hatályos szabályok szerint indokolt lehet egyes munkavállalói csoportok előnyben részesítése az alkalmazásnál, és erre jogszabály kötelezheti a munkáltatót. Nem lehet azonban az előnyben részesítés alapja olyan tulajdonság – a munkavállaló neme,

kora stb. – amelynek alapján a hátrányos megkülönböztetés is tilos.¹⁰

Azt ellenben igenis tiltja a magyar jog, hogy megkülönböztetést alkalmazzanak munkavállalók között az ügyre nem tartozó körülmény miatt. A diszkrimináció olyan megközelítést jelent, amely ésszerűtlen különbséget tesz az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában: a megközelítés negatív hatását az érintett személyre, amely a különbségtételből ered, és a különbségtétel ésszerűtlen, nem indokolható.¹¹ Az álláshirdetések olvasásakor szembeűnő, hogy számos állás esetében teljesen érthetetlen és indokolatlan a diszkriminatív kitétel. Ez különösen igaz az életkori meghatározásra, hiszen 35 éves kor felett a pályázók sokkal nagyobb eséllyel rendelkeznek szakmai tapasztalattal, jártassággal. Tapasztalataink szerint sokkal inkább arról van szó, hogy a munkáltatók a munkavégzéssel kapcsolatos problémák egy részét automatikusan a nemmel, vagy a korrall kapcsolják össze. Itt tehát leginkább olyan rossz gyakorlatról van szó, ami azonban súlyosan jogsértő. Nem az tilos, ha a munkáltatónak elvárásai vannak a dolgozóval szemben, hanem az, ha ez nyílt diszkriminációban ölt testet.

Nagyon lényeges üzenetet hordoz az ítélet azon megállapítása, amely közvetlen egyéni jogsérelemnek, a személyiség és így az emberi méltóság sérelmének tekinti a hirdetés közzétételét. Továbbra is megválaszolatlanul marad az a kérdés, hogy miként lehet fellépni az olyan ügyekben, amikor nem egyéni jogsérelem következik be, hanem tisztán közügyről, a közérdek sérelméről van szó.

Tulajdonképpen az álláshirdetések ügye is ilyen közügy, ám itt a hatályos jogszabályok rákényszerítettek ügyvédet, bírót arra, hogy úgy tegyen, mintha egyéni jogsérelmet orvosolna. Holott mindenki tisztában volt a tényleges szándékkal: mondjuk ki, hogy egy nagy nyilvánosság számára szánt nyilatkozattal sokak, mindannyiunk alkotmányos jogait érte sérelem. Éppen ezért nem lehet szó nélkül elmenni az ítélet azon megállapítása mellett, amely szerint az egyéni jogsérelem hangsúlyozása (név, lakcím feltüntetése) nélkül nem kötelezhető a jogsérelmet okozó cég a „bocsánatkérő nyilatkozat” közzétételére.

Ez a probléma már a szankcionálás kérdését veti fel. Az ítéletet olvasva bárki joggal felteheti a kérdést, hogy mit ér az az ítélet, amely megállapítja ugyan a

TOVÁBBRA IS MEGVÁLASZOLATLANUL MARAD AZ A KÉRDÉS, HOGY MIKÉNT LEHET FELLÉPNI AZ OLYAN ÜGYEKBE, AMIKOR NEM EGYÉNI JOGSÉRELEM KÖVETKEZIK BE, HANEM TISZTÁN KÖZÜGYRŐL, A KÖZÉRDEK SÉRELMÉRŐL VAN SZÓ. TULAJDONKÉPPEN AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÜGYE IS ILYEN KÖZÜGY, ÁM ITT A HATÁLYOS JOGSZABÁLYOK RÁKÉNYSZERÍTETTEK ÜGYVÉDET, BÍRÓT ARRA, HOGY ÚGY TEGYEN, MINTHA EGYÉNI JOGSÉRELME T ORVOSOLNA.

jogsértés megtörténtét, de semmire sem kötelezi a jogsértőt. A hatékony jogorvoslathoz olyan szankció szükséges, amely visszatartó hatást gyakorol a jogsértőkre. A munkajogban nem található az ilyen jellegű jogsértésekkel szemben alkalmazható szankció, ezért a személyhez fűződő jogok sérelme esetén szokásos polgári jogi igényeket voltunk kénytelenek megfogalmazni.¹² Az elégtétel kérése mellett a per során felmerült bennünk a nem vagyoni kártérítés, illetve a közérdekű bírság követelése is. Végül ezeket az igényeket azért nem terjesztettük elő az eljárásban, mert szerettük volna, ha a lehető leggyorsabban megszületik az ítélet. Azért is tekintjük fontosnak a próbapertben született ítéletet, mert a gyakorlatban is bebizonyította, hogy a hatékony szankcionálás kérdése koránt sincs megnyugtatóan rendezve, és további jogalkotásra van szükség. Persze az a kérdés éles vitát vált majd ki a jövőben, hogy a szankció-rendszerre vonatkozó új szabályok egy antidiszkriminációs törvényben, vagy az egyes jogágakban külön kerüljenek megfogalmazásra.

A peres eljárással szemben a másik alternatíva a munkaügyi ellenőrzéshez benyújtható panasz lehet. A munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó törvény ugyanis kiterjed a hátrányos megkülönböztetés tilalmára is¹³, így panaszt lehet tenni a munkaügyi felügyelőséghez, amely hárommillió forintig terjedő bírságot szabhat ki.¹⁴ Sokatmondó tény, hogy a több ezer jogsértő hirdetés ellenére mindössze egyetlen ilyen bejelentés történt.¹⁵ A visszatartó hatás szempontjából fontos lehet, hogy a munkaügyi felügyelőségek milyen összegű bírságot szabnak majd ki az ilyen ügyekben. Ehhez kevés támpontot ad a jogszabály, amely szerint a bírság összegének megállapításánál az okozott hátrány nagyságát, valamint az érintett munkavállalók számát kell majd figyelembe venni.¹⁶ Nem zárható ki olyan gyakorlat kialakulása, mely a minimális 50 000 forintban szabja majd meg az ilyen ügyek „büntetési tételeit”, amely szemléletesen jelezné a kérdés társadalmi (és jogalkalmazók általi) megítélését. Mielőtt bárki abban az illúzióban ringatná magát, hogy a munkaügyi ellenőrzéshez benyújtható panasszal rátalált a „csodafegyverre”, szembe kell néznie a valósággal: pontosan ugyanazt az eljárást kell követnie, és ugyanazokat az eljárásjogi akadályokat kell leküzdenie a pénzbírság kiszabásának eléréséhez, mint amelyeket a fentiekben részletesen bemutatunk.

A diszkriminációs ügyekben tehát nincsenek még „jelzett turistautak”, így minden ügyben magunknak kell kitaposnunk az ösvényt. Ahogy a dzsungelen is számos úton lehet keresztüljutni, úgy az álláshirdetések ügyében alkalmazott jogi megoldások sem az egyetlen, hanem csupán egy lehetséges utat jelentenek.

1. Szeretnénk megragadni ezt a lehetőséget is arra, hogy köszönetet mondjunk Lehoczkyné Kollonay Csillának, Kardos Gábornak, Peszlen Zoltánnak, Pintér Aurélnak, Mészáros Győzőnek, Jobbágy Zsuzsának, Kiss Györgynek és Hajdú Józsefnek szakmai támogatásukért és munkájukért.
2. Ezt a szakmai előfeltevéssünket árnyalja a koncessziós autópályák ügyében, két különböző bíróság által hozott, egymásnak ellentmondó ítélet.
3. Nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. [1949. évi XX. tv. 70/A. (1)]
4. 66. § (1) bekezdése.
5. Munka törvénykönyve 5. § (1) bekezdése.
6. Így különösen annak tekinti a „*faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési*” elvek alapján történő különbségtételt. (Ptk. 76. §)
7. Lehoczkyné Kollonay Csilla: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában*, In: *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Szerk.: Gyulavári Tamás, Budapest, 1997. 27. o.
8. 1954. évi III. törvény 2/A. § (1) bekezdés.
9. 1/1994. (I. 7.) AB határozat.
10. A korábbi Mt. ilyen előnyben részesítési kötelezettséget állapított meg a foglalkozási baleset vagy megbetegedés miatt megrokkant és erre tekintettel munkaviszonyát elvesztett munkavállaló javára, ha később munkaképpé vált. (Új munkajogi kézikönyv, Szerk. Petrik Ferenc, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest 1995, 33. o.)
11. Kardos Gábor: *A nemi diszkrimináció értelmezésének egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában*. In: *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Szerk.: Gyulavári Tamás, Budapest, 1997. 45. o.
12. A sértett fél követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását, a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől stb. [Polgári törvénykönyv 84. § (1) bekezdés]
13. 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés b. pontja.
14. A munkaügyi bírság mértéke az első alkalommal, egy jogszabályi rendelkezés megsértése esetén 50 000 forinttól 1 000 000 forintig, több jogszabályi rendelkezés megsértése, valamint újabb jogsértés esetén 50 000 forinttól 3 000 000 forintig terjedhet. [1996. évi LXXV. törvény 7. § (3) bekezdése]
15. Ez az egyetlen panasz is a Munkaügyi Minisztérium berkeiből került ki.
16. 1996. évi LXXV. törvény 7. § (4) bekezdése.