



## Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban

Zaccaria Márton Leó\*

### 1. Bevezető gondolatok

Az Ebktv. a védett tulajdonságok körében nevesíti az egyéb helyzetet, mely lényegében azt a célt szolgálja, hogy a 8. § taxatív felsorolásán kívül eső további tulajdonság is minősülhessen védett tulajdonságnak, vagyis ne mentesülhessen a diszkriminációt előidéző fél kizárólag azon az alapon, hogy a másik fél védett tulajdonsága nem kategorizálható az Ebktv. felsorolása alapján. Ugyanakkor a joggyakorlatban két eltérő nézőpont áll egymással szemben, ugyanis egyik oldalról nem zárható ki a széleskörű, kiterjesztő értelmezés, hiszen ebben az esetben a rendelkezés elérheti valódi célját,<sup>1</sup> és valóban kellően széles körben biztosíthatna védelmet a hátrányos megkülönböztetés bármely formájával szemben. Másik oldalról azonban a túlzottan kiterjesztő értelmezés ahhoz vezetne, hogy a bizonyítás szabályai részben kiüresednek,<sup>2</sup> részben pedig az Ebktv. védett tulajdonságokról szóló felsorolása is értelmét vesztené, hiszen nem is lenne szükség védett tulajdonságot valószínűsíteni, hanem lényegében elegendő lenne ezt egy bármilyen tulajdonságra korlátozni.<sup>3</sup> A megszorító értelmezés egyúttal azt is jelenti, hogy az Ebktv. 8. §-a alapján azon személyek ne kaphassanak indokolatlanul védelmet, akiknek ezt a jogalkotó eredetileg nem szánta.<sup>4</sup> Ezen eltérő álláspontok kapcsán jelen elemzés további

\* Tanársegéd, DE ÁJK Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, [zaccaria.marton@law.unideb.hu](mailto:zaccaria.marton@law.unideb.hu)

<sup>1</sup> Ld. GYULAVÁRI Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek (3. rész). *Humán Szaldó*, 2009/4. 100–103.

<sup>2</sup> Hiszen ebben az esetben a védett tulajdonságra vonatkozó valószínűsítés mindenképpen sikeres lenne. A Gyulavári–Kádár szerzőpáros szerint szükséges korlátok közé szorítani az egyéb helyzet fogalmát, ugyanis ellenkező esetben a fogalom, illetőleg a jogvédelem képlékeny, bizonytalanná válna. Ld. GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2009. 57–58.

<sup>3</sup> Ez a megállapítás persze más világitásba kerül abban az esetben, ha az Ebktv. 19. §-át a bírói gyakorlatban jelen lévő téves jogértelmezés alapján alkalmazzuk, utóbbi esetben ugyanis – a védett tulajdonság fennálltától gyakorlatilag függetlenül – szinte lehetetlen az eredményes felperesi valószínűsítés. Utóbbi értelmezéssel összefüggésben lásd: BODA Zoltán: Az egyenlő bánásmód megsértésének elbírálása. *Ügyvédek Lapja*, 2014/2. 31–32.

<sup>4</sup> GYULAVÁRI–KÁDÁR (2009) I. M. 57–58.

kérdése az is, hogy az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság, hogyan értelmezhető a munkaviszony-nyal összefüggésben.

## 2. A megszorító értelmezés indokai

Az egyéb helyzet vagy egyéb tulajdonság alkalmazása olyan garanciális szabálynak tekinthető, amely kiegészíteni hivatott az Ebktv. 8. §-ának taxatív felsorolását.<sup>5</sup> Ugyanakkor nem tekinthetünk pusztán kiegészítő szabályként az egyéb helyzet fogalmára, hiszen nem érné el célját az Ebktv. akkor, ha nem volna lehetséges azt önállóan alkalmazni, és akár kizárólag a panaszos egyéb helyzetére alapozva megállapítani a hátrányos megkülönböztetést.

Mindezzel együtt az egyéb helyzet meghatározása nem lehet túlzottan kiterjesztő sem,<sup>6</sup> hiszen akkor gyakorlatilag a kérelmező bármilyen jellemzője, személyes körülménye diszkriminációra adhatna okot, akár olyan is, ami egyébként védett tulajdonságként nem értékelhető.

A fogalom értelmezésében nyújt segítséget az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása,<sup>7</sup> amely alapos értelmezését adja e koncepciónak. Az állásfoglalás rögzíti, hogy az egyéb helyzet kiterjesztő értelmezése két okból kizárt:<sup>8</sup> egyik oldalról az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan a magyar jognak az Alaptörvény<sup>9</sup> és az Ebktv. előírásai alapján megfelelő szabályok vannak, vagyis indokolatlan lenne az okból tovább bővíteni a védett tulajdonságok körét, hogy az elv kellően biztosított, megfelelően körülbástyázott legyen a jogrendszerben. Másik oldalról pedig a bizonyítás egyébként is kedvezményes szabályait tenné gyakorlatilag parttalaná, ugyanis a felperes valószínűsítési kötelezettsége körében a védett tulajdonság valószínűsítése fölöslegessé válna ezáltal, ez pedig az Ebktv. 19. §-ában rögzített felperesi kötelezettség aránytalan megkönnyítését jelentené.

Utóbbi érvet megerősíti az újabb bírói gyakorlat is, ugyanis az EBD 2014. M.22. számú kúriai döntvényben elvi éllel fejt ki a Kúria, hogy egyéb helyzet mint védett tulajdonság nem lehet maga a hátrány, vagyis védett tulajdonság nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal; e megközelítés véleményem szerint mindenképpen helyes, hiszen az Ebktv. 19. §-a szerint éppen a védett tulajdonság fennálltát és a hátrányt kell valószínűsítene a felperesnek, vagyis okafogyottá válna e rendelkezés, amennyiben a kettő között nem lenne éles különbség.

<sup>5</sup> GYULAVÁRI–KÁDÁR (2009) i. m. 60–65.

<sup>6</sup> GYULAVÁRI (2009) i. m. 100–103.

<sup>7</sup> Az állásfoglalás létjogosultságát mintegy megelőlegezi a Gyulavári–Kádár szerzőpáros, hiszen az egyéb helyzettel kapcsolatos egyik legfőbb problémaként arra világítanak rá, hogy nem tartozik a fogalomhoz egységes hatósági gyakorlat, ezen a helyzeten pedig az állásfoglalás kétségkívül javít. Ld. GYULAVÁRI–KÁDÁR (2009) i. m. 58.

<sup>8</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1.

<sup>9</sup> Az állásfoglalás kiadásakor Alkotmány.

Fontos továbbá, hogy mivel az állásfoglalás a szűkítő értelmezést fogadja el, ezért bizonyos elhatárolási kérdések is felmerülnek, ugyanis szűkítő értelmezéssel elkerülhető az, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértését olyan esetekben állapítsák meg, melyekben valójában az emberi méltósághoz való alapvető jog általános sérelme,<sup>10</sup> vagy joggal való visszaélés merül fel ténylegesen.<sup>11</sup> Másként fogalmazva, ha nem ez lenne az elfogadott értelmezés, akkor akár kizárólag a panaszos magatartása is lehetne ilyen tulajdonság, ami viszont aggályos volna az egyéb helyzet definíciós magjára nézve. A tulajdonságnak tárgyilagosan meg kell lennie, és alkalmasnak kell lennie homogén csoport képzésére, amelyhez tehát a nevesített egyéb helyzete miatt az erre hivatkozó fél is tartozik.<sup>12</sup> Egyéb helyzet lehet természetesen a panaszos egyéni körülménye, magatartása is,<sup>13</sup> de csak akkor, ha ez alapján kapcsolódik ahhoz a csoporthoz, amelyet jellemez az adott körülmény.<sup>14</sup>

Az állásfoglalás kitér az egyéb helyzet nemzetközi jogi dokumentumokban megjelenő fogalmára és tartalmára, így célszerű ezen aspektust is röviden áttekinteni. Alapvető fontosságú e körben az Emberi Jogok Európai Egyezményének 14. cikke, amely a megkülönböztetés tilalma körében felsorolja ugyan a legtipikusabb védett tulajdonságokat,<sup>15</sup> de egyik oldalról maga a felsorolás is példálózó, másik oldalról pedig az egyéb helyzet is szerepel a védett tulajdonságok között, vagyis alapvetően a diszkrimináció tilalma nem korlátozódhat a leggyakrabban megsértett védett tulajdonságokra. Hasonlóan fogalmaz a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 2. cikke és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 2. cikke is. Ezen egyezményeket Magyarország természetesen ratifikálta,<sup>16</sup> ilyen módon alapvető alkotmányos kötelezettsége van az egyéb helyzet védett tulajdonságként történő elismerésére.<sup>17</sup> Mindez a védett tulajdonságok katalógusának bővítésének igényét veti fel az Európai Unió jogában is,<sup>18</sup> ugyanakkor szem előtt kell tartanunk, hogy ilyen jellegű bővítésre egy alkalommal, 1997-ben került sor az Amszterdami Szerződéssel. A védett tulajdonságok körének kibővülése, dinamikus változása felvetheti az úgynevezett életvitelen

<sup>10</sup> Ezzel összhangban a Gyulavári–Kádár szerzőpáros arra hívja fel a figyelmet, hogy a túlzottan tág értelmezés könnyen diszfunkcionálissá teheti az egyéb helyzet fogalmát. Azt is hozzáteszi továbbá, hogy önmagában véve a (látszólag) önkényes megkülönböztetés sem ad okot feltétlenül arra, hogy védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetésről beszéljünk, hiszen ennél még az egyéb helyzetnek is jóval konkrétabbnak kell lennie. Lásd: GYULAVÁRI–KÁDÁR (2009) i. m. 57–58.

<sup>11</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1.

<sup>12</sup> Az állásfoglalás hozzáteszi, hogy az ilyen tulajdonságnak is társadalmi előítéletből kell származnia, vagyis az Ebktv. 8. § egyébként alapos felsorolása miatt nagyon nehéz olyan további tulajdonságokat találni, amelyek megfelelnek az állásfoglalásban foglalt kritériumoknak, de nem tartoznak valamelyik nevesített esetkörbe. Az értelmezésnek tekintettel kell lennie továbbá arra is, hogy az egyéb helyzet körébe sorolható tulajdonságok köre folyamatosan változik, így állandó lista nem is alakítható ki.

<sup>13</sup> Az egyéb helyzet hatósági gyakorlatban megjelenő tipikus formáival kapcsolatosan ld. GYULAVÁRI–KÁDÁR (2009) i. m. 60–62. Meg kell jegyezni azonban, hogy ezen az esetkörön a 2010-ben született állásfoglalás érdemben változtatott.

<sup>14</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 4–6.

<sup>15</sup> Az Egyezmény 14. cikke értelmében nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet és születés szerinti helyzet.

<sup>16</sup> Lásd az 1993. évi XXXI. törvényt, az 1976. évi 8. törvényerejű rendeletet és az 1976. évi 9. törvényerejű rendeletet.

<sup>17</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1–4.

<sup>18</sup> KAJTÁR EDIT: Old limbs, new twigs: From classic to novel forms of protected characteristics in European anti-discrimination law. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2014/1. 31–32.

alapuló tulajdonságok – dohányzás, alkoholfogyasztás, motorkerékpárral történő közlekedés, tetoválás viselése, közösségi médiában történő információ-megosztás<sup>19</sup> – egyéb helyzetkénti elismerését, azonban a kiterjesztő értelmezés egyértelmű tilalma mellett véleményem szerint ezek ilyen módon történő értelmezése egyelőre megkérdőjelezhető, még az említett nemzetközi és uniós jogi aktusok<sup>20</sup> alapul vételével is. A nemzetközi és uniós jogban definiált „egyéb helyzetnek” álláspontom szerint az a funkciója, hogy a diszkriminációval szembeni jogvédelem ne szoruljon túlságosan szigorú és szűk keretek közé, vagyis fenn kell tartani annak a lehetőségét, hogy olyan személyek is felléphessenek a hátrányos megkülönböztetés bármely formája ellen, akik nem rendelkeznek valamely nevesített védett tulajdonsággal, de olyan más tulajdonsággal igen, aminek jogi természete érdemi hasonlóságot mutat a nevesített védett tulajdonságokéval. Következésképpen annak ellenére védett tulajdonságnak kell tekinteni az ilyen tulajdonságot,<sup>21</sup> körülményt, hogy az nem szerepel az említett felsorolásokban.<sup>22</sup>

### 3. Munkaviszony-specifikus „egyéb helyzetek”

Az első csoportban azok a jogesetek kerülnek elemzésre, amelyekben a kérelmező vagy a felperes egyéb helyzetre történő hivatkozásának vélt vagy valós alapja valamely olyan tulajdonság vagy körülmény, amely kifejezetten a felek között fennálló munkajogviszonyból származik.

#### 3.1. A kölcsönzött munkavállalói státusz mint védett tulajdonság

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában visszatérően megjelenik a munkaerő-kölcsönzés védett tulajdonsággá minősítése,<sup>23</sup> amelynek legfőbb indokai az Mt. 219. § (1) és (2) bekezdésében foglalt szabályok, ugyanis ezek a normák az egyenlő bánásmód megtartásáról rendelkeznek a kölcsönzött munkavállalók tekintetében.<sup>24</sup> Álláspontom szerint alapvetően egyet lehet érteni a Hatóság álláspontjával, azonban önmagában az Mt.-ben foglalt munkáltatói kötelezettség véleményem szerint nem szolgál kellő indokolásul, hiszen részletesebben ki kellett volna fejteni, hogy a foglalkoztatás formája, jogi minősége miatt sorolandó az egyéb helyzet fogalmi körébe. Továbbá problémaként merül fel az is, hogy vajon e határozatból levonható-e az a további általános következtetés, miszerint a munkát végző személy jogi státusza az Ebktv. 8. § t) pontjának hatálya alá tartozik. Véleményem

<sup>19</sup> KAJTÁR (2014) I. M. 42–45.

<sup>20</sup> Az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában megjelenő védett tulajdonságok a II. fejezetben említésre kerülnek, így itt szükségtelen azokat tárgyalni.

<sup>21</sup> Ilyen lehet tipikusan a munkavállaló állampolgársága is (46/2007. számú EBH határozat).

<sup>22</sup> A bírói gyakorlatban is megjelenik ez a kvázi kiegészítő-jelleg a szűkítő értelmezés elfogadásával együtt a Kúria Mfv. III.10.131/2012/5. számú ítéletében.

<sup>23</sup> Lásd tipikusan a 173/2015., 449/2013. és 273/2011. számú EBH határozatokat.

<sup>24</sup> 173/2015. számú EBH határozat.

szerint ez elfogadható lenne, azonban az Ebktv. logikája szerint aggályos is, hiszen az Ebktv. 8. § r) pontjában a részmunkaidős és a határozott időtartamú foglalkoztatás eleve védett tulajdonságként szerepel, vagyis célszerűbb volna eme utóbbi rendelkezés körébe bevonni a többi atipikus foglalkoztatási formát, és nem pedig az egyéb helyzet egyébként is labilis fogalomrendszerébe bevezetni azt kvázi kényszerből.

### 3.2. A vezetői státusz megítélése a joggyakorlatban

Szintén visszatérő eleme az ilyen tárgyú döntéseknek a munkavállaló vezető beosztásának, magasabb pozíciójának, de akár egy ilyen státusz megpályázásának kérdése is, azonban ezek megítélése a gyakorlatban közel sem ilyen egyértelmű, ugyanis a Hatóság minősítette már védett tulajdonságnak a vezetői pozíció megpályázását is,<sup>25</sup> ugyanakkor a bírói gyakorlat ezzel gyakran ellentétes. Álláspontom szerint e kérdés eldöntése valójában attól függ, hogy mennyire ragaszkodik a jogalkalmazó az egyéb helyzet fogalmának megszorító értelmezéséhez, de nézetem szerint amennyiben védett tulajdonság lehet a munkavállaló atipikus munkavállalói státusza, úgy következtelen lenne ebből a körből a vezetői minőséget kizárni. Ugyanakkor véleményem szerint önmagában egy álláshely vagy pozíció megpályázása nem minősülhetne védett tulajdonságnak, hiszen maga a pályázat a munkavállaló személyiségére, de talán még munkahelyi körülményeire sincs érdemi hatással.

A Kúria KGD 10/2011. számú ítéletből<sup>26</sup> arra lehet következtetni, hogy egyéb helyzetnek minősül a munkavállaló adott munkáltatónál szülés előtt betöltött magasabb, vezetői beosztása.<sup>27</sup> Ennek az a magyarázata, hogy a munkavállaló szülés utáni visszatérésekor a munkáltató úgy látta, hogy a munkavállaló nem tudja már feladatait a korábban megszokott színvonalon ellátni.<sup>28</sup> Vagyis végeredményben – a konkrét esetben a felperes anyasága mellett – a munkáltatónál betöltött pozíció is lehet védett tulajdonság, aminek magyarázata lehet az, hogy a felperes karrierjében, mindennapi munkatevékenységében kifejezetten fontos, integráns szerepe volt vezető beosztásának, és a Kúria ezt akként értékelte, hogy a munkavállaló munkahelyi státuszát érintő körülmény minősülhet egyéb helyzetnek. E kúriai álláspontból arra is lehet következtetni, hogy a munkaviszony szempontjából homogén csoporthoz való tartozás megalapozására alkalmas, és olyan jellemző, ami munkáltatói előítéletből táplálkozik,<sup>29</sup> ezért álláspontom szerint a munkaviszonyban ezt lehet egyéb helyzetnek tekinteni, noha az

<sup>25</sup> 704/2007. és 1620/2008. számú EBH határozatok.

<sup>26</sup> Az ítélet alapjául szolgáló 1026/2008. számú EBH határozat szerint egyéb helyzetnek minősül a munkavállaló által a hosszabb időtartamú távollét előtt betöltött magasabb pozíció és eltérő munkakör.

<sup>27</sup> Hasonló következtetésre jutott az Egyenlő Bánásmód Hatóság 1026/2008. számú határozatában.

<sup>28</sup> E jelenség tipikusnak mondható a nemi alapú diszkriminációval összefüggésben, pedig a munkáltatónak éppen hogy támogatnia kellene a terhes vagy szülő nőket munkahelyi biztonságukban. Ld. LŐRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra: A munkáltatók munkajogi és szociális jogi kötelezettségei a terhes munkavállalók viszonylatában. *Munkaügyi Szemle*, 2006/1. 46–50.

<sup>29</sup> Összefoglalóan: a vezetőkkel szembeni elvárásoknak a munkavállaló nem tud eleget tenni a hosszabb távollét után történő visszatérés után.

egyéb helyzet általános megszorító értelmezése szerint nem biztos, hogy az lenne.<sup>30</sup> Meg kell jegyezni, hogy a Kúria egy másik döntése<sup>31</sup> szerint a korábban betöltött vezetői státusz nem egyéb helyzet, ugyanis ez nem olyan körülmény, amelyet a megszorító értelmezés keretei között ide lehetne sorolni.<sup>32</sup>

A Kúria szerint szintén védett tulajdonságnak kell tekinteni azt, hogy a munkavállaló megpályázott egy, a munkáltató által kiírt vezetői pozíciót,<sup>33</sup> hiszen ez a tény – az ítélet szerint – alkalmas arra, hogy a munkavállaló diszkrimináció áldozatává váljon. Bár egyik oldalról azzal mindenképpen egyet kell értenem, hogy amennyiben a vezetői státuszt védett tulajdonságnak tekintjük, akkor az arra történő jelentkezést is, azonban ebben az esetben ismét az állásfoglalással ellentétes jogértelmezéssel találkozunk. Habár azt sem hallgathatjuk el, hogy a vezetői pozícióra történő pályázás lényegében valamennyi olyan tulajdonságot hordozza – például ambíció, karrierépítés fontossága, stb. –, amelyek a ténylegesen betöltött vezetői pozícióban jelen vannak, így ezek a személyiség integráns részét képezhetik, csoportképzésre pedig kétségkívül alkalmasak.

A vezetői státusszal kapcsolatos vitatott kérdésekre adható válaszokkal összefüggésben különös jelentősége van a Kúria egy újabb elvi döntvényének,<sup>34</sup> ugyanis ez alapján ez a diskurzus lényegében lezárható. A döntvény ugyanis kizárja a vezetői tapasztalat védett tulajdonsággá minősítését egyéb helyzetként, tekintettel arra, hogy a Kúria véleménye szerint a korábbi vezetői tisztség nem felel meg az egyéb helyzet joggyakorlatban kialakult egységes értelmezésének, mivel az nem képezi a személyiség szerves részét, így azt csak a joggyakorlatban nem követett kiterjesztő értelmezéssel lehetne védett tulajdonságként elismerni. Bár e megközelítés valóban követi a már bemutatott megszorító értelmezést – vagyis azzal egyet kell értenünk –, azonban a korábban kialakult egységes joggyakorlatra történő hivatkozást – a jövőbeli bírói gyakorlat fejlesztésére nézve – mindenképpen pontosítani kellene, mert jelen tanulmány tárgyát is éppen e joggyakorlat fragmentáltsága képezi. Álláspontom szerint utóbbi véleménnyel kell egyetértenünk, ugyanis az egyéb helyzet megszorító értelmezése mellett indokolatlanul kiterjesztőnek tűnne ennek az ellenkezője. Ilyen módon a vezetői státusz nem tekinthető védett tulajdonságnak.

### *3.3. Munkatapasztalat és végzettség*

Érdeemes néhány szólt szólni a munkavállaló kvalifikáltságáról és munkatapasztalatáról is, ugyanis adott esetben nem kizárt, hogy éppen ezen attribútumok miatt ér valakit hátrány a munkaviszonyban.

<sup>30</sup> A korábbi vezetői státusz védett tulajdonsággá minősítésével kapcsolatosan lásd: az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása, 9.

<sup>31</sup> EBH 2337/2011.

<sup>32</sup> Maga az ítélet érdemi elemzést az egyéb helyzet fogalmával kapcsolatban nem tartalmaz.

<sup>33</sup> Mfv.I.10.667/2010/38.

<sup>34</sup> EBD 2014. M.22.

A vezetői státuszhoz hasonlóan e témakörben is találunk pro<sup>35</sup> és kontra<sup>36</sup> döntéseket is, ami azt mutatja, hogy megítélése a joggyakorlatban nem egyértelmű. Álláspontom szerint a munkatapasztalat mértéke nem védett tulajdonság, ugyanis teljes egészében szubjektív, illetve egyén- és munkáltatófüggő az, hogy mit kell nagyobb tapasztalatnak, vagy éppen „megfelelő” tapasztalatnak tekinteni. Ugyanakkor az iskolai végzettség, illetve bármilyen képzettség véleményem 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 szükséges megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntése<sup>37</sup> értelmében abban az esetben, ha e tényezők nem feltételei az adott munkakör betöltésének, akkor kizárt akár a tapasztalat, akár a végzettség egyéb helyzeté minősítése.

### *3.4. A felek közötti jogvita tényének megítélése*

Szintén nem egységes a felek közötti jogvita megítélése, ugyanis látszólag egy munkaügyi pernek nincs érdemben köze a diszkriminációra hivatkozó fél személyiségéhez, azonban a Hatóság mégsem zárkózik el az ilyen tartalmú jogértelmezéstől.<sup>38</sup> Megítélésem szerint ez azonban nem egyeztethető össze az egyéb helyzet megszorító értelmezésével, ugyanis egy korábbi jogvita pusztán ténye nem gyakorol érdemben hatást a munkavállaló személyiségére, hatása inkább a felek kapcsolatára van, ami viszont kívül esik az egyéb helyzet koncepcionális hatókörén.<sup>39</sup>

A bírói gyakorlat határozottan foglal állást ebben a kérdésben<sup>40</sup> kifejtve, hogy önmagában véve a munkavállaló vagy a munkáltató magatartása nem minősíthető egyéb helyzetnek, így a munkavállaló által indított munkaügyi per sem, hiszen az független a munkavállaló személyiségétől, személyes körülményeitől, ez pedig véleményem szerint elfogadható jogértelmezés, ugyanis a jogvita ténye lényegében nem illik bele az egyéb helyzet fogalmi körébe, abból valójában hiányoznak a releváns fogalmi elemek.

<sup>35</sup> 395/2007. számú EBH határozat.

<sup>36</sup> 831/2007. számú EBH határozat.

<sup>37</sup> 831/2007. számú EBH határozat.

<sup>38</sup> 2005-ös, sorszám nélkül közzétett EBH határozat.

<sup>39</sup> 677/2006. számú EBH határozat.

<sup>40</sup> Mfv.III.10.105/2012/4.

### 3.5. A munkaviszonnyal kapcsolatos további körülmények

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban szükséges megemlíteni, hogy a felmentési idő töltése is egyéb helyzetnek minősül az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint.<sup>41</sup> Nem világos ugyanakkor, hogy ez mivel indokolható, ugyanis nézetem szerint ez a megközelítés sem áll összhangban a megszorító értelmezéssel. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy talán éppen az ilyen speciális esetekben ütköznek ki azon különös szempontok, amelyek a munkaviszony esetében szükségessé teszik az egyéb helyzet fogalmának rugalmas értelmezését, de természetesen ez sem az Ebktv-ből, sem pedig az állásfoglalásból nem következik.<sup>42</sup> Végeredményben a felmentési idő töltése nem olyan jellemző, ami az adott munkavállaló személyiségének integráns része lenne.

A munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállaló azon magatartása, mellyel kiáll kollégája mellett a munkáltatóval szemben, és a munkáltató véleményével ellentétes véleményt képvisel, egyéb helyzetnek minősül.<sup>43</sup> E tekintetben arra szükséges felhívni a figyelmet, hogy ebben az esetben az egyéb helyzet megállapítása egy másik védett tulajdonság „rovására” történt meg, ugyanis a Hatóság szerint az ilyen típusú véleményformálás nem éri el a vélemény vagy meggyőződés, mint védett tulajdonság szintjét, azonban az egyéb helyzet fogalmi sajátosságainak megfelel. Összességében egyet kell értenünk a döntéssel, azonban érdemes lenne az ilyen típusú egyéb helyzeteket a vélemény kategóriájába besorolni a könnyebb alkalmazhatóság kedvéért.<sup>44</sup> A bírói gyakorlatban is találunk hasonló esetre példát,<sup>45</sup> hiszen a Kúria álláspontja szerint a munkavállaló munkáltató szemléletének nem megfelelő magatartása nem védett tulajdonság, ugyanis egyéb helyzet nem lehet kizárólag a felek magatartása. Álláspontom szerint ez a megközelítés megfelelő összhangot mutat a megszorító értelmezéssel, csakúgy, mint az a megközelítés, amely szerint a munkavállalóról harmadik személy által kialakított vélemény sem egyéb helyzet, ugyanis annak nincs valódi köze a munkavállaló személyiségéhez.<sup>46</sup> A munkavállaló kollégáktól eltérő véleménye sem lehet védett tulajdonság.<sup>47</sup>

Érdekes azonban, hogy a Kúria szerint a munkavállaló „nem kívánatos személyi” státuszba helyezése egyéb helyzet lehet abban az esetben, ha az nem kizárólag a felek megromlott kapcsolatán alapszik.<sup>48</sup> Álláspontom szerint ez a megközelítés ellentétes az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kö-

<sup>41</sup> 170/2008. számú EBH határozat.

<sup>42</sup> Szintén egyéb helyzetnek minősül az, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben emberi méltóságot sértő, megbélyegző, aránytalanul szigorú vizsgálatot folytat le a 1/2008. és 719/2006. számú EBH határozatok szerint, e határozatok pedig még inkább kiterjesztő értelmezést mutatnak.

<sup>43</sup> 1318/2008. számú EBH határozat.

<sup>44</sup> Hasonló elvek mentén a munkavállaló munkáltatóval szembeni kritikus magatartása is egyéb helyzetnek minősül a 166/2009. számú EBH határozat szerint.

<sup>45</sup> EBH 2012. M.1.

<sup>46</sup> Mfv.II.10.163/2007/2.

<sup>47</sup> Mfv.II.10.582/2011/4., utalással a BH 194/2010. számú döntésre.

<sup>48</sup> BH 311/2008.



vetettel, hiszen a védett tulajdonságot a Kúria a felek között idővel rosszabbá váló munkakapcsolatra vezette vissza, ami indokolatlanul kiterjesztő értelmezésnek tűnik ellenére, hogy a Kúria hangsúlyozza, hogy nem a felek megromlott személyes kapcsolata minősül ebben az esetben egyéb helyzetnek.<sup>49</sup> Nem tekinthető viszont egyéb helyzetnek az a tény, hogy a munkavállaló munkavédelmi bizottsági tagi minőségében rendszeresen konfrontálódik a munkáltatóval. Ennek az a magyarázata, hogy e körülmény nem a munkavállaló személyiségének integráns része, az csak a felek közötti viszonyra van kihatással, utóbbi viszont nem lehet egyéb helyzet.<sup>50</sup> Hozzá kell tenni azonban, hogy ténylegesen a tisztség betöltését nem vizsgálta a Kúria, pedig véleményem szerint – a szakszervezethez való tartozás analógiájára – egy ilyen pozíció betöltése minősülhetne adott esetben védett tulajdonságnak.

A munkaviszony-specifikus tulajdonságokkal összefüggésben megemlítem, hogy beletartozik az egyéb helyzet esetkörébe az a tény, hogy a munkavállaló öregségi nyugdíjban részesül,<sup>51</sup> ugyanakkor nem tekinthető védett tulajdonságnak az egyéb helyzetre történő általános hivatkozás,<sup>52</sup> a munkavállaló nyugdíjpénztári tagsága,<sup>53</sup> mint ahogyan a munkáltatói állományhoz való csatlakozás időpontja sem.<sup>54</sup>

#### 4. Regionalitás és lokalitás

Az alább bemutatásra kerülő jogesetekről általánosságban elmondható, hogy a lakóhely, a munkavégzés helye, de akár a munkáltató egyes szervezeti egységeiben történő munkavégzés egyéb helyzetkénti értékelése nem egységes, ebből adódóan az alábbiakban vitatott kérdések kerülnek felvázolásra.

##### 4.1. Lakóhely

Védett tulajdonság lehet a munkavállaló állandó lakóhelye<sup>55</sup> abban az esetben, ha emiatt munkabéret csak több napos késéssel kapja meg, és ebből hátránya keletkezik.<sup>56</sup> Álláspontom szerint nehéz

<sup>49</sup> Ide kapcsolódik a Kúria BH 348/2013. számú ítélete is, amely szerint a munkavállaló által munkáltatóival ellentétes véleménye miatt vélt vagy valós módon elszenvedett megtorlás nem minősülhet az Ebktv. szerinti egyéb helyzetnek, ugyanis a megtorlás fogalmát el kell különíteni a védett tulajdonságok körétől, önmagában a nemtetszés kinyilvánítása pedig nem védett tulajdonság.

<sup>50</sup> 540/2008., 1869/2009. és 759/2009. számú EBH határozatok és Mfv.II.10.671/2013/5.

<sup>51</sup> 234/2009. számú EBH határozat.

<sup>52</sup> 839/2008. és 740/2009. számú EBH határozatok, illetve BH 103/2013., BH 349/2011. és Kfv.IV.37.477/2009/6. számú kúriai ítéletek. Az első két ítéletben kifejti a Kúria, hogy a tanulmányi szerződés fennállta vagy teljesítése nem olyan személyes attribútum, ami egyéb helyzet lehetne, mert az nem képezi a munkavállaló személyiségének integráns részét.

<sup>53</sup> 877/2008. számú EBH határozat.

<sup>54</sup> Mfv.II.10.395/2011/4.

<sup>55</sup> Ugyanígy védett tulajdonság a bejelentett állandó lakcím hiánya is az 595/2008. számú EBH határozat szerint.

<sup>56</sup> 419/2007. számú EBH határozat.

lenne azt vitatni, hogy egy adott személy lakóhelye a személyisége integráns részét képezi, így ez alapján mindenképpen minősülhet egyéb helyzetnek.<sup>57</sup>

Ugyanakkor a Kúria ezzel ellentétesen foglalt állást,<sup>58</sup> ugyanis – felülbírálva az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontját – kimondta, hogy a lakóhely nem védett tulajdonság. Legalábbis a tekintetben semmiképpen, hogy nem minősülhet az adott körülmény egyéb helyzetnek, ha a panaszos vagy felperes a lakóhelye alapján ténylegesen nem kerül hátrányba pályázóhoz képest, vagyis tényleges hátrány nem keletkezett, annak csak a lehetősége áll fenn. Azonban mivel jelen esetben a helyben lakás előnyben részesítési lehetőségként, nem pedig kizáró feltételként szerepelt az álláshirdetésben, ezért kizárható annak védett tulajdonságként való minősítése. Nézetem szerint ez a megközelítés már túlságosan szűkítőnek mondható, ugyanis attól függővé tenni egy tulajdonság egyéb helyzetként való minősítését, hogy valójában éri-e hátrány erre tekintettel a munkavállalót az előírás kötelező vagy nem kötelező volta miatt, nem következik az egyéb helyzet definíciós magjából. Gyulavári e körben megjegyzi, hogy ez a jogértelmezés közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén – tekintettel a bekövetkezett hátrány hiányára – indokolt lehet, míg zaklatás esetén valóban túlzottan megszorító ez a megközelítés.<sup>59</sup> Utóbbinak az a magyarázata, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén az Ebktv. szövege megkívánja a bekövetkezett hátrányt fogalmi elemként, ugyanakkor zaklatás esetén elegendő annak közvetlen veszélyét megállapítani.

#### 4.2. A munkavégzés helye

Álláspontom szerint még a lakóhelynél is komplexebb kérdéskört reprezentál a munkavégzés helyének egyéb tulajdonságként való értékelése, egyúttal az egyik leginkább vitatott esetköre az egyéb helyzet fogalma alá vonható körülményeknek, tulajdonságoknak. Elsőként célszerű áttekinteni azon álláspontokat, amelyek kizárják a munkavégzés helyének védett tulajdonsággá minősítését.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság nem tekintette védett tulajdonságnak a megbízással foglalkoztatott házi gyermekorvos rendelőjének számára kedvezőtlen elhelyezkedését,<sup>60</sup> arra tekintettel, hogy a munkavállaló – jelen esetben megbízott – nem a munkáltató utasítására végez az adott helyen munkát, és egyébként más körülmény sem indokolja annak figyelembevételét.<sup>61</sup> Hasonló megítélés alá esik az az eset, ha a munkavállaló a munkáltató egy meghatározott szervezeti egységéhez tartozik, mivel az

<sup>57</sup> Hasonló következtetésre jutott az Egyenlő Bánásmód Hatóság 819/2008. és 1/2007. számú határozataiban.

<sup>58</sup> KGD 38/2011.

<sup>59</sup> Gyulavári Tamás opponensi véleményéből ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban* című doktori értekezésének nyilvános védésén (Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2014. december 10.).

<sup>60</sup> 796/2007. számú EBH határozat.

<sup>61</sup> Ezzel kapcsolatosan lásd a munkavégzés helyének munkajogi jelentőségét: KUN Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések I. rész. *Munkaiügyi Szemle*, 2006/4. 52–54. és KUN Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések II. rész. *Munkaiügyi Szemle*, 2006/5. 45–48.

nem függ össze az emberi méltósággal, vagy a munkavállaló személyéhez fűződő bármely tulajdonsággal.<sup>62</sup>

A Kúria hasonló elvek mentén mondta ki, hogy egyéb tulajdonság csak a személyiség lényeges vonása lehet, vagyis csak olyan jellemző, amely beépül az adott ember személyiségébe.<sup>63</sup> Vagyis amíg a munkavállaló képességei, készségei, tulajdonságai, megnyilvánulási módjai, szokásai, stb. lehetnek olyan jellemzők, amelyek egyéb tulajdonságként beépülnek a személyiségébe, addig bárminemű földrajzi elhelyezkedés – lakóhely, munkavégzési hely – önmagában azért, mert ott egyidejűleg többen tartózkodnak, nem lehet védett tulajdonság.<sup>64</sup> Véleményem szerint ez a jogértelmezés összhangban van az állásfoglalásban kifejtett megszorító értelmezéssel, így azzal egyet kell értenünk.

Ugyanakkor megjegyzendő, hogy 1784/2009. számú határozatában ezzel ellentétesen foglalt állást az Egyenlő Bánásmód Hatóság,<sup>65</sup> ugyanis a döntés szerint egyéb helyzeten alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató azáltal, hogy telephelyei közül nem mindegyikén részesülnek a munkavállalók beiskolázási támogatásban.<sup>66</sup> E döntések magyarázata az, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint a munkavállalók olyan tulajdonsága is lehet védett tulajdonság, amely nem szerepel az Ebktv. 8. §-ának felsorolásában, de fontos jellemzője az adott személynek vagy csoportnak.

## 5. Személyes és szociális körülmények

Elsőként kell szólni az átsugárzó diszkriminációról,<sup>67</sup> ugyanis védett tulajdonságnak kell tekinteni azt, hogy a munkavállaló férje korábban az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult ugyanazon munkáltatóval szemben.<sup>68</sup> Megállapításra került, hogy a munkáltató kizárólag a két munkavállaló közötti kapcsolatra tekintettel diszkriminálta a kérelmezőt, így lényegében házassága, illetve házastársa korábbi magatartása minősült egyéb helyzetként védett tulajdonságnak. Megjegyzendő, hogy ebben az esetben az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerinti megtorlás megvalósulása is felmerül, de álláspontom szerint az eltérő alanyok miatt ez nem lehetséges.

Szintén besorolható az egyéb helyzet fogalmába az az eset, hogy a munkavállaló fogyatékos gyermeket nevel, és gyermeke folyamatos és fokozott odafigyelésre szorul.<sup>69</sup> Így nem kifejezetten a kérel-

<sup>62</sup> 809/2009. számú EBH határozat.

<sup>63</sup> EBH 2012. M.5.

<sup>64</sup> Ez a következtetés megjelenik a Kúria Mfv.I.10.993/2011/6. számú ítéletében is.

<sup>65</sup> A munkáltató eltérő telephelyein történő munkavégzéssel kapcsolatban hasonló döntést hozott a Hatóság 807/2008. számú határozatában.

<sup>66</sup> Mindez megjelenik a 807/2008. számú EBH határozatban is.

<sup>67</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 7.

<sup>68</sup> 231/2008. számú EBH határozat.

<sup>69</sup> 1578/2009. számú EBH határozat.

mező valamely tulajdonsága, hanem annak családi körülményei minősülnek egyéb helyzetnek, így gyakorlatilag újabb példát találunk az átsugárzó diszkriminációra.

A munkavállalók között fennálló rokoni kapcsolat, illetve az ő családmmodelljük<sup>70</sup> azonban nem minősül egyéb helyzetnek, hiszen e jellemzők nem alkalmasak arra, hogy a munkáltató diszkriminálja őket. Az sem alapozza meg e tulajdonságok egyéb helyzetné minősítését, hogy egyszerre szenvedték el ugyanazon hátrányokat a munkavállalók. Mindez álláspontom szerint azzal magyarázható, hogy önmagában a rokoni kapcsolat, illetve a családi körülmények nem olyan személyiség-jellemzők, mint amelyek az Ebktv. 8. §-a szerinti felsorolásba egyéb helyzetként beillenek. Véleményem szerint a családi, rokoni kapcsolatok védett tulajdonságként a mér említett átsugárzó diszkrimináció esetén lehetnek relevánsak.

A bírói gyakorlat is kizárja az ilyen típusú körülmények egyéb helyzetné minősítését, hiszen nem minősítették az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságnak a munkavállaló munkahelyi családi kapcsolatának hiányát, nevezetesen azt, hogy a munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő kollégákhoz képest mindössze annyi eltérés mutatkozott a felperes helyzetében, hogy a jelzett munkatársak egymással anya-lánya viszonyban álltak, míg a jogában vélt vagy valós módon megsértett felperes ilyen rokoni kapcsolattal a munkahelyen nem rendelkezett.<sup>71</sup> Következésképpen a felperes azon személyek csoportjába sorolható, akik édesanyja nem ugyanazon a munkahelyen dolgozik, hiszen – álláspontja szerint – őt e tulajdonságára tekintettel diszkriminálta a munkáltató a bérezés során. A Kúria idézi ítéletében az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület korábban elemzett állásfoglalását, és rögzíti, hogy a munkahelyen fennálló, vagy fenn nem álló rokoni kapcsolat nem minősülhet védett tulajdonságnak. Álláspontom szerint ez logikus következtetés, hiszen a megjelölt tulajdonság nem a munkavállaló személyiségének alapvető jellemzője, illetőleg az csoportképzésre nem alkalmas.

Ugyanígy nem minősül egyéb helyzetnek a munkavállaló rossz kapcsolata az édesanyjával, még akkor sem, ha – csúnyasága mellett – álláspontja szerint ez az oka annak, hogy egy álláshely betöltésénél nem számolnak vele.<sup>72</sup> A csúnyaság kapcsán megjegyzendő, hogy a munkavállaló testalkata<sup>73</sup> azonban védett tulajdonságnak minősül az irányadó joggyakorlat szerint.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> A munkavállaló gyermektelensége azonban minősülhet egyéb helyzetnek az 519/2006. számú EBH határozat szerint arra tekintettel, hogy ez a magánéletének olyan meghatározó szegmensét képezi, ami így személyiségének integráns részévé válik.

<sup>71</sup> EBH 2014. M.19.

<sup>72</sup> 267/2010. számú EBH határozat.

<sup>73</sup> 310/2007. számú EBH határozat.

<sup>74</sup> A testalkat alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosan meg kell említeni az Európai Unió Bíróságának C-354/13. Fag og Arbejde (FOA) kontra Kommunernes Landsforening [2014] ECR I-5187. számú (az általános EBH-ban még nem tették közzé) ítéletét, amelyben – többek között – az a kérdés merült fel, hogy a munkavállaló elhízása minősülhet-e fogyatékosként védett tulajdonságnak, vagyis, hogy az elhízás alapján lehetséges-e diszkriminációt megvalósítani a munkavállalóval szemben. A Bíróság álláspontja szerint az uniós jog nem mondja ki expressis verbis az elhízás alapján történő diszkrimináció tilalmát, vagyis azt az Európai Unió elsődleges és másodlagos joga sem kezeli védett tulajdonságként. Természetesen ennek ellenére az általános diszkrimináció-tilalom keretei között ez alapján sem valósítható meg hátrányos megkülönböztetés, ilyen módon azt kellett vizsgálni, hogy az minősülhet-e a 2000/78/EK irányelv szerinti fogyatékosnak. A Bíróság szerint abban az esetben tekinthető fogyatékosnak, ha ez az állapot olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen hosszan tartó testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és más akadályokkal együtt korlátozhatja a munkavállaló hatékony és más munkavállalókéval egyenlő

## 6. Joggal való visszaélés, mint lehetséges „alternatíva”

Szükséges néhány gondolat erejéig kitérni arra az aspektusra, amely az egyéb helyzetre alapított hátrányos megkülönböztetés és más vélt vagy valós jogsérelmek fogalmi és gyakorlati elkülönítésére koncentrál. Ebben a vonatkozásban a joggal való visszaélés tilalma a legfontosabb, ugyanis a gyakorlatban sokszor vékony a határvonal az egyenlőtlen bánásmód és a joggal való visszaélés között, így ezek értelmezése a joggyakorlatban is megjelenik.

Szemléletes példa az EBH 2014. M.11. számú elvi bírósági határozat, amelyben a kormánytisztviselő 2010. évi LVIII. törvény 8. § (1) bekezdés b) pontja szerinti indokolás nélküli felmentését minősítette a Kúria rendeltetésellenesnek arra tekintettel, hogy bár a munkáltató megszüntetési szándéka már korábban nyilvánvaló volt, arra mégis csak a megjelölt jogszabály hatálybalépése után került sor, tekintettel a felmentés könnyebb módjára. Azonban érintőleg az egyenlő bánásmód elve is vizsgálatra került, ugyanis a felperes szerint a felmentés közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, vagyis jogszerűtlen akkor, ha a közvetlen kollégák – lényegében összehasonlítható helyzetben lévő tisztviselők – közül csak néhánynak szünteti meg a munkáltató felmentéssel a jogviszonyát, hiszen a felmentettek számára nem derült ki a valós indok, illetőleg az informálisan megjelölt szakmai szempontok egyaránt vonatkoztak mindenkire. Így a felperes szerint véleménye és egyéb helyzete okán szüntették meg éppen az ő jogviszonyát. Bár végül a diszkrimináció kérdése nem került érdemben elbírálásra, de a Kúria szerint az indokolásnélküliség önmagában még nem elegendő ok a diszkrimináció alóli kimentéshez, illetőleg az a felmentés, amely rendeltetészerű, egyidejűleg lehet diszkriminatív, egyúttal jogellenes is. Ebben az esetben egyéb helyzet a felperes beosztása, munkajogi státusza, de akár véleménye is lehetett volna, azonban jól látható, hogy joggal való visszaélés és diszkrimináció között a legkönnyebb talán a védett tulajdonság megléte alapján tehető, vagyis védett tulajdonság hiányában joggal való visszaélésre kell inkább következtetnünk az ilyen jellegű esetekben.

A vezetői státusszal összefüggésben már bemutatott KGD 10/2011. számú döntés szintén jó példa lehet azzal az eltéréssel, hogy a vezetői státusz – bár vitatott, de – jelen volt az esetben egyéb helyzetként, végül mégis joggal való visszaélés került megállapításra arra tekintettel, hogy a Kúria szerint a hátrányos megkülönböztetés fogalmi elemei nem álltak fenn.

## 7. Összegzés és következtetések

Az elemzés végén megállapítható, hogy a munkajogi diszkriminációs esetekben az Ebktv. szerinti egyéb helyzet fogalmának alkalmazása nehézkes, értelmezése pedig nem teljesen egységes. Bár az

---

szerepvállalását a szakmai életben. Ezzel szemben álláspontom szerint a magyar jogban használatos fogalmak szerint – hasonlóan a testalkatra alapított diszkrimináció esetéhez – az elhízás önmagában is védett tulajdonság lehet egyéb helyzetként, és mivel arra nem fogyatékoságként kell tekinteni a magyar jogban, ezért az említett követelmények fennállása sem szükséges annak védett tulajdonsággá minősítéséhez.

jól látható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság igyekszik következetesen érvényre juttatni az egyéb helyzet fogalmát elemző tanácsadó testületi állásfoglalást, de a munkaviszony kapcsán így is felmerülhetnek olyan problémás esetek, amelyekben nehéz eldönteni, hogy az egyéb helyzet definíciós magjából az adott körülmény személyiségbe integráns módon beépülő jellege a dominánsabb, vagy pedig a homogén csoporthoz való, előítéleten alapuló tartozás megalapozottsága. Erre a problémára jó példa a lokális vagy regionális szempontok alkalmazása. Álláspontom szerint inkább utóbbi vizsgálatának kell hangsúlyosabbnak lennie, tekintettel arra, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben egészen változatos formákban merülhet fel az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság. A bírói gyakorlat nem egységes ugyan, de az esetek nagyobb részében utóbbi megközelítést veszi alapul, így érdemes lenne a tanácsadó testületi állásfoglalás megszorító értelmezésének és a munkaviszonnyal kapcsolatos specialitásoknak az összhangját megteremteni.

Arra a kérdésre, hogy az egyéb helyzet fogalmát általában véve megszorítóan, avagy kiterjesztően kell-e értelmezni, álláspontom szerint az a válasz adható, hogy megszorítóan. Ennek oka pedig az a praktikus szempont lehet, hogy ha jogalkotó és jogalkalmazó nem köti valamilyen jól körülhatárolható, további szemponthoz egy tulajdonság védetté minősítését, akkor a szó legszorosabb értelmében bármilyen tulajdonság, jellemző azzá válhat. Ilyen megkötés lehet az, hogy a tulajdonság beépül-e integránsan a személyiségbe, alkalmas-e csoporthoz tartozást megalapozni, illetve hogy az ne legyen besorolható más védett tulajdonsághoz. Egy példával élve: a munkáltatóéval ellentétes vélemény vagy meggyőződés önmagában még nem lesz védett tulajdonság, mert „gyenge” – nem elég például, ha az csak alkalmi, egyszeri –, egyéb helyzet pedig éppen azért nem lehet, mert nem biztos, hogy egy másik emberétől eltérő vélemény alkalmas arra, hogy az alapján valamilyen csoporthoz tartozzon a vélemény gazdája. Ráadásul az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság funkciója nem az, hogy ha nincs más lehetőség, akkor ide bármi besorolható legyen, hanem az, hogy olyan esetekben is jogi védelmet nyújtson az Ebktv., amikor a 8. § szerinti felsoroláson kívüli, de azokhoz hasonló tulajdonság alapján ér valakit diszkrimináció. Tehát tovább gondolva a példát: az egyszeri vélemény nem lehet azért sem egyéb helyzet, mert az egyéb helyzet nem kiegészítője a 8. §-ban felsorolt tulajdonságoknak, hanem önálló, saját kritériumrendszerrel bíró tulajdonság vagy helyzet.

Ugyanakkor álláspontom szerint árnyalja a képet a munkaviszony kontextusa,<sup>75</sup> ugyanis bár nyilvánvaló, hogy az egyéb helyzetet a foglalkoztatással összefüggésben is a fentebb kifejtettek szerint kell interpretálni, azonban a munkavállalók jogsérelmei kapcsán gyakran olyan speciális helyzeteket látunk, amelyek mégis indokolják, hogy egy kicsit máshogy ítéljük meg ezeket. Ez azért lehet megalapozott, mert a bírói gyakorlat kifejezetten szigorú az egyéb helyzet megítélésével kapcsolatban, és bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság is szűkítően értelmezi azt, mégsem egységes a két megköze-

<sup>75</sup> Szükséges emlékeztetni az EBH 2012. M.5 munkaügyi elvi határozat szerint egyéb tulajdonság csak a személyiség lényeges vonása lehet, vagyis csak olyan jellemző, ami beépül az adott ember személyiségébe. Ilyen módon a munkaviszonyra nézve ezt szűkítően kell értelmezni.

lítés. Indokoltnak tűnik, hogy olyan tulajdonságokat – vezetői vagy korábbi vezetői beosztás, magasabb szintű munkakör betöltése, munkavégzés helye, lakóhely, stb. –, amelyek alapesetben nem minősülnek feltétlenül egyéb helyzetnek, az eset összes körülményei alapján mégis annak tekintsünk. Vagyis az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság eredeti funkciójának<sup>76</sup> való megfelelés miatt a munkaviszonyban elképzelhető egy rugalmasabb értelmezés.

Láthattuk tehát, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyedi határozataiban az egyéb helyzet fogalmáról szóló állásfoglalás megszorító értelmezése többnyire konzekvensen jelenik meg, ugyanakkor azt is látni kell, hogy több esetben – a felek közötti korábbi jogvita ténye, a munkavállaló jogi státusza, lokális vagy regionális szempontok – a hatósági gyakorlat is kiforratlannak tekinthető. Természetesen arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy sohasem lehet kialakítani egy egységes, megkérdőjelezhetetlen katalógust ezen tulajdonságokról,<sup>77</sup> hiszen az egyéb helyzet fogalmának bevezetése éppen azt a célt szolgálta, hogy a diszkriminációt vélt vagy valós módon elszenvedő személyek ne maradjanak jogvédelmi lehetőség nélkül abban az esetben, ha az Ebktv. nem sorolja fel konkrétan védett tulajdonságukat, de az valójában annak minősül.

Nehéz állást foglalni abban a kérdésben, mely szerint mennyiben tekint a Hatóság olyan tulajdonságokat, helyzeteket is védett tulajdonságnak, amelyek kifejezetten a munkajogviszony sajátosságai-ból adódnak, hiszen a kölcsönzött munkavállalói státusz<sup>78</sup> eklatáns példája e szempontok figyelembe vételének, azonban – nézetem szerint – a munkáltató eltérő telephelyén történő foglalkoztatás<sup>79</sup> pedig indokolatlanul esik kívül ezen a körön.

Az előzőekben kifejtettek alapján véleményem szerint az állapítható meg, hogy a vonatkozó bírói gyakorlatban kettősség uralkodik, aminek felszámolására nézve a bemutatott 2014-es munkaügyi döntvény komoly lépéseket tett. Bár az is tisztán látszik, hogy az említett döntvény a joggyakorlatban meglévő irányvonalak közül egyértelműen a hatósági gyakorlathoz legközelebb esőt választja, azonban ez még kevésnek tűnik a tényleges egységesítéshez és továbbfejlesztéshez nézetem szerint. Kérdéses egyelőre például a felek magatartásának, viszonyának védett tulajdonságként történő megítélése, de ennek kapcsán akár maga a döntvény is tekinthető irányadónak a jövőben.

Eme kettősség abban érhető tetten, hogy a bírói gyakorlat az ítéletek jelentős részében visszautal mind az állásfoglalásban, mind pedig az azt követő hatósági gyakorlatban foglaltakra, mégis úgy vélem, hogy a felvázolt esetekben éppen olyan eltérések látszanak a jogi konzekvenciák vonatkozásában, amelyekre nehéz magyarázatot találni. Ugyanakkor összességében így is elmondható, hogy a bírói gyakorlat is törekszik az egyéb helyzet fogalmának szűkítő, ésszerű keretek közé szorított

<sup>76</sup> Vagyis védelmet nyújtani abban az esetben is, ha valakit az Ebktv. 8. §-ában felsorolt tulajdonságnak nem minősülő tulajdonsága alapján diszkriminálnak abban az esetben, ha az az illető személy személyiségének lényegi vonása. Ld. 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 3.

<sup>77</sup> 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalás, 1.

<sup>78</sup> Ld. a 173/2015. és 449/2013. számú EBH határozatokat.

<sup>79</sup> Ld. a 809/2009. számú EBH határozatot.

értelmezését alapul venni, viszont néhány esetben mintha eltérő mérce kerülne alkalmazásra a munkaviszonnyal kapcsolatos diszkriminációs esetekkel összefüggésben.

Álláspontom szerint a joggyakorlatban – elsősorban az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataiban – megfigyelhető az a tendencia, mely szerint az egyéb helyzet értelmezéséről szóló állásfoglalás kiadása előtt jóval gyakoribb volt a kiterjesztő értelmezés, mint 2010 óta. Vagyis az állásfoglalás úgy fogalmazta meg az egyéb helyzet fogalmát és tartalmát, hogy alapvetően tévesnek tekintette a korábbi joggyakorlat jelentős részét, hiszen az igen szigorú megszorító értelmezés gyakorlatilag új alapokra helyezte az egyéb helyzet értelmezését és alkalmazását. Ugyanakkor álláspontom szerint a joggyakorlat egyértelmű szigorodása nem jelenti azt, hogy valamennyi, az állásfoglalás kiadása előtt született határozat téves jogértelmezést tartalmazna, hiszen a Hatóság gyakorlatában ezeknek az elemek is megjelennek, habár valóban úgy tűnik, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyre inkább távolodik saját korábbi jogértelmezésétől.

Az elemzett ítéletek alapján az is levonható következtetésként, hogy az eddigi bírói gyakorlat nem veti el sem a még inkább szűkítő, sem pedig a kiterjesztő értelmezést sem. Előbbire jó példa lehet a lakóhely,<sup>80</sup> utóbbira pedig a vezetői pozícióra történő pályázás ténye.<sup>81</sup>

Az egyéb helyzet szűkítő megközelítése mellett nem kellene kizárni annak rugalmas, akár a főszabálytól eltérő értelmezését sem a munkaviszonnyal kapcsolatosan, tekintettel azok specialitásaira, illetve arra is, hogy ez az a terület, ahol a legkönnyebben és leggyakrabban előfordul diszkrimináció. A munkavállaló bizonyos, kizárólag a munkaviszonnyal kapcsolatos körülményei tipikusan tartozhatnak ebbe az esetkörbe.

Persze, bármilyen, az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület bemutatott állásfoglalásában foglalt megszorító értelmezéstől eltérő jogalkalmazás azt a további kérdést vetheti fel, hogy tulajdonképpen mely személyi kört, milyen, az Ebktv. 8. §-ában nem nevesített (védett) tulajdonsággal rendelkező személyek csoportjait hivatott védeni ez a szabály. E kérdésre egyértelmű válasz nem adható, azonban a megszorító értelmezés véleményem szerint nem jelölheti ki annyira szűk körben az egyéb helyzet fogalmának értelmezését, hogy az funkciótalanná váljon.

<sup>80</sup> Ld. a KGD 38/2011. számú döntésben foglaltakat.

<sup>81</sup> Ld. az Mfv.I.10.667/2010/38. számú ítéletben foglaltakat.