

DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN

AZ EURÓPAI UNIÓ, AZ ALAPVETŐ EMBERI JOGOK,
A 2000/78/EK MUNKAÜGYI IRÁNYELV ÉS
A MAGYARORSZÁGI JOGI SZABÁLYOZÁS

BEVEZETÉS

Magyarországon eddig nagyon kevés szó esett azokról az európai parlamenti és tanácsi határozatokról és ajánlásokról, amelyek a leszbikusokat és melegeket megillető egyenlő jogok mellett érvelnek,¹ hivatalos közlemények nem publikálják a magyarországi diszkriminatív törvények megváltoztatására felszólító határozatokat, és még az Európai Unió jogának szociális dimenziójáról szóló írások is csak mellékesen, egy „sőt még” szókapcsolattal intézik el a szexuális orientáció alapján való hátrányos megkülönböztetés tilalmát,² ha egyáltalán megemlítik.

2001. június 28-án az Európai Parlament meleg és leszbikus képviselőkből álló csoportja, a holland szociáldemokrata és a zöld frakció nyilvános parlamenti meghallgatást rendezett a melegek és leszbikusok jogairól a csatlakozó országokban. A meghallgatásra Hein Verkerk (európai parlamenti képviselő) egy eredménytáblázatot készített, amelyen szerepelnek az Unió tagállamai és a csatlakozásra készülő országok is. Az elérhető nyolc pontból (büntetőjog, depenalizáció, beleegyezési korhatár, más diszkriminatív törvények, diszkrimináció-ellenes törvények, gyülekezési szabadság, regisztrált partnerkapcsolat/házasság lehetősége, örökbefogadás, menekült státusra vonatkozó törvények) Magyarország csupán három pontot kapott, azt is mintegy tévedésből, mert eredménynek tekintették a regisztrált partnerkapcsolat/házasság lehetőségét, ami nem felel meg a valóságnak (még ha a heteroszexuális élettársakkal azonos jogok illetik is meg az azonos nemű párokat). Ezzel Magyarország Romániával került egy szintre, ahol azóta javult a helyzet, ennél rosszabb helyezést pedig csak Bulgária és Ciprus kapott.

Az EU számos alkalommal kinyilvánította már, hogy minden új tagjának meg kell felelnie a koppenhágai politikai kritériumoknak – vagyis előtérbe kell helyezni az alapvető emberi jogok tiszteletben tartását. Ezt legutóbb az Európai Parlament újra megerősítette a bővítési folyamatról szóló éves jelentésében. 2002. június 13-án az Európai Parlament elfogadta a Brok-jelentést a bővítési csatlakozások állásá-

ról, vagyis a csatlakozó országok haladásáról a tagság kritériumainak való megfelelés felé. A jelentés javaslatokat is tartalmaz, és meghatározott lépésekre szólítja fel a csatlakozó országokat. Tavaly szeptemberben a csatlakozásról szóló határozatába már belefoglalt egy felhívást Magyarország, Ciprus, Bulgária és Románia kormánya számára, hogy töröljék el azokat a törvényeket, amelyek hátrányosan megkülönböztetik a homoszexuális férfiakat és a leszbikus nőket. Románia azóta eltörölte a hírhedt 200. §-t büntető törvénykönyvében, és ez növeli a nyomást, hogy a többi ország is hatálytalanítson minden olyan törvényt, amely kriminalizálja az azonos neműek közötti olyan kapcsolatokat, amelyek heteroszexuálisok között nem büntetendők. Mindhárom országban diszkriminatív a beleegyezési korhatár meghatározása, ezt a fajta diszkriminációt pedig az Emberi Jogok Európai Bizottsága az Emberi jogok európai egyezménye megsértésének találta. Mindegyik ország diszkriminál a büntetőjog más vonatkozásaiban is.³ Ez az a terület, ahol Magyarország is aktívan megsérti a melegek és leszbikusok emberi jogait, s ezzel határozottan szembeszegül az Unióhoz való csatlakozás egyik kritériumával.⁴ Ennél is ritkábban esik szó azonban az Európai Unióban és különösen annak szociálpolitikájában zajló diszkrimináció-ellenes törekvésekről és azokról az irányelvekről, amelyek a tagállamokban megtiltják a hátrányos megkülönböztetést a szexuális orientáció vagy a nemi identitás alapján is, s amelyeknek, ha taggá válik, Magyarország is meg kell felelnen.

EMBERI JOGOK, DISZKRIMINÁCIÓ- ELLENES TÖREKVÉSEK ÉS EREDMÉNYEK AZ EURÓPAI UNIÓ SZOCIÁLPOLITIKÁJÁBAN: TÖR- TÉNETHETI ÖSSZEFOGLALÓ 2000-IG

Az 1958-as római szerződés csak néhány elszórt rendelkezést tartalmazott a Közösség szociálpolitikájával kapcsolatban, ami csak az 1974-es szociális akcióprogram elfogadásától indult igazán fejlődésnek. A program elsősorban a munkajogi törvényekre koncentrált, megva-

lósítása azonban kezdetben igen lassú volt: sok javaslatot elakasztott az a követelmény, hogy a tanácsnak egyhangú döntéseket kellett hoznia.

Az EU szociális politikájának fejlődése az 1980-as évek közepén kapott új lendületet, amikor megkezdődött az egységes piac kialakítása, amelynek az elképzelések szerint biztosítania kellett a szabad mozgást a munkavállalók, a szolgáltatások, az áruk és a tőke számára. Ekkorra a Közösség tagjainak száma tizenkettőre emelkedett, és nagy nyomás nehezedett rá, hogy foglalkozzon az egységes piac létrejöttének társadalmi hatásaival. Az 1986-os Egységes európai okmány külön utalást tartalmaz az egységes Európa létrejöttének szociális vetületeire, és kijelenti, hogy a Közösség egyik célja a gazdasági és társadalmi helyzet fejlesztése a közös politikák kiterjesztésével.

1989-ben megszületett végül a Dolgozók alapvető szociális jogairól szóló közösségi karta (Szociális karta), amit ugyanabban az évben az Egyesült Királyság kivételével valamennyi tagállam aláírt. A Szociális karta preambuluma indoklása ezt mondja: „...az egyenlő elbánás biztosítása érdekében fontos leküzdeni a diszkrimináció minden formáját, beleértve a nem, a bőrszín, a faj, a meggyőződés és a vallás alapján való megkülönböztetést, és [...] a szolidaritás szellemében fontosnak tartjuk leküzdeni a társadalmi kirekesztést...” A karta előrelépést jelentett a munkajoggal kapcsolatos társadalmi kérdések felismerésében és javaslatokat tartalmaz a fiatalok, az idősek, a fogyatékosok és a munkanélküliek szociális védelmére is. (Ez a karta lett aztán az alapja a bizottság második szociális akcióprogramjának.)

A gazdasági integráció szélesedésével egyre világosabbá vált, hogy a szociális és gazdasági területeken több közös politikára van szükség, hiszen a tagállamok megközelítésének és jogszabályainak jelentős eltérése a szociális szférában határokat szab az egységes piaci kereskedelemnek. A szociális és emberi jogok területén működő nem kormányzati szervezetek is egyre aktívabban lobbiztak az európai szintű intézkedések érdekében. 1995 szeptemberében számos ilyen szervezet megalapította az európai társadalmi szervezetek platformját azzal az átfogó céllal, hogy megalapozzák a folyamatos párbeszédet a szociálpolitikai kérdésekről a nem kormányzati szektor és az EU intézményei között. Az Európai Parlament jelentős szerepet játszott abban, hogy a politika napirendjére tűzze a diszkrimináció és az emberi jogok kérdéseit. Olyan átfogó határozatokat fogadott el, melyek megvilágították a diszkrimináció különböző formáinak, köztük a szexuális orientáción alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a hatását és jelentőségét, és követelték az ellenük való fellépést. Bár történtek

fontos lépések, a lényegi intézkedések elfogadását sokáig akadályozta a specifikus jogi alap hiánya a szerződésekben.

Az ezt az állapotot radikálisan megváltoztató amszterdami szerződés, amely módosította az Európai Uniót megalapító szerződéseket, az 1996 márciusa és 1997 júniusa között zajló kormányközi konferencia tárgyalássorozatának eredményeként jött létre és 1999. május 1-jén lépett érvénybe, miután mind a tizenöt tagállam ratifikálta. Az amszterdami szerződés feltámasztotta az érdeklődést az alapvető szabadságjogok iránt. Az Európai Unióról szóló szerződés az amszterdami szerződéssel beleillesztett 6. cikkelye szerint: „(1) Az Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok tiszteletben tartásán és a jogállamiság elvein – mint a tagállamok közös elvein – alapul. (2) Az Unió tiszteletben tartja az alapvető jogokat mint a közösségi jog általános alapelveit, ahogyan azokat az 1950. november 4-én Rómában aláírt, az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény garantálja és ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományából következnek.”

A EK új, szintén az amszterdami szerződésben megjelenő 13. cikkelye a következőt mondja: „A Tanács, tekintet nélkül ezen szerződés más rendelkezéseire és a szerződésben a Közösségre ruházott jogkör határain belül, egyhangú szavazással, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel történt konzultációt követően megteheti a szükséges intézkedéseket a nem, a faji vagy etnikai eredet, a vallás vagy más meggyőződés, a fogyatékoság, a kor vagy a szexuális orientáció alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében.”

A 13. cikkely alapvető jelentősége az, hogy a szerződés első alkalommal utal egyéb diszkriminációs alapra is, mint a nem és a nemzetiség. Ezzel megszületett egy olyan jogi szöveg, amely elismerte, hogy létezik a szexuális orientáció alapján való hátrányos megkülönböztetés, és azt implikálta, hogy az ilyen diszkrimináció az EU intézkedéseinek alapja lehet.

A MUNKAÜGYI IRÁNYELV: A TAGÁLLAMOK DISZKRIMINÁCIÓ-ELLENES POLITIKÁINAK JÖVŐJE

Az amszterdami szerződés 13. cikkelyének megfelelő törekvések eredményeként 2000. november 27-i keltezéssel az Európai Unió Tanácsa elfogadott egy irányelvet (2000/78/EK), amely „megteremti az általános keretet az egyenlő bánásmód érvényesülésére a foglalkoztatás területén”. Ez kötelezi a tagállamo-

kat, hogy átfogó törvényeket hozzanak, amelyek megtiltják a diszkriminációt a munkahelyeken a *valóság vagy más meggyőződés* és a *szexuális orientáció alapján*, 2003. december 3-i, a *fogyatékoság és az életkor alapján* pedig 2006. december 2-i határidővel. A *faji és etnikai eredet alapján* való hátrányos megkülönböztetést külön irányelv tiltja (2000/43/EK: ezt az Európai Tanács 2000. június 29-én fogadta el) – ennek érvényességi köréről később még lesz szó. (Az irányelv a tagállamok jogharmonizációjának egyik fő eszköze, hiszen az elérendő célt tekintve valamennyi címzett tagállamot kötelezi. Mindemellett a tagállami szervekre hagyja a módszerek és az eszközök megválasztásának jogát.)

A munkaügyi irányelv hivatkozik az Európai Közösséget megalapozó szerződésre és főképpen annak 13. cikkelyére, a bizottság javaslatára,⁵ az Európai Parlament véleményére,⁶ a Gazdasági és Társadalmi Bizottság véleményére⁷ és a Régiók Bizottságának a véleményére.⁸ Alapjául és indoklásául a preambulum többek között a következőket sorolja fel.

– Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkelye, amely szerint az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok és a törvények uralmának alapelvein nyugszik, olyan alapelveken, amelyek közösek a tagállamokban; tiszteli az alapvető szabadságjogokat, amelyeket garantál az európai egyezmény az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok védelme alapján s amelyek következnek a tagállamok alkotmányos hagyományából is mint a közösségi törvény alapelvei.⁹

– A tanács 1976. február 9-én kelt 76/207/EGK irányelve, amely elrendeli a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód megvalósítását a munkához, szakképzéshez, szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén.¹⁰

– Az implementáláskor a Közösségnek arra kell törekednie, hogy kiküszöböljön minden egyenlőtlenséget és elősegítse a férfiak és nők közötti egyenlőséget, különösen mivel a nőket gyakran többszörös diszkrimináció éri.¹¹

– A törvény előtti egyenlőség és a diszkrimináció elleni védelem egyetemes jog, amit számos nemzetközi egyezmény biztosít: az Emberi jogok egyetemes nyilatkozata, az Egyesült nemzetek egyezménye a nők elleni diszkrimináció minden formájának eltörléséről, az Egyesült nemzetek egyezménye a polgári és politikai jogokról és a gazdasági, társadalmi és kulturális jogokról és az európai egyezmény az Emberi jogok és az alapvető szabadságjogok védelméről, amelyeknek minden tagállam aláírója. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. egyezménye¹² is tiltja a diszkriminációt a foglalkoztatás és a foglalkozás területén.¹³

– A Dolgozók alapvető szociális jogainak közösségi kartája felismeri mindenfajta hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, és magában foglalja azt is, hogy lépéseket kell tenni az idősebb és a fogyatékos emberek társadalmi és gazdasági integrációjának érdekében.¹⁴

– A foglalkoztatás kulcsterület az egyenlő lehetőségek garantálásában és erősen hozzájárul a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik megvalósításához.¹⁵

– A vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, kor vagy szexuális orientáció alapján való hátrányos megkülönböztetés alááshatja az EK szerződés eredményeit és céljait, különösen a foglalkoztatás és a szociális védelem magas szintjét, az életszínvonal és az életminőség emelkedését, a gazdasági-társadalmi kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.¹⁶

– Ezért fontos, hogy a Közösség tagállamai megtiltsanak mindenfajta direkt és indirekt diszkriminációt a vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció miatt azokon a területeken, amelyekre ez az irányelv vonatkozik.¹⁷

A preambulum leszögezi még a következőket is:

– az irányelv nem vonatkozik a nemzeti törvényekre a házassággal járó jogokról és a házassággal kapcsolatos előnyökre;¹⁸

– az irányelv csak a minimális követelményeket tartalmazza, a tagállamok ennél több területre kiterjedő, szélesebb jogokat garantáló törvényeket is hozhatnak.¹⁹

Az *Általános rendelkezések* fejezet 2. cikkelyének (2) bekezdése határozza meg a hátrányos megkülönböztetés két formáját, a direkt és az indirekt diszkriminációt, a (3) bekezdés pedig a zaklatást. Az irányelv szerint direkt (vagy közvetlen) hátrányos megkülönböztetés történik, amikor valakivel kevésbé kedvezően bántanak az 1. cikkelyben felsorolt okok bármelyike miatt (vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció), mint mással bántanak, bántanak vagy bántának hasonló helyzetben. Indirekt (vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetés áll fenn akkor, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat másokkal szemben előnytelen helyzetbe hoz valakit (a vallása vagy más meggyőződése, valamilyen fogyatékosága, kora vagy szexuális orientációja miatt), kivéve, ha az adott rendelkezésnek, kritériumnak vagy gyakorlatnak objektíven megindokolható, legitim célja van és a cél eléréséhez szükséges mód arányos és szükséges. (Ez a kivételre utaló kitétel legitimálja nyilván azt is, hogy a csak házastársakat megillető jogok elérhetetlensége az azonos nemű élettársak számára nem számít közvetett diszkriminációnak azokban az országokban,

ahol azonos nemű párok nem köthetnek házasságot.) A zaklatásról szóló (3) bekezdés kimondja, hogy „a zaklatást a diszkrimináció egy formájának kell tekinteni [...], amikor az 1. cikkelyben felsoroltak alapján bárki azzal a céllal jár el, hogy megsértse egy személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy támadó környezetet teremtsen”. A (4) bekezdés pedig leszögezi, hogy az 1. cikkelyben felsorolt tényezők alapján a diszkriminációra való utasítás maga is diszkriminációnak minősül.

Az irányelv hatályát a 3. cikkely (1) bekezdése határozza meg, az alábbi pontok szerint:

(a) a munkavállalás, egyéni vállalkozás vagy foglalkoztatás feltételei, beleértve a válogatási szempontokat és a felvétel feltételeit, bármilyen területen és a szakmai hierarchia bármely fokán, beleértve az előmenetelhez jutást is;

(b) mindenféle és minden szintű szakmai képzéshez, tréninghez, újraképzéshez való jog, beleértve a gyakorlati munkatapasztalatot;

(c) alkalmazási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a fizetést;

(d) tagság vagy részvétel munkások vagy munkaadók bármely szervezetében, vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakma művelői, beleértve a juttatásokat is, amelyeket a szervezet nyújt.

Az irányelv II. fejezete a jogorvoslatokról és a végrehajtás követelményeiről szól. 9. cikkelyének (1) bekezdése a következőket mondja a jogvédelemről: a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az irányelv rendelkezéseit végrehajtandó, minden személynek, aki úgy tartja, hogy nem egyenlő bánásmódban részesítették, legyen módja jogi és/vagy adminisztrációs lépéseket tenni, még akkor is, ha az a viszony, amelyben a diszkrimináció állítólag történt, már megszűnt; a (2) bekezdés értelmében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy egyes szövetségek, egyesületek és más jogi személyek, amelyeknek a nemzeti törvényben meghatározott kritériumokkal egybehangzóna jogos érdekük biztosítani, hogy az irányelv rendelkezései megvalósuljanak, részt vegyenek – a panaszos nevében vagy őt támogatóként, az ő beleegyezésével – a bírósági és/vagy adminisztratív procedúrában, amelyet az irányelv végrehajtása lehetővé tesz.

A 10. cikkely foglalkozik a bizonyítás terhével. Az (1) bekezdés szerint „a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges jogszabályokat nemzeti jogrendszerükkel összhangban, biztosítandó, hogy ha olyan személyek, akik azt állítják, hogy nem egyenlő módon bántak velük, a bíróság vagy más kompetens hivatal előtt tényekkel tudnak előállni, amelyekből arra lehet következtetni, hogy direkt vagy indirekt diszkri-

mináció érte őket, akkor az alperesnek kelljen bizonyítani, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód alapelvét”. [A magyar Munka törvénykönyvének diszkrimináció-ellenes jogszabálya ennek meg is felel: 5. § (8) bekezdés.]

A 11. cikkely jogi védelmet biztosít azok számára, akik az őket ért diszkriminációra való hivatkozással jogi eljárást indítanak: „A tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges jogszabályokat, hogy megvédjék az alkalmazottakat attól, hogy a munkaadó elbocsássa őket vagy más módon rosszul bánjon velük, reakcióképpen egy folyamatban lévő panaszra vagy bármilyen jogi lépésre, amelynek célja az, hogy fogantossítsa az egyenlő bánásmód alapelvét.”

A 12. cikkely kötelezi az államot arra, hogy a munkavállalók tudomására hozza azokat a jogszabályokat és jogi eszközöket, amelyek lehetővé teszik, hogy jogi lépéseket tegyenek, ha hátrányos megkülönböztetés éri őket: „A tagállamoknak minden megfelelő módon gondoskodniuk kell róla, hogy azok a jogszabályok, amelyeket ennek az irányelvnek a nyomán elfogadnak, a már érvényben levő vonatkozó jogszabályokkal együtt ismertté váljanak az érintett személyek előtt, például a munkahelyeken, az állam egész területén.”

A 13. és a 14. cikkely a társadalmi párbeszédéről szól: „A tagállamoknak elő kell segíteniük a párbeszédet a társadalmi partnerekkel, hogy elérhetővé tegyék az egyenlő bánásmód elvének megvalósulását, többek között a munkahelyi gyakorlatok monitorozásával, kollektív szerződésekkel, szabályzatokkal és kutatásokon vagy tapasztalatcseréken át” (13. cikkely); „A tagállamoknak elő kell segíteniük a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel, amelyeknek a nemzeti törvényeknek és a gyakorlatnak megfelelően legitim érdekük részt venni a diszkrimináció elleni harcban bármely alapon az 1. cikkelyben felsoroltak közül, hogy elősegítsék az egyenlő bánásmód elvének megvalósulását” (14. cikkely).

A IV. fejezet (Záró rendelkezések) 16. cikkelye (Alkalmazás) kimondja: „A tagállamoknak meg kell hozniuk a megfelelő jogszabályokat, hogy biztosítsák:

(a) minden olyan törvény, jogszabály vagy adminisztratív rendelkezés eltörlését, amely ellentmond az egyenlő bánásmód elvének;

(b) minden rendelkezést, bármilyen szerződésben vagy kollektív megegyezésben, belső vagy bármilyen szabályzatban található, amely a független foglalkozásokra, szakmákra és alkalmazottak vagy munkaadók szervezeteire érvényesek, semmisnek és érvénytelennek nyilvánítanak vagy módosítanak, ha az ellentétes az egyenlő bánásmód elvével.”

A szankciókról a 17. cikkely szól: „A tagállamoknak le kell fektetniük a szabályokat az alkalmazandó

szankciókról az irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértésének esetére és meg kell tenniük a szükséges lépéseket alkalmazásuk érdekében. A szankcióknak, amelyek tartalmazhatják kártérítés fizetését is az áldozat számára, hatékonyak, arányosnak és meggyőzőnek kell lenniük.”

A 18. cikkely kitűzi az implementáció időhatárait: a tagállamoknak legkésőbb 2003. december 2-ig meg kell hozniuk a szükséges törvényeket, jogszabályokat és adminisztratív rendelkezéseket, hogy megfeleljenek az irányelv követelményeinek. Ha szükségesnek látják, három év haladékot kérhetnek az életkort és a fogyatékoságot illetően. Ebben az esetben kérésükről értesíteniük kell a bizottságot, és évente jelentést tartoznak írni a bizottság számára a diszkrimináció megszüntetése és az implementáció érdekében tett lépéseikről, a bizottság pedig évente jelentést tesz a tanácsnak.

Az érdekvédő szervezetek számára különösen fontos az irányelv 19. cikkelye, amely a jelentésekről szól. A tagállamoknak legkésőbb 2005. december 2-ig és azután minden ötödik évben el kell juttatniuk a bizottságnak minden információt, amelyre annak szüksége van, hogy jelentést fogalmazhasson meg az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az irányelv alkalmazásáról. A bizottság jelentésének figyelembe kell vennie a társadalmi partnerek és a releváns nem kormányzati szervezetek nézőpontját is.

Korábban megjegyeztük már, hogy a 2000/78/EK munkügyi direktíva azért nem foglalkozik a faji és etnikai eredet alapján való hátrányos megkülönböztetéssel, mert arra a tanács egy másik irányelvre vonatkozik („Race Directive”, 2000/43/EK), amely „megteremti az általános keretet az egyenlő bánásmódra minden ember számára, függetlenül faji vagy etnikai eredetétől”. Az EU Tanácsa ezt még korábban, 2000. június 29-i keltezéssel fogadta el. Ez két nagy területen különbözik a diszkrimináció többi alapjára vonatkozó munkügyi irányelvtől: 3. cikkelyének a)–d) pontja megegyezik amazéval, de hatálya további területekre is kiterjed, amelyeket a munkügyi direktíva nem fed le: (e) szociális védelem, amely magában foglalja a társadalombiztosítást és az egészséggondozást is; (f) szociális előnyök;²⁰ (g) oktatás; (h) a köz rendelkezésére álló javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás, beleértve a lakástámogatást. A 3. fejezet pedig előírja a tagállamok számára megfelelő testületek létrehozását az egyenlő bánásmód elősegítésére. Ezek részei lehetnek

CSAK A DISZKRIMINÁCIÓ MINDEN FAJTÁJÁT EGYSÉGESEN LEFEDŐ TÖRVÉNY LEHET HATÉKONY AZ ALAPVEETŐ SZABADSÁGJOGOK VÉDELMEBEN, CSAK EGY ILYEN TÖRVÉNY KÜSZÖBÖLHETI KI EGYES CSOPORTOK TÖBBSZÖRÖS DISZKRIMINÁCIÓJÁT.

olyan irodáknak, amelyeknek nemzeti szinten feladatuk az emberi jogok vagy az egyének jogainak védelme. Feladatuk a független segítségnyújtás a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára; független kutatások végzése a diszkriminációról; független jelentések publikálása, valamint javaslatétel bármilyen (a diszkriminációval kapcsolatos) témában. Ennek az irányelvnek az implementációja a 16. cikkely szerint 2003. július 19-ig esedékes.

Mivel a munkügyi direktíva úgyszólván csak a minimális követelményeket tartalmazza, az EU jogalkotása pedig arra mutat, hogy a hátrányos megkülönböztetés elleni jogszabályok lefedte terület folyamatosan bővül, így ha a diszkriminációt valódi összetettségében akarjuk kezelni, sokkal hatásosabb mechanizmus a „horizontális” jogszabályok elfogadására törekedni. Megfontolandó, hogy a tagállamok (és a csatlakozni kívánó országok) jobban teszik, ha olyan szabályozásra törekednek, amely lefedi a „faji és etnikai direktívában” meghatározott területeket (lásd az előző bekezdést), de a diszkriminációnak az amszterdami szerződés 13. cikkelyében felsorolt valamennyi alapjára vonatkozik. Ezt már az Európai Tanács 2000-ben elfogadott Európai szociális tevékenységi terve is felismerni látszik, amikor így fogalmaz: „A társadalmi kohézió megteremtése, a kirekesztés vagy hátrányos megkülönböztetés minden formájának elutasítása és a nemek egyenlősége alapvető értékei az európai szociális modellnek. [...] A növekedésnek mindenki számára előnyökkel kell járnia, de ennek érdekében aktívan tenni kell az olyan jogszabályok érdekében, különösen a problematikus területeken, amelyek számolnak a kirekesztés és az egyenlőtlen komplex természetével és sokféleségével. A foglalkoztatási politikák mellett fontos szerepe van a társadalmi véde-

lemnek is, de fel kell ismerni más tényezők jelentőségét is: például a lakáshoz való jogot, az oktatást, az egészségügy területét, az információt és a kommunikációt, a mobilitást, a biztonságot és az igazságszolgáltatást, a pihenést és a kultúrát.”²¹ Csak a diszkrimináció minden fajtáját egységesen lefedő törvény lehet hatékony az alapvető szabadságjogok védelmében, csak egy

ilyen törvény küszöbölheti ki egyes csoportok többszörös diszkriminációját (például az etnikai kisebbségekhez tartozó melegeket vagy leszbikusokét). *Az is alapvető fontosságú, hogy az államok minden területen kiépítsék a megfelelő testületeket, amelyek független segítséget nyújtanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, és független kutatások alapján jelentéseket készítenek és javaslatokat tesznek.*²²

A TRANSZNEMŰEK JOGAINAK VÉDELME

Míg a munkaügyi direktíva csak a szexuális orientáció alapján való megkülönböztetésről tesz említést, a nők egyenlő jogait pedig az Európa Tanács 1976. február 9-i keltezésű, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvéről szóló, 76/207/EK irányelvével védi a munkához, szakképzéshez, szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén, az Európai Bíróság gyakorlata szerint ez utóbbi nyújt védelmet a transznemű személyek diszkriminációja ellen is. Ezt az Európai Bíróság 1996-os állásfoglalása alapozta meg, a P. v. S. és Cornwall-esetben: „Figyelemmel a Tanács 1976. február 9-én kelt 76/207/EK irányelvére az egyenlő bánásmóddal való jogról férfiak és nők között a munkához, szakképzéshez, szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek területén, az irányelv 5 (1) cikkelye kizárja, hogy egy transzszexuális munkavállalót a neme megváltoztatásához kapcsolódó ok miatt elbocsássonak.”²³

2002 júliusában az Emberi Jogok Európai Bírósága is egyhangúan úgy ítélte meg, hogy a Christine Goodwin kontra Egyesült Királyság-esetben az állam megsértette az egyezmény 8. és 12. cikkelyét. Christine Goodwin, egy transznemű, aki átoperáltatta magát, jogilag még mindig férfinak számított az Egyesült Királyságban, ezért hatvanöt éves koráig kellett volna fizetnie a társadalombiztosítást. (Ha az Egyesült Királyság elfogadta volna új nemi identitását, akkor hatvanéves korától nem kellett volna fizetnie a társadalombiztosítást.)

Ez az eset csak egy a sok közül az Egyesült Királyság ellen, amely folyamatosan megtagadja a transzneműek nemi identifikációját, mert fenntartja, hogy a születési bizonyítvány megváltoztathatatlan. A bíróság eddig úgy találta, hogy ez a döntés az állam kompetenciájába tartozik, de 2002 nyarán így érvelt: „A társadalomtól elvárható, hogy viseljen el bizonyos kényelmetlenségeket azért, hogy egyes tagjai méltóságban élhessenek, és tartsa tiszteletben azt a nemi identitást, amit nagy nehézségek árán is választottak.”

A bíróság arra jutott, hogy az a finom egyensúly az egyezmény megítélésében, amely eddig számos esetben az Egyesült Királyságnak kedvezett, most határozottan a folyamódó felé billen, és úgy találta, hogy az Egyesült Királyság nem tartotta tiszteletben Goodwin jogát a magánélethez, amit az egyezmény 8. cikkelye ír elő. Ha jogilag nem ismerik el a transzneműek választott nemét, annak az a másik következménye, hogy nem házasodhatnak össze egy választott nemükhöz képest ellenkező nemű szem-

éllyel. A bíróság úgy találta, nem lehet elégséges oka egy transzneműt elzárni attól a lehetőségtől, hogy éljen a házassághoz fűződő alapvető joggal, ezért az Egyesült Királyság megsértette az egyezmény 12. cikkelyét is.²⁴

A MAGYAR DISZKRIMINÁCIÓ- ELLENES JOGSZABÁLYOK

Az alkotmány, a Munka törvénykönyve és az egészségügyről szóló törvény tartalmaz olyan általános érvényű rendelkezéseket, amelyek tiltják a hátrányos megkülönböztetést a bennük felsorolt okok alapján. Az alkotmány és a Munka törvénykönyve nem sorolja fel ezek között a szexuális orientációt, bár mindkettőbe beleérthető: az alkotmány vonatkozó bekezdésében az „egyéb helyzet” szerinti különbségtétel, a Munka törvénykönyvében pedig az „egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény” kifejezés az, amely – ha az értelmező úgy akarja – magában foglalhatja a szexuális irányultság miatti diszkriminációt.²⁵

Az Alkotmánybíróság 14/1995. (III. 13.) AB határozata kimondta, hogy az azonos nemű párok kizárása az életközösség polgári jogi intézményéből diszkriminatív, ezért alkotmányellenes. A Btk. 199. §-a ügyében hozzá intézett beadványokra viszont, amelyek ugyanezt mondják a beleegyezési korhatár eltérő megszabásáról, az Alkotmánybíróság csupán most, 2002 szeptemberében válaszolt, diszkriminatívnak minősítve és megsemmisítve a szóban forgó büntetőjogi tényállást.²⁶

Az alkotmány 70/A. §-a: „(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.”

A Munka törvénykönyvének 5. §-a (A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az előnyben részesítés kötelezettsége): „(1) A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy foglalkozási állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselethez való tartozásuk, vagy ezzel

összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonyal össze nem függő körülmény miatt. (2) E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör – az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján – túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható. (3) Az (1)–(2) bekezdés alkalmazása során munkaviszonyal kapcsolatos a munkaviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat is. (4) A munkáltató hátrányos megkülönböztetés nélkül köteles biztosítani – különösen a szakmai képességek, a gyakorlat, a teljesítmény, illetve a betöltendő munkakör szempontjából lényeges körülmények alapján – a munkavállaló magasabb munkakörbe való előrelépésének lehetőségét. (5) Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés. (6) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkavállalók meghatározott körére – a munkaviszonyal összefüggésben – azonos feltételek esetén előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. (7) A hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. A hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló jogsérelmének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával. (8) A munkáltató eljárásával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket nem sértette.”

A hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok pontosítását, kiegészítését a 97/80/EK irányelv tette szükségessé (a nemek közötti diszkrimináció bizonyítási terhének kérdéséről). A Munka törvénykönyvének 5. § (1) bekezdése kibővült a munkavállalók családi állapota vagy fogyatékos állapota miatti hátrányos megkülönböztetés tilalmával. Az irányelvnek megfelelően a (2) bekezdés a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános szabály köréből kiemeli a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetét. Ez akkor valósul meg, ha a munkáltató látszólag mindenkivel szemben azonos elbánást biztosít, vagyis formálisan azonos intézkedést hoz, de ez mégis aránytalanul kedvezőtlen egy túlnyomórészt egységesnek tekinthető csoport számára.

A tilalom egyaránt alkalmazandó a munkaviszony létesítésével, a munkaviszony tartama alatti jogok és

kötelezettségek gyakorlásával, a felelősség érvényesítésével és a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben. Tekintettel arra, hogy a munkavállalók nemük vagy életkoruk miatti hátrányos megkülönböztetésére leginkább a munkaviszony létesítését megelőzően kerül sor, az új (3) bekezdés egyértelműen kimondja, hogy a hátrányos, illetve közvetetten hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseket a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során is alkalmazni kell. A (4) bekezdés alapján a hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az olyan különbségtételekre is, amelyek az előléptetésnél valamilyen szempontból hátrányba hoznak – azonos feltételek fennállása esetén – az egyik munkavállalót a másikkal szemben.

A (7) bekezdés új szabályként előírja, hogy a hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. Az orvoslás módját a Munka törvénykönyve nem részletezi, ezért a sérelmek orvoslásának megválasztásában széles mérlegelési joga lesz a feleknek, illetve a bíróságoknak. A bizonyítás terhére szóló (8) bekezdés szerint az eljárás során a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályokat nem sértette meg.

Mivel a Munka törvénykönyvének 5. § (3) bekezdése értelmében a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során is tilos hátrányos megkülönböztetést tenni az álláskeresők között (nem csak a munkaviszony fennállása alatt), ezzel összefüggésben módosult az ellenőrzési törvény is. A 2001. évi CXIII. törvény 2002. március 1-jei hatállyal azzal egészítette ki az 1996. évi LXXV. törvényt, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma megtartásának ellenőrzése kiterjedhet a foglalkoztatásra irányuló jogviszony (például munkaviszony) létesítését előkészítő munkáltatói eljárásra, különösen a pályázatra és a kiválasztásra. Az ellenőrzést a felügyelők általában hivatalból indítják meg, de a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását csak bejelentés alapján folytathatják le, mégpedig annak a bejelentésére, akinek jogát vagy jogos érdekét az ügy érinti. Nem tartalmazza viszont a Munka törvénykönyve a zaklatás vagy a diszkriminációra való utasítás tiltását, amely lényeges eleme a 2000/78/EK munkaügyi irányelvnek.

Az Európai Unió normájától való két legfontosabb eltérés azonban abban keresendő, hogy a diszkriminációt tiltó jogszabályok nem sorolják fel explicit módon a szexuális orientáció alapján való hátrányos megkülönböztetést, illetve a jogszabályokban lefektetett elvek alig érvényesülnek a mindennapi életben. Ezek megváltoztatása érdekében egyszerre van szükség további jogalkotásra és az előítéletek csökkenté-

sét szolgáló akciókra, képzésekre, valamint a munkavállalók informálására jogairól. Ezzel szemben még az ismertető kiadványok is leginkább csak furcsaságként említik meg a szexuális orientáció alapján való hátrányos megkülönböztetés tilalmát,²⁷ ami pedig kötelező érvényű az EU tagállamaira nézve, vagy ironikus távolságtartással szólnak „a politikai korrektség kultuszáról” és annak „bizonyos túlkapásairól” az Európai Unióban.²⁸

JAVASLATOK

Az igazán hatékony védelmet a hátrányos megkülönböztetés ellen az biztosítaná, ha egy átfogó diszkrimináció-ellenes törvény születne, amely tartalmazná a 2000/78/EK és a 2000/43/EK irányelvben felsorolt összes csoport (faji és etnikai eredet, vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor, szexuális orientáció) elleni diszkrimináció tilalmát, valamint a nem és a családi állapot alapján való hátrányos megkülönböztetés tilalmát is, a két irányelvben felsorolt összes területen: (a) a munkavállalás, egyéni vállalkozás vagy foglalkoztatás feltételei, beleértve a válogatási szempontokat és a felvétel feltételeit, bármilyen területen és a szakmai hierarchia bármely fokán, beleértve az előmenetelhez jutást is; (b) mindenféle és minden szintű szakmai képzéshez, tréninghez, újraképzéshez való jog, beleértve a gyakorlati munkatapasztalatot; (c) alkalmazási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a fizetést; (d) tagság vagy részvétel munkások vagy munkaadók bármely szervezetében, vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakma művelői, beleértve a juttatásokat is, amelyeket a szervezet nyújt; (e) szociális védelem, amely magában foglalja a társadalombiztosítást és az egészséggondozást is; (f) szociális előnyök; (g) oktatás; (h) a köz rendelkezésére álló javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás.

Szükséges, hogy minden felsorolt csoport számára megfelelő testületek jöjjenek létre az egyenlő bánásmód elősegítésére, amelyeknek feladata a független segítségnyújtás a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára; független kutatások végzése a diszkriminációról; jelentések publikálása, valamint javaslattétel bármilyen (a diszkriminációval kapcsolatos) témában.

A jogok gyakorlati érvényesítésének lehetőségét az is elősegítené, ha nem kormányzati jogvédő szervezetek, amelyek egy-egy gyakran diszkriminált csoport érdekében működnek, részt vehetnének a panaszos nevében vagy őt támogatva (a panaszos beleegyezésével) a bírósági és/vagy adminisztratív procedúrában, amit a panaszos indít.

Alapvető fontosságú, hogy állami támogatással olyan akcióprogramok, információterjesztő publikációk és képzések jöjjenek létre, amelyek előmozdítják a szakmai és a közgondolkodás változását és a hátrányos megkülönböztetés megszűnését.

A kisebbségi és egyéb jogvédő szervezetek számára előnyös, ha figyelemmel követik egymás munkáját és együttműködnek a minél szélesebb körű diszkrimináció-ellenes jogi szabályozás és annak gyakorlati alkalmazása érdekében. Az érdekvédő szervezetek számára különösen fontos az irányelv 19. cikkelye, amely a jelentésekről szól. A tagállamoknak legkésőbb 2005 júliusáig, illetve decemberéig, és azután minden ötödik évben el kell juttatniuk a bizottságnak minden információt, amelyre annak szüksége van, hogy jelentést fogalmazhasson meg az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelv alkalmazásáról. A bizottság jelentésének pedig a 19. cikkely (2) bekezdése értelmében figyelembe kell vennie a nem kormányzati érdekvédő szervezetek nézőpontját is.

JEGYZETEK

1. Az Európai Parlament 1994. február 8-i határozata a meleg és leszbikusok egyenlő jogairól az Európai Közösségben, OJ C 61, 28.2.1994; az Európai Parlament 1996. szeptember 17-i határozata az emberi jogok tiszteletben tartásáról az Európai Unióban, amely arra szólít fel, hogy a tagállamok hagyjanak fel a homoszexuálisok elleni diszkriminációval és egyenlőtlen bánásmóddal, különös tekintettel a nem egyforma beleegyezési korhatárra, OJ C 320, 28.10.1996; az Európai Parlament 1997. április 8-i határozata, OJ C 132, 28.4.1997; az Európai Parlament 1998. február 17-i határozata, OJ C 80, 16.3.1998; az Európa Tanács 924. számú ajánlása (1981. október 1). Magyarul részletek jelentek meg a határozatokból és ajánlásokból, lásd *Amszterdam után. A szexuális orientáció az Európai Unióban és Magyarországon*, szerk. MOCSONAKI László, SÁNDOR Bea, Brüsszel, ILGA-Europe, 1999; Budapest, Háttér Baráti Társaság a Melegekért, 2000.
2. Például GYULAVÁRI Tamás: *Az Európai Unió szociális dimenziójának története*, in *Az Európai Unió szociális dimenziója*, szerk. GYULAVÁRI Tamás, Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000.
3. Mette Vadstrup, Euroletter 99, 2002. július: http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur_99.pdf.
4. Az Európai Parlament 1998. szeptember 17-én kelt határozata megerősíti, hogy a Parlament „nem adja meg a tagságot egyetlen országnak sem, amely törvénykezésében vagy intézkedéseiben megsérti a leszbikusok és meleg férfiak emberi jogait.”

5. OJ C 177 E, 27.6.2000, 42.
6. A vélemény 2000. október 12-én kelt.
7. OJ C 204, 18.7.2000, 82.
8. OJ C 226, 8.8.2000, 1.
9. (1) bekezdés.
10. OJ L 39, 14.2.1976, 40.; a Munkaügyi irányelv preambulumának (2) bekezdése.
11. (3) bekezdés.
12. Magyar implementációja: 2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú egyezmény kihirdetéséről.
13. (4) bekezdés.
14. (6) bekezdés.
15. (9) bekezdés.
16. (11) bekezdés.
17. (12) bekezdés.
18. (22) bekezdés. Ez nagy hátránya, hiszen fenntartja az azonos nemű párok diszkriminációját azokban az országokban, ahol nem házasodhatnak össze.
19. (28) bekezdés.
20. A szabad mozgás jogával élő munkavállaló joga arra, hogy igénybe vegye ugyanazokat a szociális juttatásokat, amelyek a célállam saját állampolgárait megilletik.
21. European Social Agenda [2000] OJ C 157/4. 23.
22. *After the Framework Directive. Combating Discrimination Outside Employment*, ILGA-Europe, Policy Paper, April 2002.
23. 1996. április 30. C-13/94. *P. versus S. and Cornwall County Council*, ECR [1996] I-2143.
24. Az Emberi Jogok Európai Bírósága más munkajogi perekben is kedvező ítéletet hozott hátrányosan megkülönböztetett haditengerész tisztek esetében, akiket homoszexualitásuk miatt bocsátottak el. A Lustig-Prean és Beckett kontra Egyesült Királyság-ügyben két brit férfinak az volt a panasz, hogy nyomoztak utánuk és kirúgták őket a haditengerésztől, pusztán azért, mert homoszexuálisok, ami sérti az európai egyezmény 8. cikkelyét (amely garantálja a magánélethez való jogot). Lustig-Prean 1982-ben kezdett a haditengerészetnél dolgozni. Példaszerű katonaként kiváló minősítéseket kapott, 1994-re elérte a hadnagyi fokozatot. 1992-től stabil kapcsolatban élt civil partnerével. 1994 elején tudta meg, hogy a haditengerészet nyomozóosztálya bejelentést kapott homoszexualitásáról. Parancsnokának ekkor nyíltan beszélt szexuális orientációjáról. Ennek ellenére kihallgatták, és részletesen kikérdezték a kapcsolatáról és szexuális életéről is. Bár az év végén ismét jó értékelést kapott, ugyanakkor (1994 decemberében) elbocsátották a haditengerészet kötelékéből szexuális orientációjára való hivatkozással. Hasonlóképpen történt ez Beckett-tel is, akit az előző évben, 1993-ban bocsátottak el. A brit bíróságok nem mondtak véleményt, elfogadták a hadsereg politikáját. Az Emberi Jogok Európai Bírósága kimondta: a szexuális orientációhoz fűződő előítéletek nem különbek, mint a faj, a származás vagy bőrszín alapján valók. A nyomozás ténye és az elbocsátás is ütközik az egyezmény 8. cikkelyével (a magánélet tiszteletben tartásáról).
25. Az egészségügyről szóló törvény 7. §-a tartalmazza az egyetlen olyan, diszkriminációt tiltó felsorolást, amely megemlíti a szexuális irányultság alapján való hátrányos megkülönböztetést is (1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről): „7. § (1) Minden betegnek joga van – jogszabályban meghatározott keretek között – az egészségi állapota által indokolt, megfelelő, folyamatosan hozzáférhető és megkülönböztetés nélküli egészségügyi ellátáshoz. [...] (4) Megkülönböztetés nélküli az ellátás, ha az egészségügyi szolgáltatás nyújtása során nem történik hátrányos megkülönböztetés a betegek között társadalmi helyzetük, politikai nézeteik, származásuk, nemzetiiségük, vallásuk, nemük, szexuális irányultságuk, koruk, családi állapotuk, testi vagy értelmi fogyatékoságuk, képzettségük és minden más egyéb, az egészségi állapotukkal össze nem függő ok alapján.”
26. Ez utóbbi alkotmánybírósági határozatról bővebben lásd a Fundamentum e számának Dokumentum és kommentár rovatát.
27. Vö. 2. jegyzet.
28. Például KÖNCZEI György: *A hátrányos helyzetű csoportok védelme az Európai Unióban*, in *Az Európai Unió szociális dimenziója*, id. kiad.