

Alapfogalmak a diszkrimináció tilalmában

Kártyás Gábor
kartyas.gabor@jak.ppke.hu

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar



Mi lehet a munkakörük? What is their job?

1.



2.



3.



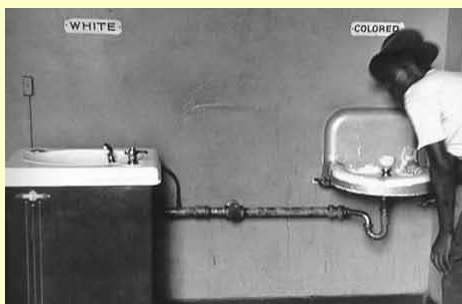
4.







Az egyenlőség kérdései egykor...



...és ma



Jogi háttér

- **EUMSZ** 10. cikk, 157. cikk
- **Irányelvek:**
 - 2000/78/EK (foglalkoztatási keretirányelv)
 - 2006/54/EK (férfiak és nők)
 - 2000/43/EK (faji)
 - 2004/113/EK (szolgáltatások)

**Közvetlen hátrányos
megkülönböztetés**

Egy **össze-
hasonlítható**
személyhez
képest

**kedvez-
őtlenebb**
bánásmódban
részesül

valamely
védett
**tulajdon-
sága** alapján.

Védett tulajdonságok

- **Zárt lista:** nem, vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor, szexuális irányultság, faj
- **Sok értelmezési kérdés:**
 - Nem a munkavállaló, hanem a gyermeke fogyatékos (Coleman, C-303/06.)
 - Elhízás, mint fogyatékoság? (Kaltoft, C-354/13.)

Összehasonlítható személy

- **„Hasonló helyzetben” van/volt/lesz**
 - Lehet múltbéli (Smith, C-129/79.)
 - Lehet hipotetikus/nem létező (Dekker, C-177/88.)
- Nem azonos, hanem **hasonló helyzet** legyen!
- **Konkrétan**, az eset körülményei alapján (Hay, C-267/12.; Römer, C-147/08.)

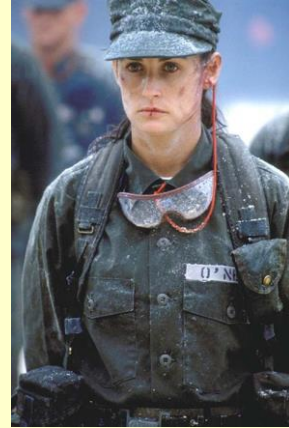
Kedvezőtlenebb bánásmódban részesül

- **Például:** nem veszik fel, elbocsátják, nem léptetik elő, nem kap képzési lehetőséget, alacsonyabb bérben részesül stb.
- **Nem kell konkrét sértett személy**
- Lehet egyszerű kijelentés is
(munkáltató nem vesz fel bizonyos származású jelentkezőket, Feryn, C-54/07.)
- **Nem kell szándékosnak lennie!**

Kimentés

- Jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelmény

- Royal Marines: „a nyíl hegye”, a szakács is csak férfi lehet (Sirdar, C-273/97.)
- DE: nem lehet nőket általában kizárni a fegyveres munkakörökből (Kreil, C-285/98.)



„Pesti cetli”

Kínai büfé

Mosogatólányt
felveszünk!

Uzoda

Kabinosnőt
keresünk!

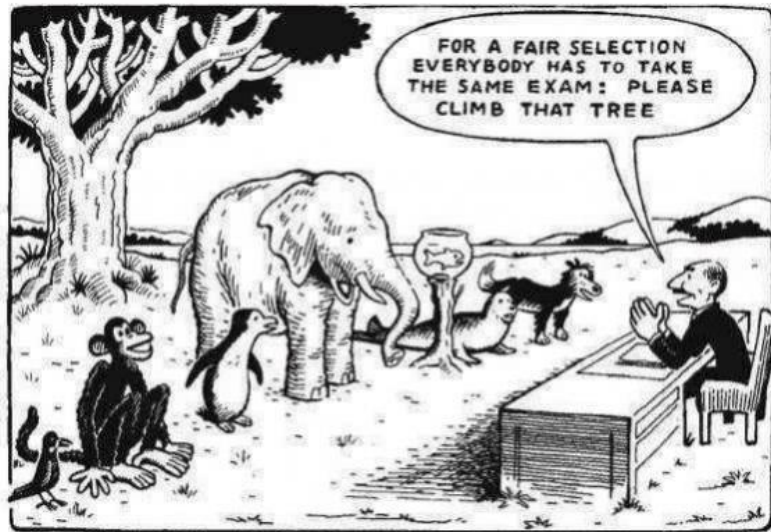
Raktár

Targoncás munkakörbe
55 év alatti férfiak
jelentkezését várjuk!





**Közvetett hátrányos
megkülönböztetés**






Egy **látszólag**
semleges előírás,
feltétel vagy gyakorlat

egy bizonyos személyt
más személyekkel
szemben **hátrányos**
helyzetbe hoz.

Példa: Részmunkaidősök túlóradíja

Feltéve: jóval több nő részmunkaidőben

Csak a teljes munkaidőre megállapított óraszám után jár		Helmig, C-399/92.
Csak három óra túllépés után jár		Elsner-Lakeberg, C-285/02.
Túlórára alacsonyabb alapbér jár		Voß, C-300/06.

Kimentés

Bilka, C-170/84.:

- törvényes cél által igazolható,
- az eszközök szükségesek
- és megfelelőek (arányosak)

Általában: vizsgálja a nemzeti bíróság

(Pl. Hill, C-243/95.; Seymour-Smith, C-167/97.)

Közvetett vagy közvetlen diszkrimináció?

Katonai szolgálatot teljesítettek előnyben

Közvetett
(nemi)

Schnorbus, C-79/99.

Azonos nemű élettársak hátrányban házastársakhoz képest

Közvetlen
(szexuális irányultság)

Maruko, C-267/06.

Zaklatás

**Nem-
kívánatos**
magatartás

védett
tulajdonság
alapján

az **emberi**
méltóságot
sérti.

Sajátosságok

- Nem csak szexuális (nemi alapú) lehet
- Nem kell szándékosnak (tudatosnak) lennie
- Lehet egyéni/csoportos elkövetés
- A munkáltató felel érte!
- **Óriási látencia:**
 - A nemkívánatosság bizonytalan határai
 - Rendkívül érzékeny helyzetek

Egy magyar példa

BH2011. 347.

- Helyi önkormányzat jegyzője vs. egy női beosztott
- Erotikus tartalmú SMS-ek – csak „jópofaság”?

- Szemtanú: „székhez szögezve szorongatta” a beosztottját – nem is úgy volt berendezve az iroda?



Köszönöm a figyelmet!

kartyas.

gabor

@jak.ppke.hu