

Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában

*bizonyítási teher – diszkrimináció – egyenlő bánásmód követelménye –
valószínűsítés*

A diszkriminációs ügyekben alkalmazott fordított bizonyítási eljárás jelentősége, hogy a bizonyítási teher osztott. A munkavállalónak *valószínűsít*enie kell, hogy valamely védett tulajdonságára tekintettel hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről,¹ s meg is kell jelölnie ezen védett tulajdonságát. Ezt követően a munkáltató kimentési lehetőségeit vizsgálják meg.

A *diszkriminációs ügyekben alkalmazandó speciális bizonyítási szabályokat a diszkriminációs ügyek „szívének” is nevezhetjük*, hiszen végeredményben a bizonyítási eljáráson, ebből adódóan pedig annak speciális szabályain múlik a diszkrimináció tilalmát érvényre juttató szabályok hatékonysága.² Azaz az antidiszkriminációs szabályozás és gyakorlat megfelelőségét, illetve eredményességét leronthatja az olyan jogértelmezés, amely nincs kellő mértékben tekintettel az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén alkalmazandó szabályok lényegére és jelentőségére. A tanulmány alapjául szolgáló jogi problémák elsődlegesen az általában elfogadott bizonyítási szabályok és a diszkriminációs ügyekben alkalmazandó „fordított” bizonyítás alapvető elméleti és gyakorlati szembenállása miatt merülnek fel. Értelemszerűen ez meg is nehezíti e szabályok jogalkalmazó általi akceptálását és értelmezését. E speciális bizonyítási szabályok nem megfelelő értelmezése, ad absurdum negligálása ugyanakkor az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén alkalmazandó hatékony jogorvoslati lehetőségek³ meggyengüléséhez vezethet.

* Dr. Zaccaria Márton Leó egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, zaccaria.marton@law.unideb.hu.

¹ GYULAVÁRI Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész). *Humán Szaldó*, 2009/10, 263–265.

² GYULAVÁRI Tamás: *Burden of Proof: Differing ways of shifting the obligations?* The Hungarian Labour Law in the Light of the European Labour Law – Development, Compulsion and Opportunity (konferencia), Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, MTA–PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law, Pécs, 2014. 10. 14.

³ Lásd az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvének 17. és 18., a 2000/78/EK tanácsi irányelv 9. és a 2000/43/EK tanácsi irányelv 7. cikkét.

A következő néhány oldalban a fordított – más néven osztott – bizonyítási teher⁴ szabályozási háttere és gyakorlata kerül elemzésre, amelyek a magyar joggyakorlat alapján különös jelentőséggel bírnak, és alapvető kihatással vannak a munkáltató szűk körben értelmezett kimentési lehetőségeire.

A tanulmányban különös figyelmet fordítunk a nem egységes, sőt ellentmondásos magyar jogértelmezés feltárására. Jelen írás kiindulópontja az, hogy a látszólag egyértelmű szabályozás ellenére a magyar jogalkalmazás két ága – vagyis az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Kúria gyakorlata – e szabályok értelmezése során eltérő nézőpontokat képvisel. A tanulmányban annak feltárására vállalkozunk, hogy melyik értelmezés felel meg jobban a szabályozás valódi céljának. Ezek alapján pedig arra nézve vonunk le következtetést, hogy a magyar joggyakorlatban a diszkriminációt elszenvedett fél érdekei kerülnek-e előtérbe (áldozatvédő szemlélet), vagy más szempontok dominálnak az értelmezésben.

1. Az Ebktv. szigorú szabályozása

Elsőként célszerűen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) foglalt szabályokat tekintjük át, ugyanis ezek elemzése nélkül nehezen érthetőek meg a felmerülő gyakorlati problémák. Az Ebktv. szabályozása gyakorlatilag megfelel az uniós jogban foglaltaknak, így utóbbi szabályozási sarokpontjait csak röviden érintjük.

Az európai uniós szabályozás és joggyakorlat máig az azóta hatályon kívül helyezett 97/80/EK irányelv által megteremtett keretek között mozog, azonban az egyre változatosabb és összetettebb bírósági eseteknek köszönhetően ez a gyakorlat folyamatosan formálódik.⁵ A jelenleg hatályos uniós szabályozás az egyenlő bánásmód elvét védett tulajdonságokként szabályozza a 2006/54/EK, 2000/78/EK és 2000/43/EK irányelvekben.⁶ Tekintettel arra, hogy ezen irányelvek jogvédelmi me-

⁴ Palmer álláspontja szerint nem teljesen helyes a fordított bizonyítási teher kifejezés használata, ugyanis maga a bizonyítási teher tartalmilag nem fordul meg, mindössze a bizonyítás sorrendjében és az igazolás szintjében következik be változás az irányelvi előírások alapján. Ez alapján helyesebb volna „megcserélt”, „felcserélt”, „áthárított”, esetleg „váltott” bizonyítási teherként definiálni azt az Ebktv.-ben. Lásd PALMER, Fiona: Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof. *European Anti-Discrimination Law Review*, 2006/4, 26.

⁵ Lásd az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatából a legfontosabb eseteket: a Bíróság 2013. április 25-i ítélete a C-81/12. sz., *Asociația ACCEPT kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ügyben* (ECLI:EU:C:2013:275), a Bíróság 2012. április 19-i ítélete a C-415/10. sz., *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH ügyben* (ECLI:EU:C:2012:217), a Bíróság 2011. július 21-i ítélete a C-104/10. sz., *Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) ügyben* (ECLI:EU:C:2011:506) és a Bíróság 2008. július 10-i ítélete a C-54/07. sz., *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV ügyben* (ECLI:EU:C:2008:397). Említhető néhány példa a Bíróság legújabb gyakorlatából is: a Bíróság 2015. július 9-i ítélete a C-177/14. sz., *María José Regajo Dans kontra Consejo de Estado ügyben* (ECLI:EU:C:2015:450) és a Bíróság 2014. december 18-i ítélete a C-354/13. sz., *Fag og Arbejde (FOA) kontra Kommunernes Landsforening (KL) ügyben* (ECLI:EU:C:2014:2463).

⁶ Lásd: 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés, 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés és 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés.

chanizmusa nagyon hasonló egymáshoz, a bizonyítási teher előírásai lényegében mindhárom irányelvben azonosak.

A bizonyítási teher eredeti szabályait tartalmazó 97/80/EK irányelv kifejezetten a nemi alapú diszkrimináció esetére fogalmazta meg a bizonyítási teher megosztásának normáit. Erre tekintettel – a védett tulajdonságok körének kibővülése mellett – abban a tekintetben is tovább fejlődött a szabályozás, hogy a *fordított bizonyítási teher gerincét jelentő felperesi valószínűsítési és alperesi (ellen)bizonyítási kötelezettséget markánsabban választja el egymástól*. Így egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a felperesnek mindössze valószínűsítési, nem pedig bizonyítási kötelezettsége van.⁷

*A magyar jogban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indítható eljárásokra vonatkozó speciális szabályokat az Ebktv. 19. §-a tartalmazza. Fontos, hogy az Ebktv. az általános bizonyítási szabályoktól eltérő rendelkezéseket kimerítő jelleggel rögzíti, vagyis azokat valamennyi ilyen tárgyú eljárás esetén érvényesíteni kell.*⁸ A bizonyítás szabályai osztottak, és ez az oszottság nem csupán mennyiségi, hanem minőségi különbséget is jelöl a felek között, hiszen gyakorlatilag a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a sérelmet okozó fél szigorú bizonyítási kötelezettségével. Ez a fajta felosztás érvényre juttatja az uniós előírások között rögzített⁹ azon fontos elvet, miszerint diszkriminációs ügyekben az erősebb pozícióban lévő fél oldalára kell helyezni a bizonyítási terhet, vagyis arra, aki a diszkrimináció „forrása”, okozója és birtokában van valamennyi releváns ténynek, körülménynek.¹⁰ *Ez egyben azt is jelenti, hogy a kedvezményes bizonyítási szabályokat úgy kell kialakítani, hogy azok a sérelmet szenvedett fél érdekeit szolgálják, hiszen az ő helyzete egy ilyen eljárás során nehezebb.*¹¹ Ezen túl a jogsérelem jellege alapján is indokolt könnyebb helyzetbe hozni az eljárást kezdeményező felet.¹²

⁷ A 97/80/EK tanácsi irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint „[a] tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni”. Eme alapvető különbség valószínűsítés és bizonyítás között az alapja a felperesre nézve kedvezményes bizonyítási szabályoknak a diszkriminációs ügyekben.

⁸ GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények. In: Majtényi Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*. L'Harmattan, Budapest, 2009, 17–20.

⁹ O'Leary ezzel összefüggésben arra is felhívja a figyelmet, hogy a bizonyítási szabályok – kiemelve, hogy a munkáltató kimentési bizonyításának objektív alapúnak kell lennie – egyúttal a közvetett hátrányos megkülönböztetés joggyakorlatának megszüldítésében is fontos szerepet játszanak, különösen a nemi alapú diszkrimináció vonatkozásában. Lásd O'LEARY, Siofra: *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*. Hart Publishing, Oxford–Portland Oregon, 2002, 151.

¹⁰ TOBLER, Christa: *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*. Intersentia, Antwerpen–Oxford, 2005, 73, 252 és 280–281.

¹¹ Értve ez alatt a bizonyítandó tények körét, ezek ugyanis jellemzően nincsenek a felperes birtokában. Lásd CUNNINGHAM, Naomi: *Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof*. *Industrial Law Journal*, 2006/3, 272–278.

¹² PALMER: i. m., 23–25.

A sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége kétirányú, amely követelmények azonban – az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint – konjunkatívok. Ennek megfelelően a sérelmet szenvedett személynek vagy csoportnak valószínűsítene kell, hogy hátrány érte, és azt, hogy rendelkezik valamely, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal. Valószínűsítés alatt olyan bizonyítást kell érteni, amely alapján az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a kérelmező panaszja alapos.¹³ Így sikeres a valószínűsítés akkor, ha a munkavállaló annak látszatát kelti, hogy azért részesül kevesebb munkabérből, mint a kollégái, mert nő, míg a kollégák férfiak.¹⁴ A b) pont további eligazítást ad a védett tulajdonság kapcsán, ugyanis a megjelölt védett tulajdonságnak a jogsértés időpontjában kell fennállnia, vagyis abból a szempontból is ténylegesnek kell lennie, hogy nem elég, ha azzal a panaszos egy jogsértést megelőző időpontban rendelkezett. *Fontos továbbá az is, hogy a sérelmet szenvedett félnek vagy ténylegesen kell rendelkeznie a védett tulajdonsággal, vagy pedig a jogsértő fél feltételezése szerint.*¹⁵ Előbbi nem szorul magyarázatra, hiszen értelemszerűen fogalmilag lesz sikertelen a valószínűsítés abban az esetben, ha a panaszos úgy érzi, hogy „valamilyen” okból sújtja hátránnyal munkáltatója, de ez nem védett tulajdonságon alapszik.¹⁶ Ugyanez a helyzet áll elő akkor, ha a munkavállaló valóban rendelkezik valamilyen védett tulajdonsággal, azonban az nem az Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonság.¹⁷ Megjegyzendő, hogy amennyiben valóban rendelkezik valamilyen védett tulajdonsággal a jogában vélt vagy valós sérelmet szenvedett fél, de az Ebktv. szerinti hátrány nem ezen a tulajdonságán alapszik, szintén nem lehet hátrányos megkülönböztetést megállapítani. Ugyanakkor az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzet természetesen védett tulajdonságnak minősül ebben az értelemben is. *Végeredményben az oksági kapcsolat bizonyítása már nem a felperes vagy panaszos feladata, hanem a munkáltatónak van lehetősége annak hiányát bizonyítani sikeres valószínűsítés esetén.*¹⁸

Az említett osztott bizonyítási teher szabályának megfelelően az (1) bekezdés szerinti *valószínűsítés sikeressége esetén a munkáltatónak kell bizonyítania*, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények valójában nem állnak fenn,¹⁹ vagy

¹³ A 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdése szerint a panaszosnak – felperesnek – „...olyan tényekre kell hivatkozni, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni” (az eredeti angol nyelvű változatban: „...from facts which it may be presumed....”). Ezzel szemben az eljárás alá vont – az alperes – „...köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértette meg...” („...it shall be for the respondent to prove...”). Álláspontunk szerint a megfogalmazásbeli különbségből is látszik, hogy a hivatkozás–valószínűsítés érdemben eltér a bizonyítástól. Az angol nyelvű változathoz még inkább ez következik, tekintettel a „presume” és „prove” igék közötti jelentős tartalmi különbségre.

¹⁴ Lásd például az Egyenlő Bánásmód Hatóság 577/2013. számú határozatát.

¹⁵ A feltételezéssel kapcsolatban lásd GYULAVÁRI Tamás–KADÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*. Bíbor, Miskolc, 2009, 65–70.

¹⁶ Lásd 540/2008., 1869/2009. és 759/2009. számú EBH határozatok, melyek szerint a panaszos mindössze a munkáltatóval megromlott munkakapcsolatát jelölte meg a megkülönböztetés alapjaként.

¹⁷ Tipikusan azok az esetek sorolhatók ide, melyek során a kérelmező vagy a felperes az Ebktv. 8. § t) pontját jelöli meg védett tulajdonságként.

¹⁸ Legalábbis az idézett irányelvi előírásokból álláspontunk szerint ez következik.

¹⁹ Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) pont.

azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy pedig azt nem volt köteles megtartani.²⁰ Ezek tehát *nem konjunktív feltételek*, hanem három jól körülhatárolható, eltérő eset jelenik meg az Ebktv.-ben. Álláspontunk szerint az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kimentési ok is feltételezi a sikeres valószínűsítést, hiszen annak hiányában hátrányos megkülönböztetésről fogalmilag nem is beszélhetünk, mivel eltérő esetben a munkáltatónak nem lenne mi alól kimentenie magát.

2. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság áldozatfókuszált jogértelmezése

Szükséges kitérni az *Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) számú állásfoglalására, amely részletekbe menően foglalkozik a bizonyítási teher megosztásának szabályaival*. Itt részletesen elemzésre kerül az, hogy mit jelent a panaszos valószínűsítési kötelezettsége és az, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértőnek milyen bizonyítási lehetőségek állnak rendelkezésre a kimentés vonatkozásában. Az állásfoglalás az Ebktv.-ben foglaltakat hivatott kiegészíteni és értelmezni, így elősegítve a joggyakorlat fejlesztését és egységesítését. Az állásfoglalás az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában kikristályosodott gyakorlatát tartalmazza, és az abban foglaltakat a Hatóság egyedi határozataiban következetesen érvényre is juttatja.

*Az állásfoglalás szerint a munkáltatóra vonatkozó kimentési–bizonyítási szabályok funkciója az, hogy egy ex lege megdönthető vélelemmel szemben igazolhatóvá váljon az, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült.*²¹ A törvény logikája szerint ugyanis az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerinti sikeres valószínűsítés esetén vélelmezni kell az egyenlő bánásmód elvének megsértését, azonban ez a vélelem megdönthető. Ugyanakkor sikeres kimentési bizonyítás esetén sem biztos, hogy a munkáltató igazolni tudja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, hiszen az állásfoglalás szerint a bizonyítási eljárás következő – egyben utolsó – lépéseként a jogában megsértett félnek lehetősége van arra, hogy megcáfolja a jogsértő fél által kimentési bizonyításként előadottakat. *Egyetértve az állásfoglalással, azért tartom indokoltnak a sérelmet szenvedett félre nézve többszörösen kedvező szabályok alkalmazását, mert így kompenzálható a bizonyítékokhoz való hozzájutásból származó hátrány, hiszen azokkal elsődlegesen a jogsértő fél rendelkezik.*²²

Az állásfoglalás részletesen kifejti, hogy mit kell a fentebb említett kimentési okok alatt érteni, így érdemes ezeket röviden áttekinteni. Az első esetben az eljárás alá vont azt bizonyítja, hogy a másik fél által valószínűsített körülmények nem állnak fenn. Ekkor a tényállás szintje nem éri el a diszkrimináció szintjét. A második esetben azzal tudja igazolni, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, hogy a bekövetkezett hátrány és a védett tulajdonság között hiányzik az okozati összefüggés. A harmadik esetben pedig irreleváns az, hogy az Ebktv. szerinti tényállási elemek közül melyek valósulnak meg, ugyanis ekkor az eljárás alá vont azt

²⁰ Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pont.

²¹ 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban.

²² CUNNINGHAM: i. m., 272–278.

tudja igazolni, hogy az egyenlő bánásmód elvét – általános vagy ágazati szabály alapján – nem volt köteles megtartani, vagyis magatartásától függetlenül mentesül a diszkrimináció megállapítása alól.

Fontos megállapítása továbbá az állásfoglalásnak, hogy a hátrány és a védett tulajdonság közötti oksági kapcsolat bizonyítása nem a sérelmet szenvedett fél kötelessége, hanem a Hatóságé vagy bíróságé. Egyúttal a munkáltatónak természetesen lehetősége van az ok-okozati összefüggés hiányát bizonyítani. Rögzíteni kell tehát, hogy az Ebktv. helyes értelmezése esetén a panaszostól vagy a felperestől nem követelhető meg az elszenvedett hátrány és a védett tulajdonság közötti oksági kapcsolat fennálltának bizonyítása, de álláspontunk szerint valószínűsítése sem, hiszen a korábbi említett megdönthető vélelem éppen az ok-okozati összefüggés fennálltának egyértelműsítésére szolgál.

Az állásfoglalás utal arra, hogy ez a megközelítés kifejezetten szigorú, és egyértelműen a sérelmet szenvedett fél érdekeit tartja szem előtt. A bizonyítási szabályok ugyanis a már többször említett megdönthető vélelemből indulnak ki, és ez alapján a munkáltató kimentési lehetőségei valóban korlátozottak.²³

Utóbbi rigorózus megközelítés kapcsán szerepeljen itt példaként egy viszonylag friss határozat az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából. *A 470/2014. számú döntésében kifejezetten azt mondja ki a Hatóság, hogy a munkáltató kimentési bizonyítása abban az esetben is sikertelen, ha nem tudja megcáfolni az ok-okozati összefüggést a panaszos munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonság és hátrány között.* Vagyis ez a fajta jogértelmezés egyik oldalról nem várja el a panaszostól – vagy felperestől – az oksági kapcsolat semmilyen szintű igazolását, másik oldalról pedig kifejezetten rendelkezik az eljárás alá vont – vagy alperes – azon bizonyítási lehetőségéről, amellyel ezt megcáfolni van lehetősége. Nézetünk szerint az Ebktv. 19. §-ának ilyen irányú értelmezése kifejezetten előremutató, azonban a bírói gyakorlatba nehezen transzportálható jogkövetkeztésekre épül.²⁴

3. A fragmentált bírói gyakorlat elemzése

A kúriai jogértelmezés kapcsán a legfőbb kérdés az, hogy mennyiben alkalmaznak a bíróságok az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kialakított szigorú jogértelmezést, hiszen ha azt nem vallják teljes mértékben magukénak, akkor szükségszerűen eltolódik a bizonyítás hangsúlya. *Előzetesen feltételezhető, hogy a kúriai gyakorlat nem követi következetesen a fentebb kifejtett elvek és módszerek által definiált irányvonalat, hiszen a bírói gyakorlatban jellemzőbb az a megoldás, hogy a bizonyítási teher egyensúlyát igyekszik fenntartani a gyakorlat, vagyis kevésbé veszi figyelembe a felperes számára kedvezőbb előírásokat.* A következetes bírói gyakorlat el-

²³ További korlátot képeznek az Ebktv. 22. §-ában foglalt speciális kimentési szabályok, ugyanis a munkáltatónak a foglalkoztatással kapcsolatos speciális szabályok alapján is csak szűk keretek között van lehetősége kimenteni magát.

²⁴ E nehéz transzportálhatóság a speciális bizonyítási szabályok jogi természetével magyarázható, hiszen az érdeemben eltér a bizonyítás általános szabályaitól.

fogadja az Ebktv. 19. §-ában foglalt valószínűsítési szabályokat, azonban a hátrány valószínűsítése mellett a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés valószínűsítését is elvárja a felperestől, ami álláspontunk szerint viszont nem következik az Ebktv. szabályaiból. Vagyis egyik oldalról megtartja a valószínűsítést mint felperesi kötelezettséget a bírói jogértelmezés, azonban annak terjedelmét az Ebktv.-től eltérően állapítja meg.²⁵

A következőkben a vonatkozó magyar bírósági ítéleteket két csoportra osztva tárgyaljuk, aszerint, hogy a bíróságok milyen mértékben követik a fentebb kifejtett jogértelmezést (vagyis az Ebktv. normáit, illetőleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatát). A felosztás kapcsán érdemes azt is megemlíteni, hogy az ítéletek nem időrendi, hanem a fentebb tárgyalt logikai sorrendben kerülnek elemzésre, hiszen azok között kronológiai sorrendet a döntések mondanivalója alapján álláspontunk szerint nem lehet felállítani. Végeredményben az okozati összefüggés fennálltára vonatkozó, a felperest erőteljesebben, avagy kevésbé védő megközelítés ütköztetésére fókuszálunk a következőkben.²⁶

A következő két alpontban az elemzés tárgyát azon ítéletek képezik, amelyek hűen reprezentálják a bírói gyakorlatban uralkodó kettősséget a felperesre nézve kedvező vagy éppen hátrányos jogértelmezés alapján.

3.1. A bizonyítási teher felperesre nézve kedvező megosztása a bírói gyakorlatban

A BH 255/2004. számon közzétett határozatban a Kúria a bizonyítási teher jelentőségét és annak – véleményünk szerint – helyes megosztását határozza meg a következőképpen.²⁷ Az első- és másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes munkavállalónak kell tudnia bizonyítania azt, hogy őt egyenlő bánásmóddhoz való jogában a munkáltató megsértette az alkalmazási feltételek kapcsán, és ezt neki kellő megalapozottsággal alá kell tudni támasztania. A bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy amennyiben ezt a munkavállaló nem tudja igazolni, akkor nem valósult meg hátrányos megkülönböztetés. A Kúria azonban helyesen értelmezte az akkor hatályos 97/80/EK irányelvet, és kimondta, hogy bár az általános szabályok szerint valóban a munkavállalónak kellene bizonyítania a jogsérelmet, azonban az egyenlő bánásmód megsértése olyan különleges helyzetet, kapcsolatot teremt a peres felek között, hogy az általános szabály nem lesz alkalmazható. Az irányelv célja ezzel összefüggésben éppen az, hogy megkönnyítse a munkavállaló helyzetét, és biztosítsa azt, hogy a munkavállaló véletlenül se a bizonyítási nehézségek

²⁵ BODA Zoltán: Az egyenlő bánásmód megsértésének elbírálása. *Ügyvédek Lapja*, 2014/2, 31–32.

²⁶ Előzetesen megjegyzendő az is, hogy szintén csoportosítási szempont lehetne, hogy az adott határozatot a Kúria I-es, II-es, vagy III-as számú munkaügyi tanácsa hozza-e meg, de kutatásaim során e vonatkozásban is arra a következtetésre jutottam, hogy még ez sem tekinthető kizárólagos elhatárolási szempontnak, így mindenképpen szükséges ragaszkodni az imént említett kettőosztáshoz. Az elemzés tárgyát a következő két alpontban azon ítéletek képezik, amelyek hűen reprezentálják a bírói gyakorlatban uralkodó kettősséget.

²⁷ Hasonló következtetésre jutott a Kúria Mfv.I.11.166/2010/7., Mfv.I.10.667/2010/38., Mfv.I.11.113/2009/3. és Mfv.I.10.642/2004/3. számú ítéleteiben.

miatt essen el a megfelelő jogorvoslattól. A munkavállaló szemszögéből szinte lehetetlen lenne valamennyi releváns tény és adatot feltárni, ezzel pedig aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná őt a bíróság. A munkáltató ezzel szemben rendelkezik valamennyi releváns adattal, és van tudomása a fontos körülményekről, így pedig rá lehet arra kényszeríteni, hogy valóban az összes körülményre kitérjen, mert ezáltal lehetősége lesz mentesülni a diszkrimináció miatti felelősség alól.

A KGD 5/2013. számú közigazgatási döntvényében a Kúria szintén az Ebktv. 19. §-ával összhangban értelmezi a szabályokat, és megerősíti, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban valójában a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége áll szemben a jogsértő fél bizonyítási kötelezettségével, utóbbi eredményessége esetén pedig a jogsértő fél sikerrel mentheti ki magát. Az ítélet csupán megemlíti az Ebktv. 19. §-át, utalva arra, hogy a bizonyítási teher speciálisan alakul az ilyen tárgyú ügyekben, hiszen az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok kétségkívül kedvezőbbek a diszkriminációval sújtott személyre nézve, és azok természetesen alkalmazandók az egyenlő munkáért egyenlő bér elv vélt vagy valós megsértése miatt kezdeményezett hatósági vagy bírósági eljárásban is.

A fentebb kifejtett gondolatmenetet következetesen követi a Kúria egy későbbi ítéletében,²⁸ a bizonyítási teher megosztása és megfordulása mellett hangsúlyozva, hogy a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége nem terjed ki a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolat igazolására. E következtetés álláspontunk szerint azért különösen fontos, mert ez nem feltétlenül következik az eddig kifejtettekől. A legfőbb kritika, ami a bizonyítási szabályok bírói gyakorlatban történő értelmezésével szemben megfogalmazható, éppen a valószínűsítési kötelezettség túlzott mértékű kiterjesztése, vagyis az, hogy a munkavállalónak további – az Ebktv.-ben nem szereplő – tényeket is valószínűsítíenie kell, más esetben a bíróság nem találja megfelelő szintűnek azt. Alátámasztja ezt az is, hogy a munkáltató – kimentési bizonyítása körében – minden további nélkül igazolhatja azt, hogy oksági kapcsolat nem áll fenn, vagyis indokolatlan lenne annak bizonyítására a munkavállalót kötelezni.

3.2. Valószínűsítés és bizonyítás a bírói gyakorlatban – a diszkrimináció áldozatának hátrányára

A feldolgozott ítéletek aránya is hűen tükrözi a bírói gyakorlatban meglévő elmentmondásokat, ugyanis az előző alpontról ellentétben számos olyan kúriai döntést találunk, amelyek az eddig kifejtettekkel ellentétesen, vagyis gyakorlatilag a felperes hátrányára értelmezik az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat. Ennek megfelelően a következőkben ezeket a döntéseket állítjuk szembe az eddig leírtakkal.

Fontos megállapításokat tesz a Kúria a KGD 10/2011. számú döntésében a bizonyítási szabályok kapcsán, értelmezve az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat. A döntés értelmében a felperesnek kell tudnia valószínűsítíeni a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggést, és ezen valószínűsítést követő-

²⁸ Lásd: Mfv.I.10.646/2012/4.

en lehet helye a munkáltató oldalán az Ebktv. szerinti kimentésnek. A Kúria szerint ezen oksági kapcsolat fenn nem állta esetén a hátrányos megkülönböztetés bármely formája²⁹ miatti marasztalás alaptalan, tekintve, hogy az nincs összhangban az Ebktv. 19. §-ával.

Az ítéletben foglaltak ezen a ponton több szempontból is kritika tárgyává tehetők. Egyik oldalról az Ebktv. 8. és 19. §-ából sem következik az, hogy az oksági kapcsolatot a munkavállalónak kell legalább valószínűsíteni, mely értelmezés álláspontunk szerint nem helytálló, ugyanis ezzel a valószínűsítés gyakorlatilag bizonyítással transzformálná.³⁰ Másik oldalról pedig az ok-okozati összefüggés bizonyítotttsága szorosan összekapcsolódik az összehasonlítható helyzet fogalmával, márpedig hátrányos megkülönböztetés kizárólag összehasonlítható helyzet fennállta esetén állapítható meg. Ilyen módon, ha a diszkriminációval sújtott munkavállaló összehasonlítható helyzetben van a diszkriminációval nem sújtott többi munkavállalóval, akkor az oksági kapcsolat gyakorlatilag fennáll. Ennek magyarázata az, hogy mivel a védett tulajdonságot és a hátrányt köteles valószínűsíteni a munkavállaló, ezek sikeressége esetén van csak helye munkáltatói kimentésnek, melynek keretei között pedig bizonyíthatja, hogy nem áll fenn összehasonlítható helyzet, illetőleg a hátrány nem a védett tulajdonságon alapul. Megjegyzendő, hogy a felperesnek az összehasonlítható helyzetet nem kell valószínűsíteni, hanem mindössze meg kell jelölnie azon munkavállalót vagy munkavállalókat, akikkel ő összehasonlítható helyzetben van.³¹ Vagyis a sikeres munkavállalói valószínűsítés eredménye az is, hogy az oksági kapcsolat fennállt – tekintettel az összehasonlítható helyzetre – vélelmezni kell, hiszen ha az összehasonlítható helyzetben lévő többi munkavállaló nem szenvedte el a hátrányt, akkor a hátrány oka logikusan csak a védett tulajdonság lehet. Álláspontom szerint ezt „bele kell érteni” a bizonyítási szabályokba, ugyanis ellenkező esetben parttalanná válna a bizonyítási teher megosztásának fő szabálya, hiszen a munkavállaló nem tudja azt bizonyítani, hogy védett tulajdonságára tekintettel érte őt a megjelölt hátrány.

A Kúria álláspontja szerint önmagában véve az, hogy a panaszos munkavállaló rendelkezik a megjelölt védett tulajdonsággal, és sikerrel valószínűsíti, hogy hátrány érte, még nem elegendő ahhoz, hogy diszkriminációt lehessen megállapítani. *A Kúria álláspontja szerint a panaszos munkavállalónak alaposabban kellett volna bizonyítania*³² azt, hogy védett tulajdonsága és a hátrány között oksági kapcsolat áll fenn, ez pedig nem történt meg a valószínűsítésen túli bizonyítékokkal. Vagyis

²⁹ Kivételt képez ez alól a megtorlás, ugyanis az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében foglalt meghatározás szerint az oksági kapcsolatnak nem a panaszos védett tulajdonsága és az elszenvedett hátrány között, hanem a diszkriminációval szembeni kifogás vagy fellépés és az abból származó jogsérelem között kell fennállnia. Lásd MAGICZ András: A megtorlással szembeni védelem gyakorlati kérdései és a jogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai. In: Majtényi (szerk.): i. m., 167–168.

³⁰ Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság már említett 470/2014. számú határozatát, amely szerint sikertelen a munkáltató kimentése akkor, ha nem tudja megcáfolni a munkavállaló által elszenvedett hátrány és a munkavállaló védett tulajdonsága közötti ok-okozati összefüggést.

³¹ FARKAS Lilla: Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case. *European Anti-Discrimination Law Review*, 2012/15, 24.

³² Vagy igazolnia, de a valószínűsítésnél mindenképpen „meggyőzőbben” kellett volna állításait alátámasztania.

a Kúria szerint – ellentétben az Ebktv.-vel – a panaszosnak nem elegendő indirekt módon valószínűsítene az oksági kapcsolatot, hanem azt bizonyítani is kell tudnia. A bizonyítás pontosságára és további kritériumaira vonatkozóan alaposabb eligazítást nem ad a Kúria, csak az ítélet megfogalmazásából lehet arra következtetni,³³ hogy a Kúria elvárása az a panaszossal szemben, hogy olyan bizonyítást terjesszen elő, amire a munkáltató érdemben tud ellenbizonyítással reagálni.

A Kúria szerint továbbá a Hatóságnak ahhoz, hogy megalapozottan állapítsa meg a diszkriminációt, azt kellett volna az okozati összefüggés kapcsán vizsgálnia, hogy vajon valóban védett tulajdonsága miatt nem foglalkoztatta-e a megfelelő munkakörben a panaszost munkáltatója. Ezt álláspontja szerint azzal lehet alátámasztani, hogy tudni kell igazolni azt, hogy a munkáltató azért nem foglalkoztatta tovább eredeti munkakörében a kérelmező munkavállalót, mert anyasága miatt kételkedik abban, hogy munkáját változatlan színvonalon tudja szülés utáni újbóli munkába állását követően is ellátni. A Kúria szerint az oksági kapcsolat csak akkor áll fenn, ha az ilyen jellegű mögöttes, bújtatót okok mentén valósul meg a hátrány, ha pedig ilyen jellegű további ok nem mutatható ki, akkor a panaszos valószínűsítése – bizonyítása? – nem eredményes, vagyis a munkáltató ki tudja menteni magát. *Megjegyzéssel továbbá, hogy a védett tulajdonság és a hátrány egyidejű fennállása önmagában még nem jelenti azt, hogy a munkáltató diszkriminatívan járt el, utóbbi igazolásához ugyanis „valódi” okozati összefüggés szükséges. Ha ez hiányzik, akkor a munkáltató kimentésének sikeresnek kell lennie.*

Álláspontunk szerint utóbbi megállapítások nem egyeztethetők össze az Ebktv. szemléletével,³⁴ az annak alapját képező uniós normákkal és az egységes hatósági gyakorlattal sem,³⁵ továbbá aggályokat vet fel az egységes bírói gyakorlat kialakítása kapcsán is.³⁶ Ha ugyanis ilyen módon kerül értelmezésre az Ebktv. 19. §-a, akkor lényegében éppen az az előny vesz el a sérelmet szenvedett fél oldalán, amellyel a jogszabály szerint nem bizonyítania, hanem pusztán valószínűsítene kell az elszervedett hátrányt és a védett tulajdonságot, valamint okafogyottá válik a korábban már bemutatott vélelem az egyenlő bánásmód munkáltató általi megsértésével összefüggésben. Megítélésünk szerint a hátrány és a védett tulajdonság egyidejű fennálltánál alaposabban a munkavállaló nem tudja alátámasztani a diszkrimináció megvalósulását, hiszen nem egyértelmű, hogy ezen túl mi várható még el tőle. A munkavállalónak nem áll módjában például statisztikákkal, kimutatásokkal, hivatalos iratokkal igazolni az ok-okozati összefüggést,³⁷ így ebben az esetben gyakor-

³³ „A beavatkozó (a hatósági ügy panaszosa) a Hatóság rendelkezésére bocsátott iratokkal a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos hátrány meglétét kellően valószínűsítette, továbbá nyilatkozott arról is, hogy álláspontja szerint az anyasága, azaz a védett körbe tartozó tulajdonsága miatt kellett a hátrányt elszervednie. A beavatkozó a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggést bizonyítékokkal – így levéllel, tanúkkal stb. – nem erősítette meg.” Vagyis a Kúria egyértelműen többet vár el az Ebktv. szerinti valószínűsítésénél.

³⁴ FARKAS Lilla–KÁDÁR András Kristóf–KÁRPÁTI József: Néhány megjegyzés az egyenlő bánásmódról szóló törvény koncepciójához. *Fundamentum*, 2003/2, 123–125.

³⁵ Lásd a 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalást.

³⁶ Értve ezalatt a döntés BH 255/2004. számú ítélettel ellentétes voltát.

³⁷ Lásd: C-415/10. sz., *Galina Meister kontra Speech Design Carrier Systems GmbH* ügy (ECLI:EU:C:2012:217).

latilag lehetetlen lenne az eredményes valószínűsítés, szemben a munkáltatóval, akinek sokkal több lehetősége van igazának alátámasztására ebben a körben.³⁸

A *kauzalitás bizonyításával összefüggésben* fontosnak tartom megemlíteni, hogy a Kúria egy viszonylag friss ítéletében³⁹ a munkavállaló hátrányára döntött a következők szerint. *A Kúria a bizonyítási terhet az Ebktv. 19. §-a szerint osztotta ki, majd a felperes keresetét azért találta alaptalannak, mert álláspontja szerint a felperes nem tudta valószínűsíteni, hogy az elszervedett hátrány a valószínűsített védett tulajdonságára tekintettel következett volna be.* Vagyis az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerinti sikeres valószínűsítés ellenére nem kerülhetett sor a munkáltató kimentési bizonyítására, mert a döntés szerint a védett tulajdonság és az elszervedett hátrány között ok-okozati összefüggésnek kell fennállnia, amit szintén a felperesnek kell tudnia valószínűsíteni. Nézetünk szerint, amennyiben a Kúria a megjelölt tesztületek állásfoglalásával megegyező tartalmú egységes jogértelmezést fogadna el, akkor okfejtésének a sikeres felperesi valószínűsítéssel véget kellene érnie, és rá kellene térnie az alperes munkáltató kimentési bizonyításának vizsgálatára. Mindez úgy is megfogalmazható, hogy *a Kúria egy olyan további feltételt szab a felperesi valószínűsítés sikerességének, ami nem szerepel az Ebktv.-ben.* Következtetésként levonható, hogy a bírói gyakorlat egy jelentős szegmensében az oksági kapcsolat valószínűsítése vagy bizonyítása többletkövetelményként van jelen az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglaltakhoz képest a felperes oldalán.⁴⁰

A kúriai gyakorlat további vitatható eleme a felperes részére bizonyítási kötelezettség előírása,⁴¹ amely alapjaiban véve ellentétes az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglaltakkal. Bár az ítélet az akkor hatályos 1992. évi Mt. 5. § (8) bekezdésére utal a bizonyítási szabályok körében, de mivel azok lényegüket tekintve megegyeznek az Ebktv. jelenleg hatályos szabályaival, ezért álláspontunk szerint az ítéletben kifejtettek a jelenleg irányadó joggyakorlat részét képezik.

A Kúria egyik döntése szerint a bizonyítási teher egyensúlyát a diszkriminációs ügyekben is szükséges fenntartani, így kifejti, hogy az egyenlő bánásmód elvére történő hivatkozás önmagában nem elegendő a munkavállaló oldalán ahhoz, hogy a bizonyítási teher automatikusan átforduljon, és az a munkáltatót terhelje. *Erre tekintettel a munkavállalónak kötelessége elsőként azt bizonyítani, hogy hátrány érte,*⁴² ezt követően lehet csak helye kimentési bizonyításnak. E nézőpont véleményünk szerint ellentmondásos, hiszen egyik oldalról épít a bizonyítási teher megfordulásának szabályára, másik oldalról viszont hangsúlyozza a diszkriminációra hivatkozó fél olyan kötelezettségét, ami nem vezethető le az Ebktv.-ből.

³⁸ PALMER: i. m., 23–25.

³⁹ Mfv.II.10.064/2014/3.

⁴⁰ Ezzel összefüggésben meg kell említeni a Kúria Mfv.II.10.112/2013/3. számú ítéletét is, amely szerint a felperes védett tulajdonságának megléte önmagában nem alapozza meg a hátrányos megkülönböztetés megállapítását, annak bekövetkeztét „igazolnia” kell tudni a felperes munkavállalónak. Véleményünk szerint ez a fajta jogértelmezés is ellentétes az uniós joggal és az Ebktv.-vel egyaránt, hiszen a védett tulajdonság és a hátrány megléte esetén semmilyen további „igazolási” kötelezettség nem írható elő a felperes számára.

⁴¹ Mfv.I.10.369/2008/8.

⁴² Illetve a védett tulajdonságot is.

Hasonlóan aggályosnak és vitathatónak ítéljük a *Kúria Mfv.II.10.480/2013/3. számú ítéletében kifejtetteket, ugyanis e szerint kellő bizonyítottság hiányában a felperes valószínűsítése eredménytelen, ez pedig mintegy „kiváltja” a munkáltató kimentési bizonyítását.* Ez az értelmezés még az Ebktv.-ben foglaltaknál is szigorúbb, azonban ez a szigor a munkavállaló oldalán jelentkezik. Önmagában az, hogy valószínűsítés helyett bizonyításról rendelkezik a Kúria, sem egyeztethető össze az Ebktv.-beli szabályok rendeltetésével, az pedig, hogy kellő bizonyítottság hiányában a Kúria kizárja a diszkrimináció megvalósulását, eleve aggályosnak tűnik. Elsősorban azért, mert ezzel a Kúria nem a korábban említetteknek megfelelően mintegy kiegyenlíteni kívánja a felekre nehezedő bizonyítási terhet, hanem kellő bizonyítottság hiányában azt a könnyebbséget is megadja a munkáltatónak, hogy érdemi bizonyítást ne terjesszen elő. *Ez a fajta jogértelmezés azért kritizálható, mert az irányelvi szabályokból tisztán kivehető, hogy a bizonyítási szabályok kulcsmomentuma a munkáltató kimentése, vagyis ebből a szempontból indokolatlan és alaptalan azt eleve kizárni, hiszen az irányelvi előírások szerint a munkáltatónak „csak” magát kimenteni van lehetősége.*

*Nem egyértelmű továbbá a felperesi valószínűsítés tartalma sem a bírói gyakorlatban, EBH 2014. M.19. számú elvi határozatában ugyanis a Kúria a felperes igazolási kötelezettségéről rendelkezik a bizonyítási eljárás során, ami azért megkérdőjelezhető, mert igazolás és valószínűsítés jogi tartalma jelentős mértékben különbözik egymástól.*⁴³ Álláspontunk szerint célszerű lenne a bírói gyakorlatban is tisztázni az ilyen típusú dogmatikai kérdéseket. A Kúria a bizonyítási teher megosztásával összefüggésben még egy figyelemre méltó megállapítást tesz, ugyanis a felperes sikertelen valószínűsítése ellenére kötelezte az alperes munkáltatót a kimentési bizonyításra, méghozzá – tartalmilag – az Ebktv. 22. §-a alapján. Utóbbi momentum kritika tárgyává tehető, ugyanis az Ebktv. 19. §-a csak a munkavállaló sikeres bizonyítása esetére rendeli alkalmazni a munkáltatói kimentési bizonyítás szabályait, vagyis ilyen módon nem a jogszabállyal összhangban osztotta ki a Kúria a bizonyítási terhet. Így megjegyzendő, hogy a bizonyítási eljárás első szakaszának sikertelensége esetén valójában sor sem kerülhetne a másodikra, az alperes kimentési bizonyítására, hiszen fogalmilag lehetetlen olyan körülmények alól kimentenie magát, amelyeket a munkavállaló nem tudott az Ebktv.-nek megfelelően valószínűsíteni.⁴⁴

Szintén a felperes valószínűsítési kötelezettségének tartalma vonatkozásában kell szólni a *Kúria Mfv.I.10.093/2014/6. számú döntéséről*, amelyben a Kúria rögzíti a felperes valószínűsítési kötelezettségét, az Ebktv.-nek megfelelően kijelölve annak terjedelmét, de emellett *az alperes kimentési bizonyítását szükségtelennek tartja* arra tekintettel, hogy a felperessel szemben hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg az alapján, hogy „fiatal, nyelvvizsgával rendelkezik és felsőfokú tanulmányokat folytat”. Véleményünk szerint a Kúria e vonatkozásban nem megfe-

⁴³ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása szerint valószínűsítés alatt olyan bizonyítást (igazolást) kell érteni, mely alapján az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a kérelmező panasza alapos. Megállapítható tehát, hogy a munkáltatót terhelő bizonyítási kötelezettséghez képest minőségi különbség áll fenn e tekintetben a bizonyítási eljárás e két cselekménye között, ennek pedig különösen nagy jelentősége van a diszkriminációs ügyekben.

⁴⁴ GYULAVÁRI (2014): i. m.

lelően alkalmazta az Ebktv. 19. §-át, ugyanis vagy már *eleve a felperes valószínűsítését kellett volna eredménytelennek nyilvánítani védett tulajdonság hiányában*, vagy pedig a valószínűsítés sikeressége esetén érdemben le kellett volna folytatni az alperest terhelő bizonyítási eljárást. Végeredményben pedig legalább a felperes fiatal kora értékelhető lett volna védett tulajdonságként, következésképpen a valószínűsítést sikeresnek kellett volna tekinteni.

4. Következtetések

Visszatérve a címben vázolt alaproblémára, *az a kérdés is feltehető, hogy a bizonyítás valójában melyik fél terhe a joggyakorlatban. A fentiek alapján az a válasz adható, hogy az európai uniós jog szerint egyértelműen a munkáltatóé, az Ebktv. szerint a munkáltatóé, az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint nagyobb részt a munkáltatóé, míg a bírói gyakorlat szerint inkább a munkavállalóé.* Ebből is világosan látszik, hogy a bizonyítási teher megfordulásának megítélése nagymértékben eltér a hatósági és a bírósági gyakorlatban. Az ellentétes megítélés azért hordoz magában különösen nagy veszélyt, mert az Ebktv. 19. §-ának nem megfelelő értelmezése lényegében aláássza az egyenlő bánásmód körében ismert kulcsfogalmak hatékony alkalmazását, amellett, hogy az egyébként is bonyolultan megfogalmazott kimentési szabályok értelmezését sem könnyíti meg.⁴⁵

A sérelmet szenvedett fél szempontjait elsődlegesen szem előtt tartó, speciális, kedvezményes bizonyítási szabályok az Ebktv.-ben – összhangban az irányelvi előírásokkal⁴⁶ – egyértelműen megjelennek. A kedvezményes szabályok azonban nem azt jelentik, hogy a felperesnek vagy a panaszosnak elég egyszerűen hivatkoznia a sérelemre, hanem valószínűsítési kötelezettsége van, ami ezt követően majd szemben áll az eljárás alá vont bizonyítási kötelezettségével. Helyesebb talán ezt úgy megfogalmazni, hogy legalább valószínűsíténie kell tudnia a panaszosnak a sérelmét, de saját helyzetét könnyíti meg, ha a valószínűsítés keretei között akár bizonyítani is tud. Erre természetesen nem köteles, és nem is kötelezhető az eljárás során.

A bizonyítással összefüggésben célszerű volna az Ebktv. és az Egyenlő Bánásmód Hatóság szigorú megközelítéséhez ragaszkodni, azonban a kimentési szabályok alkalmazását összhangba kellene hozni a bizonyítás szabályaival. A foglalkoztatás kapcsán továbbá fontos, hogy a kimentés valóban csak olyan objektív szempontokra épüljön, melyek a munka természetéből szükségszerűen következnek és lényegesek.

Az összehasonlítható helyzetre vonatkozó bizonyítás természetesen elengedhetetlen, de mivel az összehasonlítható helyzet fennállta magában hordozza álláspon-

⁴⁵ GYULAVÁRI Tamás: *A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés? Csak a húszéveseké a világ?* Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban (konferencia), Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák–Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. 12. 11.

⁴⁶ 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdés, a 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdés és a 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés.

*tunk szerint az ok-okozati összefüggés fennálltát is, ezért utóbbi felperes vagy panaszos általi bizonyítása, de akár valószínűsítése is indokolatlannak tűnik az Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdése alapján.*⁴⁷ Azért is lenne ez indokolatlan, mert az (1) bekezdés a) pontja a hátrány és védett tulajdonság egyidejű fennálltát írja elő, márpedig ez gyakorlatilag az összehasonlítható helyzetet jelenti. Ezzel ellentétesen: az alperesnek kell tudnia igazolnia azt, hogy a felperes helyzete nem összehasonlítható, vagy azt, hogy nem áll fenn kauzalitás a valószínűsített védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány között. Mindennek további magyarázata lehet az is, hogy mind az összehasonlíthatóság kritériuma, mind pedig az oksági kapcsolat bizonyítási kérdés, vagyis a felperes vagy panaszos sikeres valószínűsítését követő kimentési bizonyítás körébe kell essen. Álláspontunk szerint ez az Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) és b) pontjából következik, hiszen mivel a munkáltatónak csak kimentési bizonyítás keretei között van lehetősége igazolni azt, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, ezért természetesen bizonyításával eredményesen kell tudnia „ellentmondania” a felperes valószínűsítésének. Ugyanakkor az összehasonlítható helyzet fogalmát, elemeit – mivel ez jogalkalmazási kérdés – célszerűtlen lenne az Ebktv.-ben szabályozni, helyette indokolt lehetne az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében utalni a kauzalitásra. Az a) pontba beilleszthető lenne az a kitétel, hogy „vagy a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiányát”, ugyanis álláspontunk szerint mivel az a) pont jelenleg csak utóbbi kettőre vonatkozik, ezért a jogalkalmazó helyzetét jelentős mértékben meg lehetne ezzel könnyíteni, és ezáltal egységesebbé tenni a joggyakorlatot.

Végezetül érdemes röviden kitérni arra is, hogy a kúriai joggyakorlat látványos fragmentáltsága, illetőleg a hatósági jogértelmezéshez képest eltérő irányvonalai milyen okokra vezethetők vissza. Álláspontunk szerint ezen indokok nagyon nehezen tárhatók csak fel, és talán még az elemzett döntésekből sem olvashatók ki.

Korábban már említettük, hogy a kronológiai fejlődést vagy a különböző kúriai tanácsok olykor eltérő ítélkezési gyakorlatát alapul véve sem biztos, hogy megtaláljuk eme eltérések okait, így azokat máshol is keresnünk kell. *Nézetünk szerint az Ebktv. 19. §-ában foglalt szabályok bonyolultsága mindenképpen szerepet játszik ebben, de ugyanígy a bíróságok feltételezhető idegenkedése is e különös szabályoktól.*⁴⁸ Természetesen előbbi kapcsán felvethetők koncepcionális megoldási javaslatok, utóbbi kapcsán pedig nehéz megtalálni eme távolságtartás valódi okait. Teljesen világos ugyanakkor az is, hogy addig, amíg az Európai Unió Bírósága sem tud egységes jogfejlesztő gyakorlatot kialakítani e kérdésben, addig ez a tagállami bíróságoktól is csak nehezen várható el.⁴⁹

Persze a magyar bíróságoknak megfelelő mintául kellene hogy szolgáljon az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlata, azonban ez az érv is kivédhető a bíróságok részéről azzal, hogy a két eljárás közötti alapvető különbségek csak nehezen teszik ezt lehetővé, sőt akár a bíróság előtti eljárások hatékonyságának csökkenése

⁴⁷ Farkas ugyanezt hangsúlyozza a releváns európai bírósági esetjoggal összefüggésben. Lásd FARKAS: i. m., 25.

⁴⁸ Lásd BODA: i. m., 31–32.

⁴⁹ Így például nem egységes az európai bírósági esetjogban sem a valószínűsítés tartalmának és eszközeinek, vagy akár az ok-okozati összefüggés bizonyításának módszere sem.

is felvetődhet. Persze ez mind csak feltételezés, de álláspontunk szerint ez is jól példázza azt a szabályozásbeli és szemléletbeli komplexitást és bizonytalanságot, ami a speciális bizonyítási szabályokat övezi a diszkriminációs ügyekben.

A bíróságok minden bizonynyal kevésbé tartják „szívügyüknek” az egyenlő bánásmód védelmét, főként ilyen radikális bizonyítási szabályokra tekintettel. *Hiszen míg az Egyenlő Bánásmód Hatóság létének mintegy záloga a diszkriminációval szembeni küzdelem jogi garanciáinak minél magasabb fokú, és minél inkább az áldozatvédelemre fókuszáló érvényre juttatása, addig ez a szemlélet a bírói gyakorlatból hiányzik.* E szemlélet átvételének hiánya bizonyos fokig számon kérhető a bíróságokon, de túlzás lenne azt elvárni, hogy az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos ügyek kiemelt figyelmet kapjanak a bírósági eljárások körében. Persze ez a probléma úgy is orvosolható lenne, ha a Kúria e tárgykörben elvi határozati szinten foglalna állást az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályok radikális, áldozatvédő értelmezése mellett.

5. Zárógondolatok – a bizonyítás valódi terhe

Álláspontunk szerint érezhető valamiféle sajátos, láthatatlan „háttértendencia” vagy egyfajta természetes motiváció a bíróságok részéről arra nézve, hogy a fordított bizonyítást ne tudják következetesen alkalmazni. Eme szembenállás nehezen magyarázható, és még nehezebben megindokolható, azonban azt sem szabad elfelejteni, hogy a diszkrimináció hiányának bizonyítása valóban nehézkesnek tűnik az elméletben és a gyakorlatban egyaránt. Viszont, ha figyelmesen áttanulmányozzuk az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatát, akkor azt látjuk, hogy talán a kiindulóponttal van a baj, hiszen a hatósági gyakorlatban nem hat természetellenesnek és ellentmondásosnak az irányelvi szabályoknak megfelelő törvényi normák alkalmazása. Ennek az oka minden bizonynyal az, hogy a magyar bírói gyakorlatból hiányzik az egyenlő bánásmód elv védelmének prioritása mint alapvető szempont, így pedig a bizonyítási szabályok is kvázi sablonszerűen, nem pedig azok logikája és szellemisége szerint kerülnek értelmezésre és alkalmazásra. Vagyis végeredményben arra a következtetésre kell jutnunk, hogy *a bírói gyakorlat csak korlátozott mértékben juttatja érvényre az áldozatvédelem elvét a diszkriminációs ügyekben, márpedig véleményünk szerint a (foglalkozási) diszkriminációval szembeni küzdelem nem lesz addig igazán sikeres a magyar jog keretei között, amíg a bíróságok nem alakítanak ki egy, az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatával összhangban lévő értelmezést.* Addig csak „féloldalas” áldozatvédelemről beszélhetünk.

Abstract

This paper emphasizes one of the most important questions of equal treatment that is the reversed burden of proof and aspects of the special sharing of burden of proof. The hypothesis of the paper is the following: although the Hungarian regulation follows the relevant directives of the European Union properly, the legal practice

does not focus on victim protection to the expected level. The legal practice of the Equal Treatment Authority and the Supreme Court (Curia) of Hungary are both analysed, therefore the different approaches can be confronted. The paper provides *de lege ferenda* proposals mainly in connection with the unification of the Hungarian judicial practice.