

Herdon István

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Takács Dóra

PhD hallgató
Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELMÉLETI KÉRDÉSEI A MUNKAJOG JOGÁGI
BESOROLÁSA VONATKOZÁSÁBAN

Debreceni Jogi Műhely, 2022. évi (XIX. évfolyam) 1-2. szám
(2022. augusztus 25.)

DOI 10.24169/DJM/2022/1-2/4

Absztrakt: A munkajog jogáig besorolását érintően számos hazai és nemzetközi tudományos vita van napirenden. Egyfelől a munkajogot a magánjog rendszerébe kategorizálhatjuk akkor, ha a munkaviszonyok létrejöttét vizsgáljuk. A munkaviszony jogalapja ugyanis kizárólag a munkaszerződés lehet, így a munkajog valamelyest illeszkedik a klasszikus magánjogba. Másfelől viszont a munkaviszony tartalmát nem csak a munkaszerződés, hanem több más norma képes alakítani. E normák jellemzően közjogi tartalommal bírnak, és mint munkajog úgynevezett közjogi elemei, a felek szerződési szabadságát igyekeznek korlátozni. A közjogi elemek létét ugyanis tipikusan azzal igazolja a jogalkotó, hogy a munkaviszonyban a felek között szubordináció van, így a magánjogban jellemző mellérendelt szerződéses egyensúly megbillent a munkáltató javára. A közjogi elemek jelenléte és így különösen az egyenlő bánásmód előírása e megbillent egyensúlyt kívánja helyreállítani a munkajogban oly módon, hogy korlátozza a felek közötti szerződéses szabadságot. A jelen írásunkban elsősorban azt vizsgáljuk, hogy a közjogi elemek jelenléte miatt a munkajog bír-e önálló jogági sajátossággal. Mindemellett pedig az egyenlő bánásmód alapelvére

fókuszálva vizsgáljuk azt, hogy miként értelmezhető a diszkrimináció tilalma a munkajogban és a klasszikus magánjogban, valamint ezen általános magatartási követelmény alkalmas-e arra, hogy a felek közötti megbomlott egyensúlyt helyreállítsa. Végül pedig feltesszük azt a költői kérdést: ha az egyenlő bánásmód követelménye alkalmas az egyensúlyi állapot helyreállítására, akkor miért van szükség további közjogi elemekre a munkajogban?

Kulcsszavak: munkajog, magánjog, közjog, egyenlő bánásmód, szerződési szabadság, munkaszerződés, jogági besorolás, közjogi elemek a munkajogban, munkaviszony

Theoretical issues of equal treatment in relation to the legal classification of labour law

Abstract: There are many national and international academic debates on the classification of labour law. On the one hand, labour law can be categorised as private law when we consider the establishment of employment relationships. The legal basis for an employment relationship is exclusively the employment contract, thus labour law belongs to classical private law. On the other hand, the content of the employment relationship can be determined not only by the employment contract, but also by a number of other rules. These norms typically have public law content and, as so-called public law elements of labour law, seek to limit the contractual freedom of the parties. The existence of public law elements is typically justified by the legislator on the grounds that there is subordination between the parties in the employment relationship, so that the contractual balance of rights, which is characteristic of private law, is shifted in favour of the employer. The presence of elements of public law, and in particular the requirement of equal treatment, is intended to redress this imbalance in employment law by limiting the contractual freedom between the parties. In the present article, we examine in particular whether the presence of public law elements gives labour law a specificity of its own. In addition, focusing on the principle of equal treatment, we examine how the prohibition of discrimination in labour law and classical private law can be interpreted and whether this general behavioural requirement is capable of redressing the balance that has been shifted between the parties. Finally, we ask the rhetorical question: if the requirement of

equal treatment is capable of redressing the balance, why is there a need for additional public law elements in labour law?

Keywords: labour law, private law, public law, equal treatment, freedom of contract, employment contract, legal classification, public law elements in labour law, employment relationship

Theoretische Fragen der Gleichbehandlung in Bezug auf die Klassifizierung des Arbeitsrechts

Abstrakt: Es gibt viele nationale und internationale akademische Debatten über die Klassifizierung des Arbeitsrechts. Einerseits kann das Arbeitsrecht in das System des Privatrechts eingeordnet werden, wenn es um die Begründung von Arbeitsverhältnissen geht. Rechtsgrundlage eines Arbeitsverhältnisses kann nur der Arbeitsvertrag sein, so dass das Arbeitsrecht in gewisser Weise zum klassischen Privatrecht gehört. Andererseits kann der Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht nur durch den Arbeitsvertrag, sondern auch durch eine Reihe anderer Vorschriften bestimmt werden. Diese Normen haben in der Regel einen öffentlich-rechtlichen Inhalt und zielen als so genannte öffentlich-rechtliche Elemente des Arbeitsrechts darauf ab, die Vertragsfreiheit der Parteien zu beschränken. Das Vorhandensein öffentlich-rechtlicher Elemente wird vom Gesetzgeber typischerweise damit begründet, dass zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses ein Unterordnungsverhältnis besteht, so dass das für das Privatrecht typische vertragliche Kräfteverhältnis zugunsten des Arbeitgebers kippt. Das Vorhandensein von Elementen des öffentlichen Rechts, insbesondere das Gebot der Gleichbehandlung, soll dieses Ungleichgewicht im Arbeitsrecht durch die Einschränkung der Vertragsfreiheit zwischen den Parteien ausgleichen. In der vorliegenden Studie soll zunächst untersucht werden, ob das Vorhandensein öffentlich-rechtlicher Elemente dem Arbeitsrecht eine eigene Spezifität verleiht. Darüber hinaus wird unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes untersucht, wie das Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht und im klassischen Privatrecht ausgelegt werden kann und ob diese allgemeine Verhaltensanforderung geeignet ist, das gestörte Gleichgewicht zwischen den Parteien wiederherzustellen. Abschließend stellen wir die rhetorische Frage: Wenn das Gleichbehandlungsgebot in der Lage ist, das

Gleichgewicht wiederherzustellen, warum sind dann zusätzliche öffentlich-rechtliche Elemente im Arbeitsrecht erforderlich?

Schlagworte: Arbeitsrecht, Privatrecht, öffentliches Recht, Gleichbehandlung, Vertragsfreiheit, Arbeitsvertrag, rechtliche Einordnung, öffentlich-rechtliche Elemente im Arbeitsrecht, Arbeitsverhältnis

Bevezetés

A munkajog jogági besorolásával kapcsolatos irodalmi viták nem újkeletűek. Bár a magyar munkajog vonatkozásában nem vitatott az, hogy a munkavégzést érintő különféle szabályok már korábban is léteztek, ugyanakkor talán a 20. század közepére datálható az, hogy a munkajog tényleges jogági önállósulása megvalósult. (Kun, 2004, p. 349.) A jogágisággal kapcsolatos tudományos viták viszont ezt követően sem szakadtak meg, legfeljebb azoknak csak a nyugvása következett be. Ugyanakkor napjainkban – immár 2022-ben – úgy véljük, hogy a munkajog jogágiságával kapcsolatos dilemmák ismét a reneszánszukat élik. Túl azon, hogy ennek egyébként korábban leginkább csak a jogtudományi aspektusai voltak ismertek, álláspontunk szerint jelenleg ez már a joggyakorlat vizsgálatának fókuszába is bekerült. Számos hazai és nemzetközi diszkusszió folyik arról ugyanis, hogy a munkajog mennyiben magán- és mennyiben közjog, milyen mélységű közjogi vagy éppen magánjogi szabályozás és jogértelmezés indokolt a munkajog területén, valamint így a fő kérdés általában véve az, hogy meddig terjednek a munkajog határai. (Lásd például Kenderes, 2014, pp. 11-12., Jakab, 2015, pp. 18-26., Kiss, 2017, pp. 270-271., Petrovics, 2016, p. 283., Kun, 2021, pp. 1., 6., 21.) További kérdés az is, hogy az egyenlő bánásmód, mint általános jogelv mennyiben van hatással a jogágiság kérdésére, kiváltképp arra tekintettel, hogy a magánjogi és közjogi területek közötti határok talán nem olyan élesek, mint elsőre gondolnánk. A magánjogi jogágak közötti határvonalak pedig még elmosódottabbak.

A munkajog határainak keresése nem csak nem napjaink lényeges kérdése, és annak a lehetőség szerinti kiszélesítése nem kizárólag napjaink kihívása, de e folyamatok a munkavégzési lehetőségek dinamikus változásával együtt rendkívüli módon felgyorsultak. (Nicola, 2018, pp. 192-225.) Példaként említhetők a számítástechnika fejlődésével bekövetkező új trendek, melyek közé sorolható a platform alapú munkavégzés. (Horváth – Petrovics, 2021, p. 76., Gyulavári, 2021,

pp. 119-157.) A munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellegének bonyolódása mellett egyébként is globális vita folyik arról, hogy a munkajog hatályát általában szükséges volna minden olyan humán erőforrást igénylő jogviszonyra kiterjeszteni, mely jogviszony alapján egy természetes személy munkaejét más személy – legyen az természetes vagy jogi személy, illetve egyéb szervezet – rendelkezésére bocsátja. (Kun, 2018, p. 416.)

Úgy gondoljuk, hogy ez utóbbi megközelítés első lépése – ha nem is feltétlen globális, de uniós szinten – az egyenlő bánásmód elvi szinten történő deklarálása. Az egyenlő bánásmód elve és általában véve az egyenlőség eszméje több évszázados múltra tekint vissza, és bár a fejlődés során nem mindig volt egyértelmű, hogy mit is kell egyenlőnek tekinteni, az elv mára mégis általánosan elfogadottá, szinte evidenciává, de legalábbis meghatározó jelentőségűvé vált valamennyi demokratikus társadalomban. (Zaccaria, 2015, p. 16.)

ZACCARIA fenti tételmondatával aligha lehet vitatkozni, ugyanakkor az antidiszkriminációs jog elméleti, szabályozási háttérét és gyakorlati érvényesülését vizsgálva gyakorta érezhetjük azt, hogy ingoványos talajra tévedtünk. Erre utal az említett szerző is, amikor úgy fogalmaz, hogy az egyenlőség összetett, komplex fogalom is egyben, és ezért néha olyan érzésünk támadhat, hogy ugyan az emberek többsége tisztában van annak jelentésével, fontosságával, gyakran mégis éppen a lényeg vész el. Ennek oka lehet, hogy a diszkriminációs kérdések általában kényes kérdésekre, problémákra épülnek. Ez pedig a jogi oldalról szemlélve azt eredményezi, hogy az elv a jogrendszer legtöbb elemével szükségszerűen kapcsolatba kerül, ami nehezen megítélhetővé teszi az egyenlőség kérdését, még akkor is, ha a felszínen gyakran már-már túlságosan egyértelműnek is tűnik. (Zaccaria, 2015, p. 16.)

Az elvet körülvevő „köd” pedig az arról való diskurálás során sem oszlik el teljesen, ahogy KUN találóan megjegyzi, minél többet vitatkozik az ember a diszkriminációval kapcsolatos kérdések mentén, annál könnyebben alakul ki benne az a meggyőződés – de legalábbis vélelem –, hogy az e témához való alapvető viszonyulás végső soron szervesen, mélyen, nehezen megingathatóan, kulturálisan, mintegy „neveltetésileg” kódolt, tulajdonképpen ízlés dolga. *De gustibus non est disputandum*, azaz az ízlésről nem lehet vitatkozni. (Kun, 2020, pp. 132-133.)

Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy az egyenlő bánásmód kérdéséről igenis lehet, sőt kell is, ha nem is vitatkozni, de beszélni, napirenden tartani azt a tudományos

diskurzusban. Ennek hiányában ugyanis valóban csak a felszínen gyakran túlságosan egyértelműnek tűnő elemeket látjuk, a „jéghegy csúcsát”, azonban az alatta megbúvó, kényes, olykor problematikus rétegek valóban nem látszanak. Éppen ezért írásunkban arra vállalkozunk, hogy az egyenlő bánásmód elvét övező egyik ilyen gócpontot, vagyis az elv elméleti, a munkajog jogági besorolását érintő kérdéseket járjuk körül.

Amint látható lesz, az egyenlő bánásmód elve egyes jogágakat, illetve az abban helyet foglaló személyeket védi. Éppen ellenkezőleg, álláspontunk szerint az elv a személyek közötti egyenlőséget javarészt a jogágra – így a jogviszonyra való – tekintet nélkül védi. Ebből kifolyólag határozott feltevésünk az, hogy egyébként a munkajog hatályát érintő azon nemzeti jogokat áthágó térfoglalás, melyről már fentebb értekeztünk, az egyenlő bánásmód harmonizált alkalmazásával már a jelenlegi vitákat megelőzően, korábban a kezdetét vette.

1. Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései

1.1. Szabályozási sarokkövek

A jogági besorolás dilemmáját megelőzően, mintegy kiindulópontként mindenképpen szükségesnek tartjuk röviden felvázolni a diszkriminációtítilalom szabályanyagát. E körben elsőként okvetlenül szót kell ejteni a vonatkozó nemzetközi, de főleg európai uniós jogi aktusokról, hiszen ezek adják a jelenlegi hazai struktúra hátterét, ezen belül is a jogforrási hierarchiát megtartva az elsődleges, majd a másodlagos jogforrások sorrendjében haladunk.

Az egyenlő bánásmód elve elsőként a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretei között került megfogalmazásra, annak 100. számú egyezményében, 1951. július 29-én, de részletszabályok az Európai Unió (a továbbiakban röviden: EU) jogalkotási, illetve jogértelmezési tevékenysége révén bontakoztak ki. Az elv már az 1957-es Római Szerződésben megjelent, de hasonlóan az említett ILO egyezményhez, még csak szektorális formában, kifejezetten a nemek közötti, díjazás terén megjelenő különbségtétel kiküszöbölését célzóan. (119. cikk)

Az EU jogalkotási folyamataiban ez a szektorális szemlélet egészen az Amszterdami Szerződésig megmaradt, (Lásd 75/117/EGK, 76/207/EGK, 79/7/EGK, illetve a 86/378/EEC számú irányelvek) ami egyértelműen megnehezítette az általános érvényű alkalmazást a munkaviszonyokban. Az elv

tartalmának megítélése kapcsán azonban meg kell említeni, hogy a kezdeti szűk körű megközelítés ellenére az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) már korán kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód elvének partikuláris jellege ellenére generális követelményként tekint rá, ami nagyban elősegítette annak későbbi revolúcióját. (Gyulavári, 2003, pp. 11-33.)

Ez a fejlődés elsőként az Alapszerződések soraiban érhető tetten, ugyanis az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 19. cikke már az életkort mint védett tulajdonságot is nevesítette. Következő lépcsőfokként az Európai Unió Alapjogi Chartáját említhetjük, melynek 21. cikke tovább szélesítette az elv alkalmazási körét, a Lisszaboni Szerződés révén pedig kötelező erejűvé vált (6. cikk (1) bekezdés) dokumentum révén az EUB joggyakorlatában is megszorodtak az elvre történő hivatkozások. (Sanchez, 2012, pp. 1565-1612., illetve Berke, 2013, pp. 8-14.)

Az uniós antidiszkriminációs joganyag részletszabályait azonban a másodlagos jogforrások, ezen belül is irányelvek (2000/78/EK és 2006/54/EK irányelv) tartalmazzák. Az irányelvek adják meg az egyenlő bánásmód követelményének általános kereteit, így meghatározzák a védett tulajdonságokat, definiálják a hátrányos megkülönböztetés fogalmát, lehetőséget teremtenek bizonyos esetekben az eltérő bánásmód igazolására, rendelkeznek az elv megsértésére történő hivatkozás esetén alkalmazandó bizonyítási teherről. Fontos kiemelni azonban, hogy mivel az irányelvek elsősorban a tagállamokra írnak elő követelményeket, magánszemélyek közötti jogvitákban az irányelvekre történő közvetlen hivatkozásra nem kerülhet sor. (Várnay – Papp, 2010, p. 327.) Mindemellett egy esetleges jogvita során célszerű körültekintően eljárni az irányelv esetleges felhívása esetén, mivel könnyedén megeshet az, hogy a magánfélnek tűnő felet az EUB következetes gyakorlata a mögöttes relációk okán állami szervként definiálja, illetve minősíti. (Herdon, 2020, pp. 188-189.) Ettől függetlenül az alapvető és következetes gyakorlat még mindig az az EUB részéről, hogy az egyes irányelvek közvetlen hatályára való hivatkozás csak meghatározott további feltételek fennállása alapján lehet alapos. (Császár, 2014, pp. 36-37.)

A hazai szabályozás a szupranacionális szintű irányvonalat követi, illetve az ezeknek való megfelelést célozza, a nemzetközi és az uniós jog elsőbbségének elve alapján. (Tercsák, 2020, pp. 10-15.) A szabályozási struktúra alapvetően tripartit jellegű, amelyben az alapjogvédelmi kereteket az Alaptörvény jelöli ki (XV. cikk), a foglalkoztatás terén mint általános magatartási követelményt a munka

törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rögzíti (12. §), a részletszabályokat azonban a hazai antidiszkriminációs törvényben, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) találjuk. (Gyulavári, 2009, pp. 9-26.)

1.2. Munkajog, mint az elv legérzékenyebb területe

Bár erről még írásunk későbbi részében értekezünk, rögzítendő, hogy a klasszikus magánjogi irodalom kritikával illeti az egyenlő bánásmód elvének általános érvényű kodifikációját, és azt kizárólag a magánjog sajátos területére, a munkajogra véli alkalmazhatónak. Függetlenül attól, hogy a tételes jogi rendelkezések másról árulkodnak (Prugberger – Szalma, 2012, pp. 14-17.), részben a munkajogi irodalom is elimeri, hogy ezen elvre leginkább a szubordináció jegyeit magán hordozó munkajognak van szüksége a magánjogon belül.

Megjegyezzük, ez a vita csak a magánjogon belül merülhet fel érdemben, ugyanis még kutatásunk alapján sem talákoztunk olyan irodalmi állásponttal, mely elvetné az egyenlő bánásmód elvének közjogi jogviszonyokban való alkalmazhatóságát. Ezen utóbbi körülmény esetleges fennállta ugyanis – véleményünk szerint – már a törvény előtti egyenlőségnek polgári forradalmak eredményeként kivívott eszményét derogálná.

Az elv munkajogi vonatkozására visszatérve, amint arra ZACCARIA is pontosan rávilágít, az elv a munkajog talán legérzékenyebb területét fejezi ki. Ennek egyik oka, hogy az egyenlőség biztosítása szükségszerűen kógens jogszabályokon vagy kollektív szerződéses előírásokon alapszik, ami jelentős beavatkozást jelent a feleket megillető szerződéses szabadság elvébe, tekintve, hogy azok kontraktuális pozíciójukat tekintve nem egyenlők. (Zaccaria, 2015, pp. 11-12.) Ezzel párhuzamosan nem véletlen, hogy az elv érvényesülése pontosan azon a területen jelenik meg a leginkább – a munkajogban –, ahol az egyenlőtlenség a jogviszonyba kódolt adottság. (Sipka, 2020, p. 179.)

A munkaviszonyok sajátos bizalmi jellegéből, illetve az alá-fölé rendeltségből és a munkaviszony klasszikus felfogásából egy kvázi félelem is származik a munkavállalók oldalán, a tekintetben, hogy jogaik érvényesítése esetén megfogalmazódik bennük az, hogy ez a jövőben negatív hatással lehet rájuk, így például a munkájukat is könnyen elveszíthetik. (Zaccaria, 2015, p. 42., illetve

Rosioru, 2013, pp. 150-152.) Ennek tükrében nem meglepő az az általános megfigyelés, miszerint a munkajogi konfliktusoknak csak a töredéke kerül a jogalkalmazó szervek elé. (Zaccaria, 2015, p. 42.)

Ebben kívánt előrelépést hozni a hazai jogalkotó, amikor elfogadta az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvényt, amely értelmében megszűnt az Egyenlő Bánásmód Hatóság, mint az elv megsértése esetén igénybe vehető jogorvoslati fórum, feladatait immár az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság látja el. Az egyelőre kérdés, hogy ez az újítás mennyiben fogja tudni növelni az elv érvényesülésének hatékonyságát és a jogvédelem szintjét, ahogyan azt az eredeti jogalkotói szándék célozza, de erre minden bizonnyal csak később, a gyakorlati tapasztalatok fényében adható majd válasz.

A munkaviszonyok kapcsán említett érzékenységet tetézi az a sajátos jelenség is, miszerint a diszkrimináció – vagyis az egyenlő bánásmód elvének megsértése – nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik, hiszen a felek a munkaszerződésbe természetesen nem foglalhatnak bele olyan rendelkezéseket, amelyek diszkriminatívak. Ebből következően a hátrányos megkülönböztetés bármely formája nem valamilyen szerződéses „hiba” formájában érhető tetten, hanem az egyik fél – a munkáltató – egyoldalú aktusában, illetőleg annak eredményében. (Zaccaria, 2015, p. 12.)

Nem maradhat említés nélkül a szankciórendszer problematikája sem. Ezzel összefüggésben ZACCARIA egyenesen úgy fogalmaz, hogy a munkajogi szabályozás mintegy sikertelenségre van ítélve az egyenlő bánásmód biztosítása kapcsán, ugyanis az Mt. – lényegében egy kivételtől eltekintve (Mt. 83. § (1) bekezdés a) pont) – nem tartalmaz olyan jogkövetkezményeket, amelyek alkalmasak lennének megfelelően orvosolni a munkavállalói jogsérelmeket. (Zaccaria, 2015, pp. 12-13., v.ö. Kun, 2020, pp. 135-136.)

A fentebb említett gócpontok – amelyek listáját minden bizonnyal további elemekkel is bővíthetnénk – jól példázzák, hogy miért tekinthetünk a munkajogra az egyenlő bánásmód egyik legérzékenyebb területeként. Mindezt azonban más perspektívába helyezi, ha az egyenlő bánásmód elméleti kérdéseit a munkajog jogági besorolása vonatkozásában vizsgáljuk, melyről írásunk későbbi részében behatóbban, generális jelleggel, nem kifejezetten csupán az egyenlő bánásmód relációjában is értekezünk. Írásunk következő részében így inkább azt vizsgáljuk,

hogyan a munkajog jogági besorolását érintő dilemma érinti-e – és ha igen, mennyiben – az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését.

1.3. A jogági besorolás vonatkozásai az egyenlő bánásmód elve kapcsán

A jogági besorolást érintő dilemma mögött a foglalkoztatási egyenlő bánásmód polgári joggal való ütközése húzódik meg. Ennek lényege, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a polgári jog két alapvető elve és szabályozási sarokpontja, a szerződési szabadság, továbbá a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között olyan kollízió keletkezik, amely első látásra aligha tűnik feloldhatónak.

A múltbeli bírósági gyakorlat által képviselt tradicionális, piaci szemléletű polgári jogi gondolkodás mereven elutasította azokat az igényeket, amelyek a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vagy elfogadhatatlanságára hivatkozva próbálták elérni a tulajdonos rendelkezési szabadságának vagy a szerződési szabadságnak a korlátozását a szerződő fél megválasztása, illetőleg a szerződés tartalmának kialakítása során. Ezzel ellentétben MENYHÁRD rávilágít arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés régi Ptk. 76. §-ában megfogalmazott tilalmának a szerződési viszonyok körében való alkalmazása és a nemvagyoni kártérítés bírói gyakorlata már jóval az Ebktv. megszületése előtt nyilvánvalóvá tette azt, hogy a hazai bírói gyakorlat nyitott a diszkrimináció-tilalom magánjogi viszonyokban való alkalmazására. Lásd pl. az EBH 2002. 625., EBH 2001. 515., illetve a BH 1995. 698. számú ügyekben hozott döntéseket. (Menyhárd, 2006, pp. 8-15.)

Mindezzel párhuzamosan a klasszikus polgári jogi irodalom is mereven elutasító az egyenlő bánásmód elvének általános magánjogi alkalmazásával összefüggésben. (Vékás, 2006, pp. 355-364.) VÉKÁS szerint „a magánjogi viszonyokban az egyenlő bánásmód követelménye szinte fogalmi abszurdum. Az 1959-es Ptk. alkotói ezt a helyzetet pontosan átlátták; nem úgy, mint a 2003. évi CXXV. törvény, amely a Ptk.-ban az egyenlő bánásmód követelményét támasztotta. Az új Ptk.-nak kellett kiküszöbölnie ezt a hibát”. (Vékás, 2015, p. 568.)

A hátrányos megkülönböztetés tilalma ugyanakkor egyre nyilvánvalóbban vált a magánjogi gondolkodás inherens részévé. A kérdés tehát nem úgy merül fel, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a magánjogi viszonyokban érvényesülnie kell-e, hanem úgy, hogy érvényesülésének határai hol húzhatóak

meg, és milyen szempontok adhatóak ehhez a jogalkotás és a jogalkalmazás számára. (Vékás, 2015, p. 568.)

A kérdés megválaszolásához KUN gondolataira utalunk, aki szerint a munkajog egyfelől nyilvánvalóan a magánjogi rend része, másfelől ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy a munkajog egyik központi célja éppen az, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében, és megvalósítson egyfajta redisztribúciót. A munkajogban tehát erőteljes a szociális védelmi cél, ami mindig is jelentős részben közjogi eszközökkel realizálódott. BRONSTEIN szerint a munkajog esszenciája, célorientáltsága éppen abban rejlik, hogy eltér a klasszikus magánjogi logikától. (Bronstein, 2009, p. 1.)

Itt érdemes ugyanakkor utalni a GYULAVÁRI – KÁDÁR szerzőpáros azon értelmezésére, mely meghatározza a közjogi és a magánjogi kötelezettek körét. (Gyulavári – Kádár, 2009, pp. 3-40.) A kötelezettek azok a személyek, akik a jogszabályból eredően kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét elsősorban pozíciójuk, vagy közjogi jellemzőik miatt. (Jakab – Mélypataki – Solymosi-Szekeres, 2022, pp. 235-237.) A magánjogi kötelezettek körének meghatározására vagy a jogviszony nyilvános jellege, vagy a munkajogra is jellemző – már említett – erőeltolódás miatt van szükség. De hozzá kell tennünk, ilyen erőeltolódás a polgári jogi és kereskedelmi jogi szerződések esetében is előfordul, ezért talán túlságosan leegyszerűsítő lenne azt állítani, hogy csak a munkajogra lenne jellemző a felek ilyen típusú viszonya. Ha jobban belegondolunk, a kiszolgáltatottabb fél védelme nem egyedi jelenség, hiszen azon Ebktv. szerinti magánjogi közelezettek, akik polgári jogi jogviszonyban kell, hogy alkalmazzák az egyenlő bánásmód szabályait, figyelembe kell, hogy vegyék a kiszolgáltatottabb fél helyzetét. Eképpen a munkajogi szerződések sok esetben úgy viselkednek, mintha előre meghatározott ÁSZF-ek lennének. Látható tehát, hogy a szerződési szabadság a polgári jogon belül is problémákba ütközik.

A fentiekre tekintettel KUN álláspontját osztva nem „fair” azon az elvi alapon vitatni az egyenlő bánásmód munkajogi relevanciáját, hogy a munkajog tisztán magánjog lenne. KUN ezt az alapjogok magánjogi érvényesülésével szemlélteti, amely kapcsán vitán felül áll, hogy a magánjogi generálklauzulák kaput nyitnak az alapjogi érvelés számára, az alapjogok „bekötését” támogatják. Ezzel párhuzamosan számos szerző mutat rá arra, hogy a generálklauzulák, nyitott normák szerepe világszerte határozottan és a szükségképpen nő napjaink modern munkajogában. Így összességében voltaképpen semmi különös nincs abban, hogy

egy alapjogi eredetű érték mind nagyobb gyökeret ver a magánjogban, illetve a munkajogban. (Kun, 2020, p. 135.)

Fontos utalni arra, hogy az utóbb említett gyökerek igencsak mélyre nyúlnak a hazai szabályozásban. Az egyenlő bánásmód követelményének magánjogi megjelenése ugyanis nem csupán az Alaptörvény garanciális minimumából vezethető le, hiszen az elvet maga a polgári jogi kódex is rögzíti. Már a régi Ptk. (a Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1959. évi IV. törvény, a továbbiakban: régi Ptk.) is tartalmazta (76. §), mégpedig a személyhez fűződő jogok körében, mint nevesített személyhez fűződő jog. Jelentős koncepcióváltást hozott azonban a régi Ptk. szövegezésében az Ebktv. hatálybalépése, a korábbi negatív megközelítés, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyére az egyenlő bánásmód követelményére való hivatkozás került. (Menyhárd, 2006)

A megváltozott terminológia mögött két ok húzódott meg. Az egyik megfontolás a magánjogi szabályozás lényegével függ össze. Az egyenlő bánásmód terminus technicus a szó szoros értelmében nem más, mint a hátrányos megkülönböztetés inverz fogalma. (Lőrincz, 2020, pp. 143-149.) A polgári jogi szabályozás módszere szempontjából azonban helyesebb a hátrányos megkülönböztetés kifejezés alkalmazása. A polgári jogi szakirodalmon belül ezzel szemben VÉKÁS kifejezetten úgy véli, hogy „az 1959-es Ptk. alkotói tudták azt, amit a pár évvel ezelőtti törvénymódosítás során nem vettek figyelembe, nevezetesen, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma nem azonos az egyenlő bánásmód követelményével”. (Vékás, 2015, p. 568.)

A személyiségi jogok védelme abszolút szerkezetű jogviszonyokon keresztül realizálódik. Az ilyen jogviszonyokra pedig egyáltalán nem a pozitív természetű elvárások megfogalmazása, hanem a tartózkodási kötelezettség előírása a jellemző. Ennek a jogviszonyfelfogásnak tehát nem az egyenlő bánásmód, hanem a hátrányos megkülönböztetéstől történő tartózkodás előírása felel meg.

A másik ok a 2000/43/EK tanácsi irányelv és az azt átültető Ebktv. sajátos egyenlő bánásmód fogalmával függ össze. Ez utóbbi fogalom a hátrányos megkülönböztetés mellett a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást és az ezekre adott utasítást is az egyenlő bánásmód ernyője alá vonja. Ami pedig az ezekre a tényállásokra adandó magánjogi választ illeti, a személyiségi jogok polgári jogi védelmének rendszerében ezek közül a fogalmi elemek közül a hátrányos megkülönböztetésen kívül valamennyi „elkövetési magatartás” az egyéb

személyiségi jogsérelmek szankcionálásával minden további nélkül elérhető. (Vékás, 2006, pp. 355-364.)

A régi Ptk. hagyományai a jelenlegi kódexben is tovább élnek, amennyiben a hatályos Ptk. (a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, a továbbiakban: Ptk.) a nevesített személyiségi jogok körében (2:43. §) taglalja a személy hátrányos megkülönböztetésének tilalmát, követve a régi Ptk. elhelyezését a szabályozás struktúrában, valamint annak – a korábbiakban már ismertetett – terminológiai megoldását.

1.4. Beszélhetünk-e egyenlő bánásmódról szerződések esetén?

Alapvetésként fontos rögzíteni azt, hogy a szerződési szabadság a piacgazdaság nélkülözhetetlen eleme. (Török, 2014, p. 1.) A szerződési szabadság a klasszikus magánjoghoz képest korlátozottan, de a munkajogban is jelen van. A szerződési szabadság a Ptk. 6:59. § értelmében azt jelenti, hogy a felek minden korlátozástól mentesen maguk dönthetik el, hogy kötnek-e szerződést, szabadon választhatják meg a szerződő felet, valamint a jogszabályi keretek között szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. Egyes szakirodalmak külön ide sorolják még a szerződéstípus megválasztásának szabadságát, (Béky, 2007) ám a jogtudomány (Vékás, 2018, p. 386.) és a bírói gyakorlat (Lásd pl. EBH2002. 677.) is abba az irányba mozdult el, hogy a szerződés típusa – azaz elnevezése – helyett a szerződés tartalmát kell vizsgálat alá vonni és ez alapján kell megítélni az adott jogviszonyt.

A munkajogban az Mt. 31. §-ából kifolyólag – amely meghatározza, mely Ptk.-ban rögzített normák alkalmazhatók az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokra – a Ptk. 6:59. §-a a munkaviszonyok körében nem alkalmazható. KISS közel két évtizeddel ezelőtt rámutatott arra, hogy a munkajogi jogalkotásnak koncepcióváltásra volna szüksége. Kiemeli, hogy a munkavállalót nem a szerződési szabadság mellőzése védi, hiszen a szerződési szabadság csak az adott munkaviszonyt létrehozó kontraktusra vonatkozik. (Kiss, 2014, p. 42.) A későbbiekben is rámutat arra, hogy a munkaviszony léte nem közjogi elemeken, hanem a magánjogi szerződéses szabadságon nyugszik. Ezzel szemben a munkavállaló védelmét a munkaviszony keretében kell megteremteni, amely jól láthatóan elválik a munkaszerződés fogalmától. KISS szerint maga a munkaviszonyt létrehozó szerződés semmiben nem különbözik a polgári jogi szerződésektől. (Kiss, 2000, p. 5.)

Az előbbi – sokszor indokolatlannak tűnő – szerződési szabadság korlátozás mellett felmerül annak a problémának az esetköre, hogy mi a helyzet akkor, ha egyébként a még szerződési szabadság által lehetővé tett szerződéses tartalom sérti az egyenlő bánásmód elvét. Ki kell ugyanis emelni, hogy a hivatkozott hatályos jogi szabályozás, az Ebktv. nem szerződésekről, hanem egyes, ott meghatározott jogviszonyokról beszél. (Ebktv. 3. § a) és b) pont) Szintén igazolja e probléma valóságosságát az, hogy az egyenlő bánásmód elve – vagy egyes nézetek szerint ennek inverzeként a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – mondhatni fogalmából kifolyólag kizárólag egyoldalú aktussal érhető el.

ZACCARIA a szerződési szabadság elvének vizsgálatakor arra az – általunk helyesnek vélt és korábban említett – következtetésre jutott, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése „nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik”. (Zaccaria, 2015, pp. 110-111.) Álláspontunk szerint így a szerződési szabadság akár alkalmas is lehet arra, hogy az egyenlő bánásmód alapelvét valamilyen mértékben továbbra is derolgálja. Igaz, hogy a munkajogban beszélhetünk leginkább a gyengébbik fél akarati defektusáról, ugyanakkor hangsúlyozni kell azt is, hogy a munkajogi szerződési szabadságnak elsősorban a kógens törvényi rendelkezések szabhatnak gátat a tartalom meghatározás szabadságát illetően.

Ugyanakkor álláspontunk szerint – az Mt. 12. § szerinti munka díjazásával kapcsolatos egyenlő bánásmód kivételével – egyéb diszkriminációs tényállásokat formálisan minképpen legitimálhat a felek megállapodása. A munka díjazása mint a munkaszerződés lényeges tartalmi eleme kivételével ugyanis nincs olyan egyéb törvényi kógens rendelkezés, mely tovább korlátozza a diszkrimináció terén a felek szerződési szabadságát. Azzal ugyanis, hogy az Ebktv. a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést tiltja, álláspontunk szerint – az Mt. 12. § szerinti bérezés kivételével – nem a felek szerződési szabadságát, hanem a munkáltatói alakító jogok mint egyoldalú hatalmasságok gyakorlását korlátozza.

Ezzel összefüggésben a szerződési szabadság melletti korlátozott kiállásként értékelhető az a bírósági döntés (BH 2013.4.103.), mely értelmében a Kúria szerint a felek közötti szerződés – még ha az más munkavállalókhöz képest akár indokolatlanul hátrányos feltételt is tartalmaz a félre nézve – nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést, mivel a felek közötti kontraktus önmagában nem olyan „személyes attribútum”, mely az egyenlő bánásmód elve általi védelmet igényelne. (Zaccaria, 2014, p. 60.) Szintén ilyen jellegű jogalkalmazói

értelmezésnek véljük azt, hogy Mt. 12. § által deklarált egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell értelmezni. (EBH2018. M.24. I. pont) Így védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg. (4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény)

A fenti megközelítést alátámaszthatja az is, ha az egyenlő bánásmód elvét, avagy a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a Ptk. szerinti (2:43. § c) pont) személyiségi jogként közelítjük meg. Ennek keretében ugyanis releváns lehet az a Ptk. 2:42. § (3) bekezdése szerinti rendelkezés is, amely kimondja, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult. Úgy gondoljuk, hogy ezen szakasz értelmezése nem kap kellő hangsúlyt a munkajogi irodalomban.

Végül pedig különösen elgondolkodtató lehet az a kérdés, hogy az egyenlő bánásmód megtartása, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma valójában csak személyiségi jogi sérelem-e, vagy attól szükségképpen elkülönülő tényállás? Az Mt. az utóbbi mellett teszi le a voksát, a munka díjazása tekintetében legalábbis mindenképpen. Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Bár az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelme során a munkaviszony körében alkalmazhatónak mondja ki a Ptk. 2:42-54. §-át, meglátásunk szerint itt az Mt. 12. §-a egy *lex specialis*, és így a munka díjazása kapcsán az egyenlő bánásmód inkább törvényi követelmény, mint általános értelemben vett személyiségi jog. Ez azért fontos, mert erre tekintettel ebben a körben nem érvényesülhet azon rendelkezés, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult.

2. A munkajog jogágiságának kérdése az egyenlő bánásmód tükrében

Ahogy fentebb is írtuk, hogy az egyenlő bánásmód univerzális igényű szabályozásával a magyar jogban elviekben elhárult (volna) az az akadály, hogy a munkajog és a polgári jog pusztán a diszkriminációtilalom megtartása alapján távolodjanak el egymástól. Ugyanakkor amíg a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének gyakorlata – még ha álláspontunk szerint nem is mindig helyes végkövetkeztetéssel – és irodalma egyértelműen létezik és meghatározó szerepe van, addig ez a klasszikus magánjog területén már közel sincs így. Ebből kifolyólag talán nem állítunk téveset vagy túlzót akkor, amikor úgy érvelünk, hogy

az egyenlő bánásmód elvének jelentős szerepe volt abban, hogy a munkajog a klasszikus magánjogtól – talán végérvényesen – eltávolodjon. (Bodó, 2012, pp. 19-20.)

Ennek következményeként az az álláspontunk, hogy az egyenlő bánásmód elvének uniós szintű, egyre szélesebb alkalmazása vezetett arra, hogy a munkajog elszigetelődjön a polgári jogtól. A munkajog és annak szabályozási rendszerének alapvető célja, küldetése ugyanis az, hogy egy felborult egyensúlyt kíséreljen meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés és a privátautonómia követelményeinek. (Kiss, 2008, p. 73.) A munkajogviszonyok alanyai ugyanis bár formálisan egyenlőek, valójában gazdasági szempontból nincsenek valós egyenrangú pozícióban. (Kenderes, 2014, p. 9.)

Az előbbiekkal szemben ugyanakkor látható, hogy a polgári jogi gondolkodás mereven elutasító az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával összefüggésben. (Vékás, 2015, p. 568.) A polgári jogi szemléletnek ugyanis az az alapvető feltevése, hogy a felek egyenlőek és mellérendeltek. Mivel a felek egyenlőek, így egyenlő arányban részesednek abból a szabadságból, hogy meghatározzák: milyen típusú és tartalmú jogi kötelekét kívánják egymással létrehozni. Ugyanakkor a gazdaság fejlődése és bonyolódása a felszínre hozta azt az igényt, hogy egyes esetekben még a magánjogba is szükségesnek bizonyul a közjogi beavatkozás, éppen annak biztosítására, hogy az előbb említett szabadság fennmaradjon. (Lábady, 2002, p. 23.) A munkajogban ezen beavatkozásnak a fenti okokból kifolyólag már egy előrehaladottabb stádiuma látható, miszerint a közjog már nem csak kívülről igyekszik a felek közötti egyenlőtlenséget korrigálni, hanem a munkajogba implementálódva, annak immanens részeként törekszik a megbomlott egyensúlyi állapot helyreállítására. (Lábady, 2002, p. 24.)

Látni kell ugyanakkor, hogy már a klasszikus magánjog berkein belül is fellelhetők olyan jogi konstrukciók, melyek esetében már a jogalkotó sem kívánja – és nem is tudja – leplezni azt a körülményt, hogy ezen esetekben a felek között munkaviszony-jellegű jogviszony jön létre. (Sipka – Zaccaria, 2017, pp. 28-30.) Ilyen például a korábban az Mt.-ben helyet kapott, majd onnan kikerült (iskola)szövetkezeti tagok tagi munkavégzése. Itt kap szerepet az az álláspont, hogy a munkavállalók, illetve a kvázi munkavállalók közötti egyenlőség elvét attól függetlenül érvényre kell juttatni, hogy azok milyen típusú munkaviszonyban dolgoznak. (Gyulavári, 2014, pp. 10-13.) E jogviszony kapcsán így megállapítható,

hogyan az egyenlő bánásmód alkalmazásának szükségessége elvitathatatlan jelentőségű.

Mindebből kifolyólag egyértelműnek véljük, hogy az egyenlő bánásmód kodifikálása egy olyan pont, amely alkalmas lehet arra, hogy a felek közötti megbomlott egyensúly visszabilenjen. Ugyanakkor, mivel a polgári jogban a felek mellérendelt pozíciója az alapvető, így a polgári jog igyekszik negligálni azt a közjogi kényszert, amely egyébként korlátozná a felek szerződési szabadságát. Fontos ugyanakkor, hogy álláspontunk szerint a polgári jog sem veti az egyenlő bánásmód szükségességét, csak annak elsősorban nem a nemzeti, hanem a nemzetközi – uniós – kontextusban látja a lényegét.

Félretéve most a különböző szociológiai megfontolásokat, az EU történeti és jogalkalmazási aspektusaiból kiolvasható, hogy az egyenlő bánásmód elve nagyon is gazdasági rendeltetésű tud lenni, szemben a mostani, legtöbbször szociologizáló megfontolásokkal. Az uniós szabadságjogok – ideértve a személyeket, tőkét, árut és szolgáltatásokat – gyakorlatilag elképzelhetetlenek lennének az antidiszkriminációs normaanyag hiányában. Az egyes tagállamoknak ugyanis a közös belső piac ellenére érdekük lehet az, hogy a saját „nemzeti” piacukat protekcionista elgondolások mentén megpróbálják védeni. (Herdon, 2021, pp. 67-69.) Az egyenlő bánásmód uniós szinten érvényesülő joganyaga és bírói gyakorlata ugyanakkor alkalmas arra, hogy ezen nemzeti megfontolásokat kiküszöbölje.

Ezek alapján nem gondoljuk, hogy a polgári jogi szemlélet általában elutasító volna az egyenlő bánásmód elvével szemben, csak azt más síkon értelmezi. Belegondolva a fenti szabadságokat biztosító egyenlő bánásmód elvébe, valójában ugyanazt láthatjuk, mint a munkajogban. Az egyenlő bánásmód elvének azon rendeletését, hogy restitútiót hajtson végre a megbomlott egyensúlyi állapotban.

Végül hipotetikus kérdésként felvetjük: mi történik akkor, ha a megbomlott egyensúly helyreáll? Megjegyzendő ugyanis, hogy a munkavállalót védő jogintézmények nem merülnek ki a diszkriminációtilalom különféle tényállásaiban. Számos olyan rendelkezést tartalmaz a hatályos jogi szabályozás, mely további védelmet biztosít a munkavállalónak, vagy ahogy szokták nevezni: a gyengébbik félnek. Felmerülhet ugyanakkor a kérdés, hogy e további jogvédelem szükséges-e? Hiszen, ha az egyenlő bánásmód hatékonyan működik, akkor a fenti álláspontok mentén arra a következtetésre is juthatunk, hogy a helyreállt

egyensúlyi helyzetben a további munkavállalói garanciák már nélkülözhetőek. Ezen felvetés behatóbb vizsgálata viszont már meghaladja a jelen írás kereteit, ugyanakkor a kérdés továbbgondolására sarkall.

Konklúzió

A fentiek alapján jól látható, hogy az egyenlő bánásmód elve olyan alkotmányos megalapozottságú garanciális minimum, amely valamennyi jogterületet áthatja, így releváns a magánjogban, a polgári jogi viszonyokban, valamint a munkajog terrénumában egyaránt, ahol a polgári jogviszonyokra jellemző mellérendeltség, és a felek közötti hatalmi egyensúly megbomlik, és ez a munkavállalói oldalon gyengébb pozíciót eredményez. A gyengébb fél védelme érdekében ezáltal különösen fontossá válik az egyenlő bánásmód hatékony érvényesülése.

Otto KAHN-FREUND szerint a munkajog lényege mindig is az volt, és mindig is az lesz, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét. (Kahn-Freund – Davies – Freedland, 1983, p. 2.) A munkajog lényege tehát maga a kiegyenlítés. Nem pusztán a gyengébb fél védelméről szól, célja a korlátlan szerződési szabadság jogszabályi keretek közé szorítása annak érdekében, hogy az valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé. (Petrovics, 2019, p. 15.) Éppen ezért szükségesek a munkavállalót védő olyan kógens szabályok, mint például az egyenlő bánásmód követelménye. (Tóth, 2021, p. 178.)

Az elv így végső soron – kissé paradox jelleggel – olyan közjogi jellegű, kógens szabály, amely éppen azt célozza, hogy a szerződési szabadság mint magánjogi elem korlátozásával tompítsa a munkajogviszony alanyainak alá-fölérendeltségéből adódó kiszolgáltatott munkavállalói pozíciót, és egyenjogúságra, mellérendeltségre törekedjen a felek között, ezáltal a munkajogot magánjogiasabbá tegye.

Összességében tehát arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkajog jogági besorolásának dilemmája nem az egyenlő bánásmód elméleti kérdésén áll vagy bukik, vagyis nem ezen múlik, hogy a munkajog közjogi vagy magánjogi jellegű. Nem vitás viszont, hogy az egyenlő bánásmód elvének munkajogi megjelenése mindenképpen igen erőteljesen leválasztotta a munkajogot a klasszikus magánjog síkjáról. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy e kérdés komoly dilemmát vet fel a tudományos diskurzusban, és a vélemények korántsem egységesek annak

megítélésében. Bárhog is gondoljuk, továbbra is osztjuk azt a bevezőben már említett álláspontot, hogy noha *de gestibus non est disputandum*, az ízlésektől mentes, objektív tudományos disputára igenis szükség van az egyenlő bánásmód elve kapcsán.

A tanulmány elkészítése az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

Irodalomjegyzék

Könyvek, tanulmányok

BRONSTEIN, Arturo (2009) International and Comparative Labour Law: Current Challenges. Palgrave Macmillan – ILO, p. 1. <https://doi.org/10.1007/978-0-230-30076-7>

GYULAVÁRI Tamás (2021) A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése. In: GYEKICZKY Tamás. Határtér. Digitális kihívások a jogban. Budapest, Patrocinium. pp. 119-157.

GYULAVÁRI Tamás (2003) Egyenlő bánásmód elve az Európai Bíróság esetjogában. In: GYULAVÁRI Tamás – KISS György – BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula. Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve. Budapest, KJK-KERSZÖV. pp. 11-33.

GYULAVÁRI Tamás (2009) Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények. In: MAJTÉNYI Balázs. Lejtős pálya. Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség. Budapest, L'Harmattan. pp. 9-26.

GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf (2009) Az antidiszkriminációs jog vázlata. Miskolc. Bíbor, pp. 3-40.

HERDON István (2020) Széthúzás az összetartásban: Az Európai Unió bíróságának munkavállalókat megkülönböztető joggyakorlata. In: 12th International Conference of J. Selye University. Economics Section. Conference Proceedings. J. Selye University, Komárom, pp. 188-189. <https://doi.org/10.36007/3754.2020.183>

KUN Attila (2020) Az egyenlő bánásmód elve és a munkajog kapcsolódásának egyes elvi kérdései, In: PÁL Lajos. Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások. Budapest, HVG-ORAC. pp. 132-133.

KUN Attila (2018) Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán. Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer. p. 416.

LÁBADY Tamás (2002) A magyar magánjog (polgári jog) általános része. Budapest-Pécs, Dialóg Campus. p. 23.

LÓRICZ György (2020) Az egyenlő bánásmód követelménye versus a hátrányos megkülönböztetés tilalma. In: PÁL Lajos. Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások. Budapest, HVG-ORAC. pp 143-149.

ROSIORU, Felicia (2013) The changing concept of subordination. In: KISS György. Recent Developments in Labour Law. Budapest, Akadémiai Kiadó. pp. 150-152.

SIPKA Péter (2020) Az egyenlő bánásmód szabályozásának nehézségei a munkajogban. In: PÁL Lajos. Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások. Budapest, HVG-ORAC. p. 179.

TERCSÁK Tamás (2020) Megjegyzések az egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez. In: PÁL Lajos. Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások. Budapest, HVG-ORAC. pp. 10-15.

VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika (2010) Az Európai Unió joga. Budapest, CompLex. p. 327.

VÉKÁS Lajos (2015) Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez. In: KESERŰ Barna Arnold – KÓHIDI Ákos. Tanulmányok a 65 éves Lenkovics Barnabás tiszteletére. Budapest-Győr, Eötvös József Könyv-és Lapkiadó. p. 568.

ZACCARIA Márton Leó (2015) Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. Budapest, HVG-ORAC. p. 16.

Folyóiratok

BERKE Gyula (2003) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben. *Lex HR Munkajog*, 11. sz. pp. 8-14.

BÉKY Ágnes Enikő (2007) A szerződési szabadság értelmezése a modern polgári jogban. *Debreceni Jogi Műhely*, 4. sz.

BODÓ László (2012) A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, 4. sz. pp. 19-20.
<https://doi.org/10.24169/DJM/2012/4/2>

CSÁSZÁR Mátyás (2014) Az irányelvek (közvetlen) hatálya és az alkalmazandó jog. *Iustum Aequum Salutare*, 2. sz. pp. 36-37.

HERDON István (2021) Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről. *Munkajog*, 2. sz. pp. 67-69.

HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán (2021) Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. *Pro Futuro*, 2. sz. p. 76.
<https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10239>

JAKAB Nóra (2015) A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog* 62/1. pp. 18-26.

JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett (2022) Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben. *Miskolci Jogi Szemle*, 5. sz. pp. 232-246.
<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.5.1469>

KENDERES György (2014) A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. *Miskolci Jogi Szemle*, 2. sz. pp. 11-12.

KISS György (2017) A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 2. különszám. pp. 270-271.

KISS György (2000) Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, II. évf. 1. sz. p. 5.

KISS György (2008) Munkajog a közjog és a magánjog határán - egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közlöny*, 2. sz. p. 73.

KUN Attila (2004) A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged. p. 349.

MENYHÁRD Attila (2006) Diszkrimináció-tilalom és polgári jog. Polgári Jogi Kodifikáció, 3. sz. pp. 8-15.

NICOLA, Kountouris (2018) The concept of ‘worker’ in European labour law: fragmentation, autonomy and scope. Industrial Law Journal, Vol. 2. pp. 192-225.
<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwx014>

PETROVICS Zoltán (2019) A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre. Munkajog, 4. sz. p. 15.

PRUGBERGER Tamás – SZALMA József (2012) A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 10. sz. pp. 14-17.

SÁNCHEZ, Sara Iglesias (2012) The Court and the Charter: the impact of the entry into force of the Lisbon Treaty on the ECJ’s approach to fundamental rights. Common Market Law Review, Vol. 49. pp. 1565-1612.
<https://doi.org/10.54648/COLA2012092>

SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó (2017) A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra. Munkajog, 1. sz. pp. 28-30.

TÖRÖK Éva (2014) A szerződési szabadság gazdaságsszabályozó szerepe. Debreceni Jogi Műhely, 1-2. sz. p. 1. <https://doi.org/10.24169/DJM/2014/1-2/14>

VÉKÁS Lajos (2006) Egyenlő bánásmód polgári jogi viszonyokban?. Jogtudományi Közlöny, 10. sz. pp. 355-364.

VÉKÁS Lajos (2018) A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban. Magyar Jog, 7–8. sz. p. 386.

Internetes források

GYULAVÁRI Tamás (2014) A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?. Magyar Munkajog E-folyóirat, 1. sz. pp. 10-13.
Letöltve:
http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf (Utolsó letöltés: 2022. 03. 27.)

KAHN-FREUND, Otto – DAVIES, Paul – FREEDLAND, Mark (1983) Kahn-Freund's Labour and the Law. London, Stevens and Sons. p. 2., Letöltve: https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/schoolofhumanitiesandsocialsciences/law/pdfs/Labour_and_the_Law.pdf (Utolsó letöltés: 2022. 03. 22.)

KISS György (2014) Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). Állam- és Jogtudomány, LV. évf. 1. sz. p. 42., Letöltve: https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/Allam-%20es%20Jogtudomany/2014_1/2014-1-kiss.pdf (Utolsó letöltés: 2022. 03. 24.)

KUN Attila (2021) A munkához való jog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor. Internetes Jogtudományi Enciklopédia. Budapest, HVG-ORAC pp. 1., 6., és 21., Letöltve: <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (Utolsó letöltés: 2022. 06. 28.)

PETROVICS Zoltán (2016) A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés, Budapest, ELTE ÁJK, p. 283., Letöltve: https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdf-viewer-master/external/pdfs-2.1.266-dist/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/32944/Disszertacio_Petrovics%20Zoltan_EDIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Utolsó letöltés: 2022. 06. 28.)

TÓTH Kristóf (2021) Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban a szerződési szabadság tükrében. In: CSANÁDI Viktor – FARKAS György Tamás – JAKAB-KÖVES Gyopárka – JEKI Gabriella – SEGESDI Gergő – TÓTH-GYÓLLAI Dániel. Studia iuris, historiae et theologiae, A KRE I. Multidiszciplináris Doktori Konferenciájának Tanulmánykötete. Budapest, KRE-DOK. p. 178., Letöltve: <http://www.kre-dit.hu/wp-content/uploads/2021/12/Studia-Iuris-Historiae-et-Theologiae-2021.pdf#page=171> (Utolsó letöltés: 2022. 03. 22.)

ZACCARIA Márton Leó (2014) Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. Doktori értekezés. Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, p. 60., Letöltve: https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/199569/Zaccaria_ertekeses_titkosított.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Utolsó letöltés: 2022. 03. 27.)