



AZ EURÓPAI UNIÓ
BÍRÓSÁGA

A BÍRÓSÁG ÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD



ELŐSZÓ

Az Európai Unió Bírósága 1952 óta biztosítja az uniós jog tagállamokban való tiszteletben tartását és helyes alkalmazását. A Bíróság számos ítéletben megállapította a hátrányos megkülönböztetés uniós jog által előírt tilalmainak megsértését, és megerősítette e tilalmakat. E kiadvány a hátrányos megkülönböztetés kategóriái szerint csoportosítva ismerteti a Bíróság néhány kiemelkedő ítéletét.



Az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetések

Az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az európai integráció sarokköve: minden uniós polgár, aki jogszerűen lakik vagy tartózkodik valamely, állampolgárságától eltérő tagállamban, az uniós jog hatálya alá tartozó valamennyi helyzetben hivatkozhat e tilalomra. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés lehet közvetlen, abban az értelemben, hogy az eltérő bánásmód közvetlenül az állampolgársághoz kapcsolódik, vagy közvetett, amennyiben a bánásmód például a lakóhely szerinti országtól függ. Számos alkalommal fordultak a Bírósághoz ebben a kérdésben.

1989-ben a Bíróság megállapította, hogy egy brit **turistának**, akit a párizsi metróban ismeretlen személyek megtámadtak, és súlyosan megsérült, ugyanolyan joga van a francia állam általi kártérítéshez, mint egy francia állampolgárnak. Az ilyen turistának ugyanis igénybe kell tudnia venni a szolgáltatásokat az országán kívül, ennél fogva hivatkozhat az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára ([1989. február 2-i Cowan ítélet, 186/87](#)).

Az 1995-ös, híres Bosman ítéletben a Bíróság egyebek mellett úgy ítélte meg, hogy az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával ellentétes a sportegyesületek által megállapított azon szabályok alkalmazása, amelyek szerint az általuk szervezett versenymérkőzések során a **labdarúgóklubok** csak korlátozott számban indíthatnak olyan hivatásos játékosokat, akik más tagállam állampolgárai ([1995. december 15-i Bosman ítélet, C-415/93](#)).

1998-ban a Bíróság elvként fektette le, hogy minden tagállami állampolgár hivatkozhat az uniós polgárságára annak érdekében, hogy megvédje magát az állampolgársága miatt egy másik tagállam által történő hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Így a Bíróság megállapította, hogy egy Németországban jogszerűen tartózkodó spanyol anya hivatkozhat az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára, ha azzal az indokkal tagadják meg tőle a német **gyermeknevelési támogatás** nyújtását, hogy nem rendelkezik tartózkodási engedéllyel, míg a német állampolgároktól nem követelnek meg ilyen dokumentumot ([1998. május 12-i Martinez Sala ítélet, C-85/96](#)).

2004-ben a Bíróság kimondta, hogy valamely tagállam hátrányosan megkülönbözteti más tagállamok **érettségizett diákjait**, ha nem teszi lehetővé számukra a felsőoktatásba való bejutást ugyanolyan feltételek mellett, mint a saját érettségizett diákjai számára ([2004. július 1-jei Bizottság kontra Belgium ítélet, C-65/03](#)).



Hátrányos megkülönböztetések a nyelv alapján

A 24 hivatalos nyelv EU-n belüli használata elkerülhetetlenül kérdéseket vetett fel a nyelvi hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban, amely kérdésekkel a Bíróság foglalkozott az ítélezési gyakorlatában.

2012-ben a Bíróság megállapította, hogy az Európai Unió tisztviselői felvételére vonatkozó **versenyvizsga-kiírások** három nyelven (német, angol és francia) való közzététele és a válogató vizsgák e három nyelv valamelyikén való letételére vonatkozó kötelezettség a nyelven alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül ([2012. november 27-i Olaszország kontra Bizottság ítélet, C-566/10](#)).

A Bíróság egyebekben több alkalommal megállapította, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével ellentétes, hogy a valamely álláshoz szükséges **nyelvi ismereteket** feltétlenül az érintett tagállamban kelljen korábban megszerezni, vagy ezen ismereteket az e tagállam által kiállított bizonyítvánnyal bizonyítani ([1989. november 28-i Groener ítélet, C-379/87](#) és [2000. június 6-i Angonese ítélet, C-281/98](#)).

A Bíróság továbbá úgy ítélte meg, hogy valamely tagállam csak a semmisség terhe mellett írhatja elő, hogy valamely ott letelepedett vállalkozással kötött valamennyi **határon átnyúló munkaszerződést** ezen állam hivatalos nyelvén vagy nyelvein szövegezzék meg ([2013. április 16-i Las ítélet, C-202/11](#)).



Az etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetések

Az uniós jog küzd a fajon vagy az etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetések ellen, különösen a munkakörnyezetben, valamint az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférést illetően. A Bíróságnak alkalma volt pontosítani a hátrányos megkülönböztetés e típusának tartalmát az ítélkezési gyakorlatában.

2008-ban a Bíróság megállapította, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg akkor, ha valamely munkáltató nyilvánosan tudatja, hogy nem fog bizonyos etnikai származású munkavállalókat felvenni. Az ügy egy vállalkozás ügyvezetőjének azon nyilvános kijelentéseiből fakadt, amelyek révén **megtagadta, hogy** külföldieket **vegyen fel** annak okán, hogy az ügyfelek nem kívánják őket garázsajtók felszerelése érdekében az otthonukba beengedni ([2008. július 10-i Feryn ítélet, C-54/07](#)).

2015-ben a Bíróság megállapította, hogy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés valósulhat meg akkor, ha valamely, romák által sűrűn lakott városrészben a villamosenergiafogyasztás-mérők hozzáférhetetlen (6–7 méteres) magasságban vannak elhelyezve, míg ugyanezen fogyasztásmérőket más városrészekben elérhető magasságban helyezik el. Az ilyen **gyakorlat** nemcsak rendkívüli módon nehezíti, sőt lehetetlenné teszi az érintetteknek, hogy megtekintsék a villamosenergiafogyasztás-mérőjüket a fogyasztásuk ellenőrzése érdekében, hanem **sértő és stigmatizáló** is. A Bíróság ez alkalommal pontosította, hogy az egyenlő bánásmód elve nemcsak azon személyekre alkalmazandó, akik bizonyos etnikai származással rendelkeznek, hanem azon személyekre is, akik jóllehet maguk nem tartoznak az érintett etnikumhoz, az előbbiekkal együtt mégis kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek ([2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet, C-83/14](#)).



A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetések

**A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elve terjedelmes
ítélkezési gyakorlat kialakítására adott alkalmat a Bíróságnak.**



A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetések

A nők hátrányos megkülönböztetése a munkában: általános elvek

1976-tól kezdve a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a férfiak és nők egyenlő díjazásának az uniós jog által előírt elve **közvetlen hatállyal** bír, ezért arra közvetlenül lehet hivatkozni a munkáltatóval szemben ([1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75](#)).

A Bíróság megállapította, hogy a részmunkaidős munkavállalóknak a vállalkozás nyugdíjrendszeréből való kizárása a nők **közvetett hátrányos megkülönböztetésének** minősülhet, ha e kizárás sokkal nagyobb számban érinti a nőket, mint a férfiakat, és amennyiben az objektíve nem igazolható a nemen alapuló mindenfajta hátrányos megkülönböztetéstől független tényezőkkel ([1986. május 13-i Bilka ítélet, 170/84](#)).

Végül a Bíróság megengedte az azonos képesítésű női pályázók elsőbbséget élvező előléptetésének lehetőségét a közszolgálat olyan tevékenységi ágazataiban, ahol az adott beosztás szintjén a nők kisebb számban vannak jelen, mint a férfiak („**pozitív megkülönböztetés**”), amennyiben az előny nem automatikus, valamint a férfi pályázók számára biztosítják a pályázatuk elbírálását, és nem zárják azt ki eleve ([1997. november 11-i Marschall ítélet, C-409/95](#)).



A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetések

A nők hátrányos megkülönböztetése a munkában: a terhes munkavállalók

1990-ben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy mind egy nő **felvételének** a terhessége miatti **megtagadása**, mind pedig valamely munkavállaló ugyanezen okból történő elbocsátása a nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül (1990. november 8-i Dekker ítélet, C-177/88 és Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund ítélet, C-179/88). A Bíróság később pontosította, hogy valamely munkavállaló terhessége miatt történő **elbocsátásának** tilalma azon kérdéstől függetlenül alkalmazandó, hogy a munkaszerződést határozott vagy határozatlan időre kötötték. Ezzel párhuzamosan a Bíróság megállapította, hogy egy határozott idejű szerződés **meghosszabbításának megtagadása** hátrányosan megkülönböztető, ha annak indoka a munkavállaló terhessége (2001. október 4-i Jiménez Melgar és társai ítélet, C-438/99 és 2001. október 4-i Tele Danmark A/S ítélet, C-109/00). A Bíróság azt is megállapította, hogy valamely nőnek a terhessége során való elbocsátása – a **terhességgel összefüggő betegség** miatti hiányzások okán – a nemen alapuló, tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül (1998. június 30-i Brown ítélet, C-394/96). A Bíróság továbbá pontosította, hogy egy nőnek a terhessége és/vagy gyermekszületés miatti elbocsátása akkor is jogellenes, ha azt csak a szülési szabadságról való visszatérése után közlik (2007. október 11-i Paquay ítélet, C-460/06).

Egyebekben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy **mesterséges megtermékenyítési** eljárás előrehaladott szakaszában lévő, és emiatt ideiglenesen távollevő munkavállaló elbocsátása nemen alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mivel az ilyen kezelés csak a nőket érinti (2008. február 26-i Mayr ítélet, C-506/06).

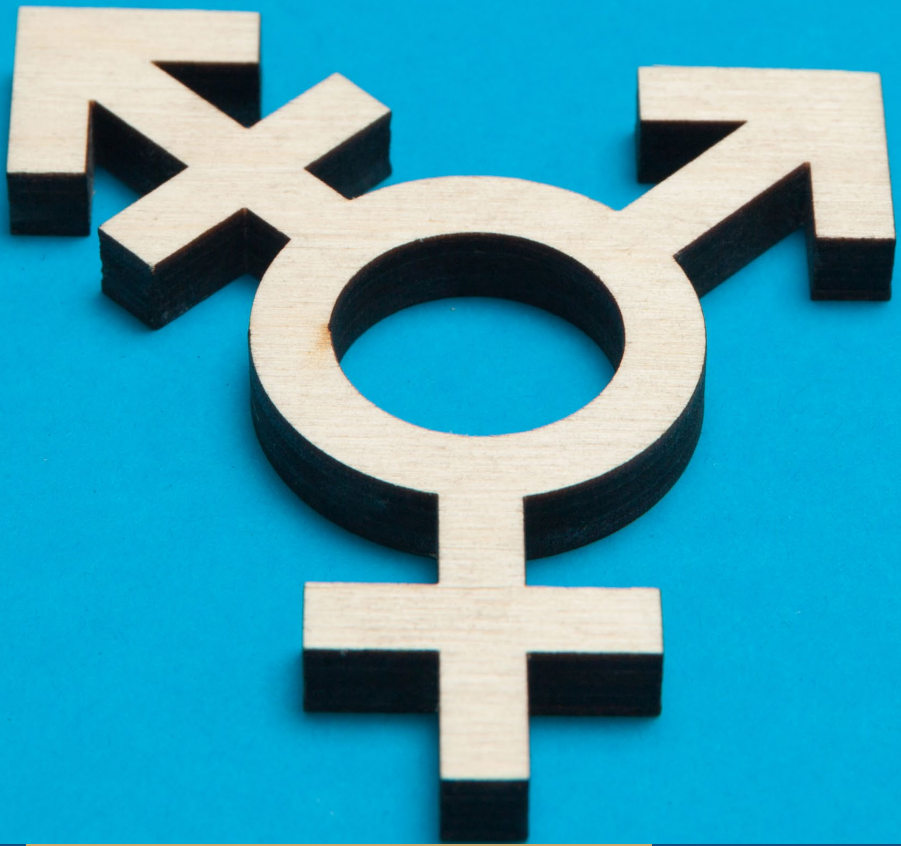


A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetések

A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés egyéb példái: biztosítás és fegyveres erők

A Bíróság 2011-ben úgy ítélte meg, hogy a biztosított nemének a **biztosítási szerződésekben** kockázati tényezőként való figyelembevétele hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Ezért van az, hogy 2012. december 21. óta a biztosítási díjak és juttatások a biztosított neme szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandók az Unióban ([2011. március 1-jei Association belge des consommateurs Test-Achats és társai ítélet, C-236/09](#)).

A Bíróság 1999-ben pontosította, hogy a fegyveres erők szervezésének és igazgatásának tiszteletben kell tartania a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét még akkor is, ha a bizonyos egységekbe való bejutás fenntartható kizárólag a férfiak számára ezen egységek (például a támadó egység) **speciális bevetési feltételei** okán ([1999. október 26-i Sirdar ítélet, C-273/97](#)). Mindenesetre nem lehet teljesen kizárni a nőket a **fegyverhasználattal** járó katonai állásokból ([2000. január 11-i Kreil ítélet, C-285/98](#)).



A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetések

A szexuális identitás megváltozásán alapuló hátrányos megkülönböztetés

1996-ban a Bíróság úgy ítélte meg, hogy valamely személy **nemváltoztatásával** vagy a nemváltoztatásra irányuló szándékával **indokolt elbocsátás** hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mivel e személy kedvezőtlen bánásmódban részesül az olyan nemű személyekhez képest, amely nemhez tartozónak a műtétje előtt tartották ([1996. április 30-i P./S. ítélet, C-13/94](#)).

2004-ben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy egy olyan nemzeti szabályozás, amely nem ismeri el a **transzszexuálisok új szexuális identitását**, és megtiltja számukra, hogy házasságot kössenek, ellentétes az uniós joggal, ha azzal a következménnyel jár, hogy megfosztja őket attól, hogy özvegyi nyugdíjban részesüljenek ([2004. január 7-i K. B. ítélet, C-117/01](#)). Ugyanezen irányt követve a Bíróság 2018-ban úgy határozott, hogy egy nemet változtatott személy nem kötelezhető az e nemváltoztatás előtt kötött házassága érvénytelenítésére annak érdekében, hogy a szerzett neméhez tartozó személyekre irányadó korhatártól lehessen öregségi nyugdíjra jogosult ([2018. június 26-i MB ítélet, C-451/16](#)).



A szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés

2015-ben a Bíróság kimondta, hogy a homoszexuális és biszexuális férfiak **véradásból** való tartós kizárása hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, hacsak tudományosan nem bizonyított, hogy e személyek esetében a súlyos fertőző betegségek – mint amilyen a HIV – megszerzésének magas kockázata áll fenn, és az arányosság elvét nem tartották tiszteletben. Így valamely tagállam nem írhatja elő e személyek tartós kizárását, anélkül hogy nem vizsgálta meg, hogy vannak-e kevésbé korlátozó, de ugyanolyan hatékony, egyéb technikák a HIV vérben való jelenlétének kimutatására, annak ellenére, hogy a fertőzést követően létezik egy periódus, amely alatt a véradáskor végzett szűrés során használt biológiai markerek negatívak maradnak a donor fertőzöttsége ellenére („ablakperiódus”). Ráadásul kérdőív és a donorral való személyes interjú esetlegesen lehetővé tehetné a kockázatot jelentő szexuális viselkedési formák pontosabb azonosítását ([2015. április 29-i Léger ítélet, C-528/13](#)).

A Bíróság továbbá úgy ítélte meg, hogy az azonos nemű partnerével **polgári együttélési szerződést** kötő munkavállalót ugyanazoknak a kedvezményeknek kell megilletniük, mint amelyeket a házasságkötésük alkalmával a heteroszexuális munkavállalóknak nyújtanak – például pótszabadságnak vagy támogatásnak -, amennyiben a homoszexuális párok számára nem engedélyezett a házasság és e pótszabadság szempontjából a polgári együttélési szerződés ugyanolyan jogi erővel bír, mint a házasság ([2013. december 12-i Hay ítélet, C-267/12](#)).



A fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetések

Igaz ugyan, hogy a Bíróság 2006-ban határozta meg először a „fogyatékoság” fogalmát, e meghatározást azonban 2013-ban felülvizsgálták, hogy belefoglalják az Unió által 2009-ben ratifikált, a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény szerinti fogalom meghatározást. A Bíróságnak alkalm volt több, a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos esetet megvizsgálni, általában elbocsátással összefüggésben.

A Bíróság a fogyatékoságot olyan korlátozottságként határozza meg, amely különösen valamilyen hosszan tartó testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben. A Bíróság másrészt hangsúlyozta, hogy valamely betegséget nem lehet egyszerűen egybemosni a fogyatékosággal. Abban az esetben viszont, ha a betegség vagy más egészségügyi probléma megfelel e meghatározásnak (ilyen lehet például az elhízás esete), azokat a jellegüktől vagy okuktól függetlenül fogyatékoságnak kell tekinteni.

Az ilyen betegséggel összefüggő okokból **elbocsátott** személyt tehát fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés éri ([2006. július 11-i Chacón Navas ítélet, C-13/05](#); [2013. április 11-i Ring és Skouboe Werge ítélet, C-335/11 és C-337/11](#); [2014. december 18-i FOA ítélet, C-354/13](#)).

A Bíróság egyebekben 2008-ban megállapította, hogy az uniós jog védi azon munkavállalókat, akiket a **gyermekük fogyatékosága** miatt ér hátrányos megkülönböztetés. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma ugyanis nem korlátozódik a fogyatékosággal élő személyekre, hanem azokra a munkavállalókra is kiterjed, akiknek a fogyatékos gyermekükről kell gondoskodniuk ([2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06](#)).



Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetések

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve mindenekelőtt a foglalkoztatás és a munkavégzés területén alkalmazandó, akár a felvétel, a tevékenység gyakorlása vagy a nyugdíjhoz való jog szintjén.

2010 óta a Bíróság több alkalommal úgy ítélte meg, hogy általában véve nem lehetséges felvételi korhatár megállapítása **bizonyos foglalkozások** esetében. Más lehet a helyzet akkor, ha a különleges fizikai képességekkel rendelkezés valamely szakma gyakorlása szempontjából lényeges és meghatározó (mint például a tűz elleni küzdelemben közvetlenül részt vevő tűzoltók vagy az olyan rendőrök esetében, akik fizikai erő alkalmazását igénylő feladatokat látnak el) ([2010. január 12-i Wolf ítélet, C-229/08](#); [2014. november 13-i Vital Pérez ítélet, C-416/13](#); [2016. november 15-i Salaberria Sorondo ítélet, C-258/15](#)).

Ellenben a Bíróság elismerte, hogy a 65 éves korban történő **kényszernyugdíjazás** megengedhető akkor, ha a munkához való hozzáférés nemzedékek közötti jobb elosztását, és különösen a munkanélküliség megfékezését célozza, és ha az érintett személyek megfelelő öregségi nyugdíjban részesülnek ([2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet, C-411/05](#)). Ezzel párhuzamosan a Bíróság úgy ítélte meg, hogy érvényes az utasok, a teher- vagy postai küldemények **kereskedelmi célú légi fuvarozása területén** az uniós jog által a **pilóták** tekintetében előírt 65 éves korhatár. E korhatárt a polgári légi közlekedés biztonságának biztosítására irányuló cél igazolja ([2017. július 5-i, Fries ítélet, C-190/16](#)). A Bíróság ugyanakkor megállapította, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül annak teljes megtiltása a **közforgalmi pilóták** számára, hogy tevékenységüket a 60. életévük betöltését követően gyakorolják, mivel az ilyen tilalom meghaladja a légi közlekedés biztonsága védelmének biztosításához szükséges mértéket ([2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09](#)).

Másfelől a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az **idős munkanélküli munkavállalók** munkaerőpiaci integrálódásának támogatására vonatkozó cél nem indokol olyan nemzeti szabályozást, amely minden 52. életévét betöltött munkavállaló esetében korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződés megkötését, azon tényről függetlenül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e a munkavállaló, és ha igen, mennyi ideig ([2005. november 22-i Mangold ítélet, C-144/04](#)).

A Bíróság szintén elismerte a hátrányos megkülönböztetés fennállását akkor, amikor egy munkavállalót azzal az indokkal fosztottak meg a **végkielégítéstől**, hogy öregségi nyugdíjat kaphat ([2010. október 12-i Andersen ítélet, C-499/08](#)).

Végül a Bíróság hangsúlyozta, hogy valamely nemzeti bíróságnak még egy magánszemélyek közötti jogvitában is biztosítania kell az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének tiszteletben tartását, és **szükség szerint mellőznie** a nemzeti szabályozás bármely ezzel ellentétes rendelkezésének alkalmazását ([2016. április 19-i Dansk Industri ítélet, C-441/14](#)).



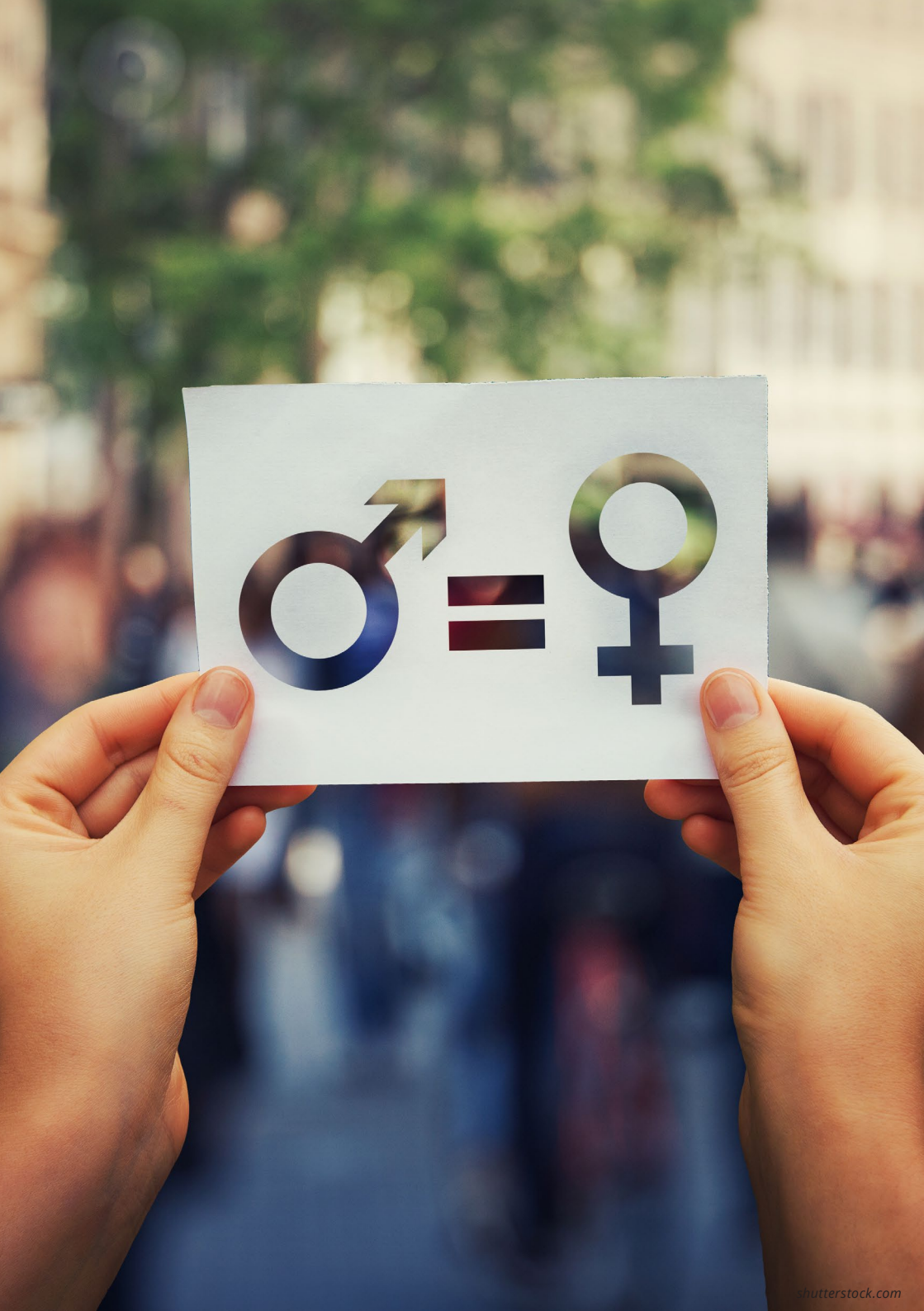
A valláson alapuló hátrányos megkülönböztetések

A Bíróság több ítéletet hozott a felvétel vagy az elbocsátás során megvalósuló, a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tárgyában.

Ami a felvételt illeti, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a **vallási hovatartozásnak** az egyház vagy valamely vallási szervezet körében betöltött állás **követelményeként** alkalmasnak kell lennie arra, hogy az állami bíróságok által elvégzendő hatékony felülvizsgálat tárgyát képezze. E követelménynek a szóban forgó szakmai tevékenység jellege és gyakorlásának feltételrendszere miatt, az érintett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel szükségesnek és objektív módon előírtnak kell lennie, valamint összhangban kell lennie az arányosság elvével ([2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16](#)).

Ami az elbocsátást illeti, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha egy katolikus főorvost a válását követő **új házasságkötése** miatt egy katolikus kórház elbocsát. A katolikus főorvossal szemben támasztott azon követelmény ugyanis, hogy tartsa tiszteletben a házasságnak a katolikus egyház nézete szerinti szent és felbonthatatlan voltát, nem tűnik úgy, hogy lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül. A Bíróság azt is pontosította, hogy a valláson alapuló mindenfajta hátrányos megkülönböztetés tilalma az Alapjogi Charta által rögzített általános jogelvként kógens jelleggel rendelkezik, és így minden magánszemély hivatkozhat e tilalomra az uniós jog hatálya alá tartozó jogvitában ([2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17](#)).

Azokban az esetekben, amelyekben a női munkavállalókat azzal az indokkal bocsátották el, hogy az **iszlám fejkendőt a munkahelyen viselték**, a Bíróság elismerte, hogy egy vállalkozás főszabály szerint belső szabályban megtilthatja a munkavállalóinak mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a látható módon való viselését. Egy ilyen általános tilalom nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Viszont **közvetett** hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással rendelkező személyeknek. A tilalom azonban még egy ilyen esetben is igazolt lehet, ha a munkáltató az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében semlegességi politikát folytat, és ha a tilalom kizárólag azon munkavállalókra vonatkozik, akik az ügyfelekkel vizuális kapcsolatba kerülnek. A munkáltatónak adott esetben meg kell vizsgálnia, hogy tud-e olyan álláshelyet felajánlani az érintett személynek, amely nem jár ilyen kapcsolattal. A Bíróság ugyanakkor pontosította, hogy a munkáltató azon pusztán szándéka, hogy eleget tegyen valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságának, hogy a szolgáltatásokat a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, nem tekinthető olyan foglalkozási követelménynek, amely kizárja a hátrányos megkülönböztetés fennállását ([2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15 és Bougnaoui ítélet, C-188/15](#)).







AZ EURÓPAI UNIÓ
BÍRÓSÁGA

Kommunikációs Igazgatóság
Kiadványok és Elektronikus Média Egység

2020. június

