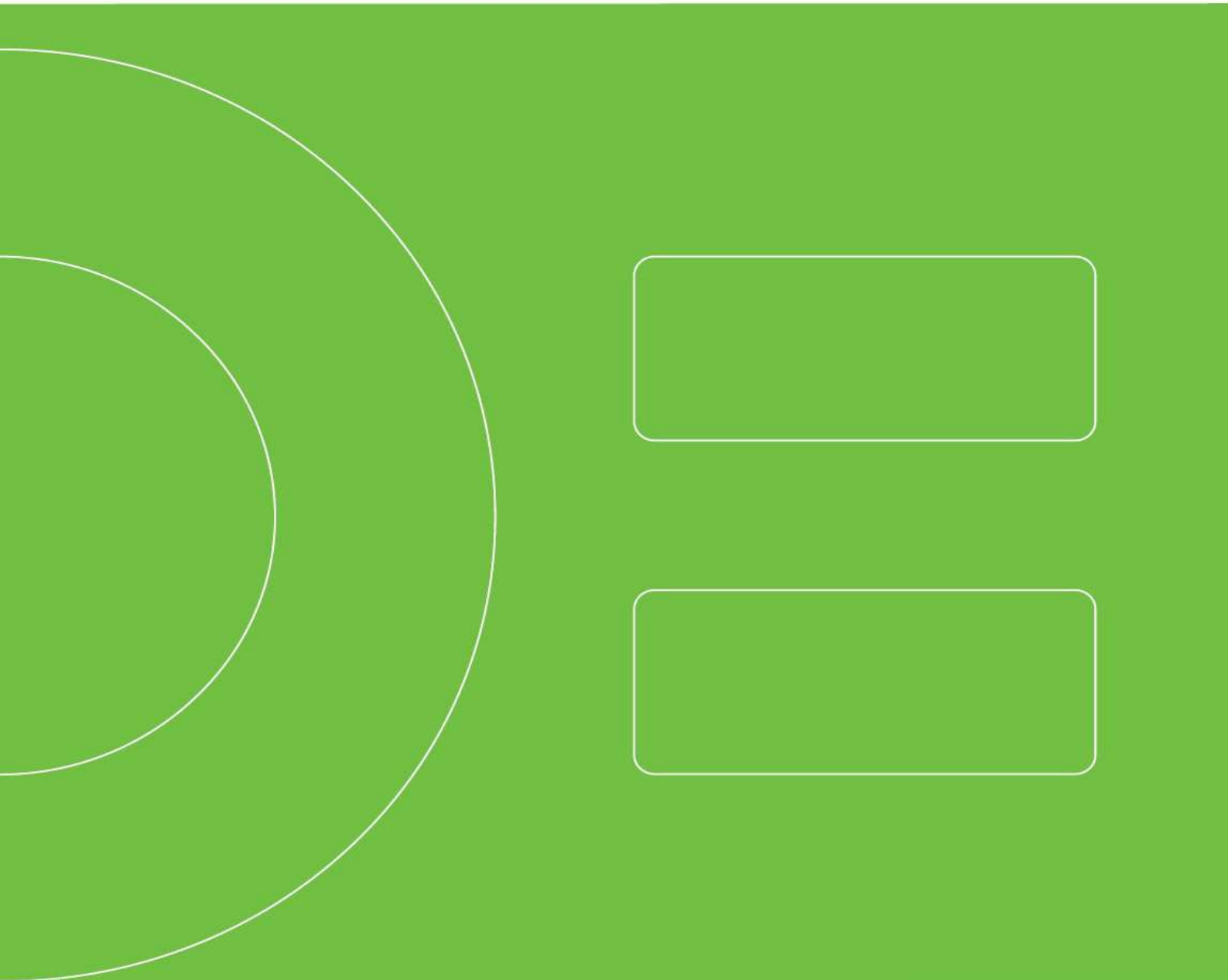


AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY ALKALMAZÁSA

TANANYAG



AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY ALKALMAZÁSA

TANANYAG



© Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2014

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY ALKALMAZÁSA

TANANYAG



Szerzők

Dr. Gregor Katalin, főosztályvezető (III, VIII fejezet)
Dr. Varga Judit, főosztályvezető-helyettes (I, II fejezet)
Dr. Lukovics Adél, hatósági főreferens, (VII, IX fejezet)
Molnár Veronika, hatósági főreferens (IV, V, VI fejezet)

A tananyag a TÁMOP-5.5.5/08/1 programban készült.
Felhasználása a jogtulajdonos Egyenlő Bánásmód Hatóság forrásmegjelölésével lehetséges.
A felhasználás nem irányulhat jogsértő, illetve az emberi jogokat és az egyenlő bánásmód követelményét sértő célokra és nem eredményezhet haszonszerzést.

www.egyenlobanasmod.hu

Tartalomjegyzék

I. Az egyenlő bánásmód követelményének hazai érvényesítésére vonatkozó szabályok, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) általános rendelkezései	7
I.1. Jogi háttér, a szabályozás alapjai	7
I.2. Egyenlő bánásmód követelménye – esélyegyenlőség előmozdítása	7
I.3. Mit jelent a diszkrimináció?	8
I.4. Diszkrimináció fogalmak az Ebktv-ben	8
I.5. Védett tulajdonságok	8
I.6. A diszkrimináció öt formája	10
I.6.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés	11
I.6.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés	11
I.6.3. Zaklatás	12
I.6.4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció)	13
I.6.5. Megtorlás	14
I.7. Mikor nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye?	15
I.8. Előnyben részesítés	15
I.9. A törvény hatálya	16
I.9.1. Területi hatály	16
I.9.2. Személyi hatály	16
I.9.3. Tárgyi hatály	18
I.9.4. Időbeli hatály	18
II. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatásköre és eljárása	20
II.1. Jogi háttér	20
II.2. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hatásköre és feladatai	20
II.3. Az eljárás megindítása	20
II.3.1. Hivatalból	21
II.3.2. Kérelemre	21
II.3.3. A kérelem tartalmi elemei	22
II.3.4. A kérelem formai követelményei, és benyújtása	22
II.4. Az eljárás menete, jellemző bizonyítási eszközök	23
II.5. Különleges bizonyítási szabályok az eljárásban	24
II.6. Az eljárás befejezése	25
II.6.1. Érdemi döntés nélkül (végzéssel)	25
II.6.2. Egyezséggel (egyezséget jóváhagyó határozattal)	25

II.6.3. Érdemi döntéssel (határozattal)	26
II.6.4. Jogorvoslat a hatóság döntése ellen	26
II.7. A jogérvényesítés egyéb lehetőségei, párhuzamos eljárás	26
III. Az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyokban, az Alaptörvény, a Munka Törvénykönyve, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) vonatkozó rendelkezéseinek ismertetésével	28
III.1. Bevezetés	28
III.2. Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezései	29
III.3. Általános védelem	30
III.3.1. Szabályozás az Ebktv.-ben	30
III.4. Ágazati szintű védelem	36
III.4.1. Az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása az Mt.-ben	36
III.5. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság néhány, a foglalkoztatás területéről érkezett kérelem tárgyában hozott döntéseinek áttekintése	38
IV. Az egyenlő bánásmód követelménye az oktatásban és képzésben	45
IV.1. Az oktatás és képzés körébe tartozó jogviszonyok	45
IV.2. A sajátos nevelési igényű gyermekek oktatása-nevelése terén megvalósuló diszkrimináció	46
IV.3. Szegregáció az oktatásban	49
IV.4. Zaklatás az oktatásban és képzésben	50
V. Az egyenlő bánásmód követelménye az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele területén	53
V.1. Jogi háttér	53
V.2. Áru forgalmazásának vagy szolgáltatás nyújtásának megtagadása	54
V.3. eltérő minőségben történő szolgáltatásnyújtás, áruforgalmazás	59
V.4. Szolgáltatásból kizárást jelző felirat vagy jelzés elhelyezése	60
VI. Az egyenlő bánásmód követelményének megtartása a lakhatással összefüggő jogviszonyokban	63

VII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése a szociális biztonság és egészségügy területén	66
VII.1. Jogszabályi alapok	66
VII.1.1. Az Alaptörvény és az Egészségügyről szóló törvény vonatkozó rendelkezései	66
VII.1.2. Az Ebktv. vonatkozó rendelkezései	66
VII.2. Releváns jogesetek az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából a szociális biztonság és egészségügy területén	68
VIII. Jogorvoslat a bírósági eljárásban, végrehajtási eljárás	72
VIII.1. Rendes jogorvoslat	72
VIII.2. Rendkívüli jogorvoslat	73
VIII.3. Végrehajtás	73
IX. Nemzetközi és uniós jogi lehetőségek a diszkriminációellenes küzdelemben	76
IX. 1. Bevezetés	76
IX.2. Az ENSZ emberi jogi és antidiszkriminációs rendszere	77
IX.3. Az Európa Tanács emberi jogi és antidiszkriminációs rendszere	80
IX.3.1. Az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia-ellenes Bizottsága (ECRI)	81
IX.3.2. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye és az Emberi Jogok Európai Bírósága	82
IX.3.3. A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos releváns esetek a strasbourgi bíróság joggyakorlatából	84
IX.4. Antidiszkriminációs jog az Európai Unióban	86
IX.4.1. Az Európai Unió felépítése	86
IX.4.2. Az uniós jog antidiszkriminációs normái	88
IX.4.3. Az Európai Unió Bírósága	89
IX.4.4. A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos releváns esetek az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatából	91
IX.4.5. A diszkrimináció elleni küzdelem területén releváns egyéb uniós szervezetek (FRA, EIGE)	92
IX.5. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek európai hálózata (Equinet)	93
IX.6. Az Európai Ombudsman intézménye	94

I. Az egyenlő bánásmód követelményének hazai érvényesítésére vonatkozó szabályok, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) általános rendelkezései

I.1. Jogi háttér, a szabályozás alapjai

Az *egyenlő bánásmód követelménye* hazai jogi szabályozásának alapjait **Magyarország Alaptörvénye** (Alaptörvény) fogalmazza meg, amikor kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja, a nők és a férfiak egyenjogúak. (Alaptörvény XV. cikk (2), (3) bekezdése)

Ugyancsak az Alaptörvény jelöli ki az *esélyegyenlőség előmozdítása* hazai jogi szabályozásának fő irányát is a következők szerint: Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti, külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket. (Alaptörvény XV. cikk (4), (5) bekezdése)

A **Polgári Törvénykönyvről** szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) a személyiségi jogok általános védelmének szabályozása keretében kimondja, hogy az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani, azok a törvény védelme alatt állnak. (Ptk. 2:42. § (2) bekezdés) A nevesített személyiségi jogok körében pedig megfogalmazza, hogy a személyiségi jogok megsértését jelenti a személy hátrányos megkülönböztetése. (Ptk. 2:43. § c) pont)

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. **törvény** (Ebktv.) az Alaptörvényben és a Ptk-ban megadott alapokra helyezkedve, ugyanakkor Magyarország nemzetközi kötelezettségeire is tekintettel részletes szabályokat tartalmaz az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan.

I.2. Egyenlő bánásmód követelménye – esélyegyenlőség előmozdítása

Csakúgy, mint az Ebktv. címében, már az alaptörvényi szabályozásban is megjelent az *egyenlő bánásmód követelménye* és az *esélyegyenlőség előmozdításának* fogalom párja. Míg az *egyenlő bánásmód követelménye* az azonos feltételek biztosítását, illetve a különbségtétel tilalmát, addig az *esélyegyenlőség előmozdítása* bizonyos többletfeltételek biztosítását jelenti a hátrányos helyzetű csoportok számára. Tehát, míg az egyenlő bánásmódhoz való jog – minden további jogi szabályozás nélkül az Alaptörvény, illetve az Ebktv. alapján - mindenkit megillet, addig az esélyegyenlőség biztosítása a jogalkotó részéről - az általa hátrányos helyzetűnek ítélt csoportok érdekében - külön intézkedések, jogszabályi rendelkezések megtételét igényli (pozitív intézkedéseknek is szoktuk

nevezni). (Például a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény /Fot./ által a fogyatékosok érdekében előírt akadálymentesítési kötelezettség.)

I.3. Mit jelent a diszkrimináció?

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését idegen szóval diszkriminációnak nevezzük. Mire gondolunk, ha azt halljuk diszkrimináció, milyen esetek, jutnak eszünkbe? Például a női munkavállaló kevesebb bért kap, mint az ugyanolyan munkát végző férfi kollégája, pusztán azért, mert ő nő. Tehát nem azért keres kevesebbet, mert ő csak részmunkaidőben dolgozik, vagy rosszabbul dolgozik, esetleg minden nap elkésik stb., hanem azért mert ő nőnemű. Vagy gondoljunk arra, amikor a cigány fiatalokat nem engedik be a szórakozóhelyre azért, mert ők cigányok. Nem azért, mert nincsenek megfelelően öltözve, vagy ápolatlanok, ittasak, agresszíven viselkednek, hanem pusztán azért, mert cigány nemzetiségűek. Bizonyára mindenkinek számos hasonló példa jut az eszébe. Nézzük meg, hogy ezeknek az eseteknek melyek a közös elemei. Először is mindegyik esetben a szereplőt, vagy szereplőket valamilyen sérelem, hátrány éri (kevesebbet keres, nem engedik be a szórakozóhelyre) valakikhez képest (férfi munkavállalóhoz képest, a nem roma fiatalokhoz képest). A szereplők mindegyik esetben rendelkeznek valami olyan tulajdonsággal, jellemzővel, ami miatt a hátrány éri őket (női nem, cigány nemzetiséghez tartozás). Valamennyi esetben a sérelem, hátrány a szereplőnek ezzel a bizonyos tulajdonságával, jellemzőjével áll okozati összefüggésben.

I.4. Diszkrimináció fogalmak az Ebktv.-ben

Ezek után nézzük meg, hogy mit ért az Ebktv. az egyenlő bánásmód követelményének megsértésén, vagyis diszkrimináción. Az Ebktv. a diszkrimináció öt formáját nevesíti, amikor kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a *közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés (szegregáció), a megtorlás* és az ezekre adott utasítás. (Ebktv. 7. § (1) bekezdés) Ezekon kívül az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti a külön jogszabályokban előírt esélyegyenlőség előmozdítását célzó előírások megszegése (Például a Fot.-ban előírt akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása).

A diszkrimináció formáinak ismertetéséhez feltétlenül szükséges az úgynevezett „védett tulajdonság” fogalmának előzetes tisztázása.

I.5. Védett tulajdonságok

Az imént, a példák kapcsán már felismertük, hogy a szereplők rendelkeztek valamilyen speciális, tulajdonsággal, jellemzővel, és hogy a sérelem, hátrány ezek miatt a tulajdonságaik, jellemzőik miatt érte őket.

Az Ebktv. felsorolja azokat a tulajdonságokat, jellemzőket, amelyek alapján történő megkülönböztetés a törvény értelmében diszkriminációnak minősül. Ezeket nevezzük védett tulajdonságoknak.

Az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok a következők (Ebktv. 8. §):

- a) nem,
- b) faji hovatartozás,
- c) bőrszín,
- d) nemzetiség,
- e) nemzetiséghez való tartozás,
- f) anyanyelv,
- g) fogyatékoság,
- h) egészségi állapot,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- j) politikai vagy más vélemény,
- k) családi állapot,
- l) anyaság (terhesség) vagy apaság,
- m) szexuális irányultság,
- n) nemi identitás,
- o) életkor,
- p) társadalmi származás,
- q) vagyoni helyzet,
- r) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozás,
- t) egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

A törvény által védelemben részesített tulajdonságok – bár helyenként egy kicsit más megfogalmazásban - magukban foglalják az Alaptörvényben felsorolt tulajdonságokat, azonban ezt a sort kiegészítik néhány további tulajdonsággal, jellemzővel.

Láthatjuk, hogy az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, melyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan, vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok (pl.: nem, bőrszín, anyanyelv, életkor, egészségi állapot, szexuális irányultság, vallási meggyőződés stb.). Az Ebktv. – a nemzetközi gyakorlattal összhangban - jellemzően olyan tulajdonságokat részesít védelemben, amelyek a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak. A felsorolt tulajdonságok között csupán egyetlen kivétel található, mégpedig a munkaviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama (8. § r)), ami egy uniós irányelv alapján lett a felsorolás része.

A törvényben foglalt felsorolás ugyanakkor nem zárt, mivel a sorban az utolsó helyen az „*egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző*” szerepel (Ebktv. 8. § t) pont). Ez azonban nem jelenti azt, hogy a törvény egy személy, vagy csoport bármilyen egyéb tulajdonsága, helyzete alapján történő megkülönböztetését diszkriminációnak tekintené. Mind a nemzetközi, mind a hazai jogértelmezés szerint az egyéb helyzet körében is főszabályként olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni,

ami az emberi személyiség lényegi vonása, valamint tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletek alapjául szolgálhat. Az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni, mert egyébként felmerülhet annak a veszélye, hogy devalválódik a nevesített tulajdonságok esetében nyújtott védelem. Az Ebktv. preambulumból és a törvény közösségi-jogi háttér-jogszabályaiból is az következik, hogy a védelem középpontjában – az egyéb helyzet értelmezése során is - az össztársadalmilag hátrányos helyzetben levő csoportok állnak. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett korábban működött Tanácsadó Testület is kifejtette, hogy az Ebktv. 8. § t) pontjában védett tulajdonságként megjelölt, „egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával.” (288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalás) Az állásfoglalás kifejezetten rögzíti, hogy a korábbi pereskedés a munkáltatóval, vagy a vezető és a beosztott között kialakult rossz viszony – ha nem kapcsolódik valamely védett tulajdonsághoz – nem tekinthető egyéb helyzetként védett tulajdonságnak.

Fentiekhez hasonlóan a védett tulajdonságok körének nem kívánatos kiterjesztésére adhat lehetőséget a törvény 8. § j) pontjában felsorolt „*politikai vagy más vélemény*” fogalmának tág értelmezése is. A Tanácsadó Testület fent hivatkozott állásfoglalásában ugyancsak a szűk értelmezés mellett érvelt, amikor leszögezte, hogy „az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – tehát például akkor, ha egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merül fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – a rendeltetésellenes joggyakorlás miatti munkaügyi vagy polgári per megindításának lehet helye.”

A védett tulajdonságok megismerését követően, most már áttérhetünk a törvényben megjelölt öt féle diszkriminációs forma ismertetésére.

I.6. A diszkrimináció öt formája

1. közvetlen hátrányos megkülönböztetés
2. közvetett hátrányos megkülönböztetés
3. zaklatás
4. jogellenes elkülönítés (szegregáció)
5. megtorlás

I.6.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amikor egy személyt vagy csoportot valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósíthat meg például a munkáltató akkor, amikor egy álláspályázat során a három kisgyermekes anyukát – bár mindenben megfelel a feltételeknek – nem alkalmazza, mert úgy gondolja, hogy három kisgyerek mellett ezt a felelősségteljes munkát nem lehet megfelelően ellátni. Helyette inkább egy egyedülálló férfi pályázót vesz fel.

Az adott esetben tehát az álláspályázatra többen jelentkeztek (összehasonlítható helyzetben lévő személyek), a jelentkezők közül az anyukát (védett tulajdonság: anyaság) nem vették fel a munkára (hátrány). Nem azért nem vették fel, mert mondta, hogy a 8 órás munkakezdéssel szemben ő csak 9-re tud bejárni, vagy hetente kétszer délután 3-kor el kell mennie, mert valamilyen különórára viszi a gyerekeket, hanem pusztán azért, mert feltételezték róla, hogy kisgyermekes anyukaként nem tudja megfelelően ellátni a feladatot (ok-okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között).

Fogalmi elemek: védett tulajdonság
 hátrány (valakikhez képest)
 összehasonlítható helyzetben lévő személy, csoport
 ok-okozati összefüggés

I.6.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetés a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő és látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely valamely védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósíthat meg a munkáltató például akkor, amikor a munkához való hozzájutás kapcsán előírja, hogy pályakezdők, vagy legfeljebb 5 éves szakmai tapasztalattal rendelkezők jelentkezését várja.

Látszólag nem védett tulajdonság alapján tesz különbséget, hiszen védett tulajdonságtól függetlenül bárki jelentkezhet, aki pályakezdő, vagy öt évnél rövidebb a szakmai tapasztalata (látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés). Természetesen előfordulhat, hogy valaki csak 40 éves korában kezd dolgozni, és így még negyven éves kora fölött is pályakezdő, vagy öt évesnél rövidebb szakmai tapasztalattal rendelkezik. Ugyanakkor megállapítható, hogy az idősebb jelentkezők (védett tulajdonság: életkor) lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe kerülnek, mint a fiatalabb korosztály (összehasonlítható helyzetben lévő csoport).

Fogalmi elemek: látszólag semleges intézkedés
védett tulajdonság
hátrány (valakikhez képest)
összehasonlítható helyzetben levő személy, csoport
lényegesen nagyobb arány

I.6.3. Zaklatás

Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek valamely védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása az adott személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Zaklatást valósít meg például a kereskedő, amikor az üzletbe belépő roma vásárlókat – anélkül, hogy erre bármi okot adnának - már a belépésüktől fogva feltűnően figyel, követi, majd az üzletből történő távozásuk előtt a táskájukat is megnézi, és fennhangon a többi vásárló előtt hangoztatja, hogy jobb az óvatosság, mert amikor cigányok járnak az üzletben, mindig eltűnik valami. Ugyancsak zaklatást valósíthat meg a munkáltató, amikor a kollégák a vezető tudtával a vak munkatárs fogyatékoságán gúnyolódnak, élcelődnek, „vak-vicceket” mesélnek nagyokat nevetve.

A kereskedő esetében az indokolatlan követés, ellenőrzés, és annak hangoztatása, hogy a romák esetében jobb az óvatosság, a munkáltató esetében pedig annak eltűrése, hogy a kollégák a munkatárs fogyatékoságán viccelődnek, az emberi méltóságot sértő magatartás. Ez a magatartás a vásárló cigány származásával, illetve a munkatárs fogyatékoságával (védett tulajdonságok) függnek össze, és az üzletben ez a többi vásárló, a munkahelyen pedig a többi munkatárs jelenlétében történik (ellenséges, megalázó, megszegyenítő stb. környezet). A zaklatás megvalósulásához nem feltétlenül szükséges, hogy kialakuljon az ellenséges környezet, elegendő, ha a magatartás célja az ellenséges környezet kialakítása. Egyébként a zaklatás – mint a példákban is látható – megvalósítható aktív magatartással, tettekkel, szavakkal (bizonyos mozdulatokkal, gesztikulációval), vagy akár passzív magatartással is (a munkáltató az adott esetben azzal valósította meg a zaklatást, hogy eltűrt, hogy a kollégák gúnyolódjának). Ugyanakkor – bár az emberek érzékenysége eltérő – a törvény szerinti zaklatás megvalósulásához az adott magatartásnak objektív mérce szerint is el kell érnie egy olyan szintet, amely megalapozza a zaklatás megvalósulását. A zaklatás megvalósulását minden esetben a zaklató magatartást tanúsító személy és az azt elszenvedő fél egymás közti viszonylatában kell vizsgálni. Nem valósít meg például szexuális zaklatást még egy egyértelműen szexuális jellegű felhívást tartalmazó kijelentés sem, ha a körülményekből az derül ki, hogy a szexuális viszony létrejöttét a másik fél is kifejezetten szorgalmazza, hiszen a zaklatás megvalósulásának feltétele, hogy

az adott magatartás sértse a másik fél rendelkezési jogát, és azon keresztül az emberi méltóságát. A Ptk. is kimondja, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult.

A törvény egyébként nem tartalmaz külön fogalom meghatározást a szexuális zaklatásra, hanem azt a zaklatás általános fogalomkörébe vonja, tehát a fentiek a szexuális zaklatásra is alkalmazandóak azzal a különbséggel, hogy a szexuális zaklatás megvalósulásához – éppen azért, mert jellegénél fogva gyakran négy szemközt, mások tudta nélkül zajlik - nem feltétlenül szükséges az ellenséges, megalázó stb. környezet kialakulása. Ennek a jogi háttérét a 2002/73/EK irányelv szexuális zaklatás fogalom meghatározása teremti meg, melyet az uniós jog elsőbbségének elve alapján a hazai jogban is alkalmazni kell.

Fogalmi elemek: védett tulajdonság
 emberi méltóságot sértő magatartás
 nem kell összehasonlítható helyzetben levő csoport
 ellenséges, megalázó környezet (célzott vagy megvalósult)
 (szexuális zaklatás esetén nem feltétlenül szükséges)

I.6.4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket, vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

Ilyen eset, amikor például az általános iskolában a cigány gyerekeket külön épületbe, külön tanterembe teszik úgy, hogy nem nemzetiségi oktatás szervezéséről van szó, vagy az önkormányzat a cigány nemzetiségűeknek egy utcában, egy lakótelepen utal ki lakásokat.

A cigány nemzetiségű általános iskolás gyerekeket (védett tulajdonság: nemzetiséghez való tartozás) a nem cigány nemzetiségű általános iskolás gyerekektől különítik el (összehasonlítható csoport). Lényeges megemlíteni, hogy a jogellenes elkülönítés megvalósulásához nem szükséges, hogy valamilyen konkrét hátrány érje az elkülönített gyerekeket, például rosszabb épületbe, rosszabb körülmények közé helyezték őket, gyengébb tanár tanítsa őket, mint a nem cigány gyerekeket. Jobb körülmények, jobb tanárok esetén is ugyanúgy megvalósulhat a szegregáció. Itt a „hátrány” tulajdonképpen maga az elkülönítés. A törvényi tényállás megvalósulásának feltétele ugyanakkor az is, hogy ne legyen olyan törvényi rendelkezés, amely az elkülönítést kifejezetten megengedi. Ilyen megengedő rendelkezéseket tartalmaz például maga az Ebktv. is, amikor az oktatás területére vonatkozóan kimondja, hogy nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét - a törvényben előírt további feltételek megvalósulása esetén - a vallási, nemzetiségi oktatás szervezése, vagy a csak az egyik nembeli tanulók részére szervezett oktatás sem.

Fogalmi elemek: védett tulajdonság
 elkülönítés
 összehasonlítható helyzetben levő személyek

I.6.5. Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget.

Megtorlásnak minősül például, amikor a munkáltatói jogokat gyakorló óvodavezető azért szünteti meg egy óvónő közalkalmazotti jogviszonyát, mert előzetesen panaszt tett a fenntartó önkormányzatnál azért, mert vallása miatt egy másik óvónő zaklatta.

Az óvónő közalkalmazotti jogviszonyát tehát nem valamely védett tulajdonsága miatt szüntették meg, hanem korábbi diszkriminációs panasa miatt. A megtorlás megvalósulásához nem szükséges, hogy a jogsérelmet szenvedett személy védett tulajdonsággal rendelkezzen, hiszen a sérelem nem emiatt éri, hanem egy korábbi diszkriminációs panasz szükséges hozzá, amelyet vagy ő tett, vagy abban közreműködött (például tanúként). Közömbös az is, hogy a korábbi ügyben megvalósult-e a diszkrimináció, vagy sem (az adott példában lehet, hogy nem valósult meg a zaklatás), elegendő az, ha kifogást emelt, panaszt tett, illetve eljárás kezdeményezett, vagy közreműködött (tanúskodott). A törvényi tényállás megvalósulása szempontjából ugyancsak lényegtelen, hogy hol tett panaszt, hol emelt kifogást (felettesénél, munkáltatónál, önkormányzatnál, Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, bíróságon stb.), milyen eljárásban működött közre. Az azonban szükséges az Ebktv. szerinti megtorlás megvalósulásához, hogy ez az előzetes panasz vagy eljárás diszkriminációs panasz, eljárás legyen. Tehát, ha például a munkavállaló bírósághoz fordul azért, mert a munkáltató a női neme miatt kevesebb munkabért fizet neki, mint a férfi munkavállalóknak, akkor, ha utóbb a munkáltatóval való pereskedés miatt őt jogsérelem éri, az megvalósíthatja az Ebktv. szerinti megtorlás tényállását. Ugyanakkor, ha azért éri jogsérelem, mert korábban a munkáltató ellen túlóra-elszámolás miatt indított pert, akkor nem valósul meg az Ebktv. szerinti megtorlás, mivel egy elszámolási jogvita nem tekinthető diszkriminációs ügynek.

Nem feltétlenül szükséges azonban a megtorláshoz a jogsérelem megvalósulása, elég, ha a megtorló magatartás jogsérelem megvalósulására irányul, vagy azzal fenyeget. Ennyiben különbözik a megtorlás az eddig felsorolt diszkriminációs fajtáktól, mivel az eddigieknél a tényállás eleme volt a megvalósult hátrány (emberi méltóság sérelme, elkülönítés)

Fogalmi elemek: hátrány (jogsérelem, vagy azzal való fenyegetettség)
alap diszkriminációs panasz
okozati összefüggés
(nem kell védett tulajdonság)
(nem kell összehasonlítható csoport)

I.7. Mikor nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye?

Egy magatartás, intézkedés abban az esetben sérti feltétlenül az egyenlő bánásmód követelményét, ha a diszkrimináció adott fajtájának valamennyi törvényi tényállási eleme megvalósul.

Főszabályként nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az az intézkedés, magatartás, feltétel, amely az egyenlő bánásmódhoz való jogot másik alapvető jog érvényesülése érdekében korlátozza, feltéve hogy ez elkerülhetetlen, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, továbbá az sem, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van.

Gondoljunk arra, amikor például katolikus iskolába katolikus tanárt keresnek, és nem veszik fel az ateista jelentkezőt. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés valamennyi törvényi tényállási eleme megvalósult (védett tulajdonság: vallási világnézeti meggyőződés, hátrány: nem veszik fel, okozati összefüggés: vallási világnézeti meggyőződése miatt nem veszik fel), mégsem beszélhetünk az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséről, hiszen a megszabott feltételnek az adott jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka van.

I.8. Előnyben részesítés

Korábban szóba került már az *egyenlő bánásmód követelménye és az esélyegyenlőség előmozdítása* fogalom-párja. Nyilvánvalóan nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a hátrányos helyzetű csoportok számára esélyteremtő pozitív intézkedések meghozatala.

Az Ebktv. előnyben részesítés címszó alatt megfogalmazza, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely

- egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul,
- ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és
- határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

Még ezen feltételek együttes fennállása is csak akkor teszi jogszerűvé az előnyben részesítést, ha az nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt a kedvezményezetteknek, és nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Ilyen előnyben részesítő rendelkezéseket tartalmaznak például az olyan programok, amelyek a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személyeknek biztosítanak valamilyen többletlehetőséget (képzési támogatás, vállalkozóvá válás támogatása, bérköltség támogatása stb.) A *foglalkoztatás*

elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) bár kimondja, hogy a foglalkoztatás elősegítése és az álláskereső támogatása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, ugyanakkor hangsúlyozza, hogy e rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levőket többletjogosultságok illessék meg. Ezért – mivel törvényen alapul – jogszerűnek tekinthető, hogy valamely a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek számító célcsoport (például a pályakezdők, a 25 év alattiak, a szakképzetlenek, elavult szakmával rendelkezők, az 50 év fölöttiek stb.) másokhoz képest előnyben részesüljenek.

I.9. A törvény hatálya

I.9.1. Területi hatály

Az Ebktv.-t Magyarország területén kell alkalmazni.

I.9.2. Személyi hatály

Jogosulti oldalról a törvény hatálya kiterjed a természetes személyekre, ezek csoportjaira, a jogi személyekre, a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekre, vagyis mindezekkel szemben be kell tartani a törvény rendelkezéseit.

Az nyilvánvaló, hogy minden természetes személy rendelkezik számos védett tulajdonsággal, amely alapján a törvény tiltja a hátrányos megkülönböztetésüket. Ugyanakkor a törvény értelmében a különféle szervezetekkel szemben is be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. De hogyan rendelkezhet egy szervezet védett tulajdonsággal? A szervezetekre jellemzően a bennük közreműködő személyek védett tulajdonsága sugárzik át, illetve magának a szervezetnek a célja, tevékenysége kapcsolódik szorosan valamely védett tulajdonsághoz. Gondoljunk itt az olyan esetekre, amikor például egy szálloda nem hajlandó biztosítani a konferencia-helyszínt a roma érdekvédő szervezetnek vagy a melegek jogiért küzdő szervezetnek a szervezet jellege, illetve a benne résztvevők védett tulajdonsága miatt. Vagy amikor a tulajdonos a bérbeadásra kínált üzlethelyiséget nem akarja kiadni az arra jelentkező cégnek azért, mert annak tulajdonosai, ügyvezetője roma származású.

A *kötelezett oldal* tekintve az Ebktv. 4. §-a tételesen felsorolja azokat a szervezeteket, akik *valamennyi jogviszonyukban*, illetve jogviszonyaik létesítése, eljárásaik, intézkedéseik során kötelesek betartani az egyenlő bánásmód követelményét:

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzeti önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervek,
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
- e) a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei,
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek,

- g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
- h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
- j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
- k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
- l) a pártok, valamint
- m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek.

A felsorolás jellemzően a közszféra valamennyi szereplőjét felöleli.

Közszolgáltatás alatt a szerződéskötési kötelezettség alapján a lakosság alapvető szükségleteinek ellátására irányuló szolgáltatást értjük (például a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, tömegközlekedés).

A felsoroltakon túl, az egyéb szervezetek, cégek, egyéni vállalkozók, magánszemélyek *csak bizonyos jogviszonyaikban* kötelesek betartani az egyenlő bánásmód követelményét:

- a) Aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív az adott jogviszony tekintetében köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét. (Például ha egy cég, vagy akár egy természetes személy hirdetést tesz közzé az újságban, miszerint bérbe adná az ingatlanát, az ingatlan bérbeadásakor a hirdetésre jelentkezőkre nézve köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis nem tehet különbséget a jelentkezők között védett tulajdonságaik alapján.)
- b) Aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz az adott jogviszony tekintetében köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét. (Ez a rendelkezés vonatkozik valamennyi üzletre, vendéglátó vagy szórakozóhelyre stb. A kereskedők, szolgáltatók az adott jogviszony, vagyis az áru forgalmazása, szolgáltatás nyújtása körében kötelesek betartani az egyenlő bánásmód követelményét.)
- c) Aki állami támogatásban részesül, köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti.
- d) A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét. (A munkáltató – legyen az akár magáncég, vagy egyéni vállalkozó – nem tehet különbséget a munkavállalók között védett tulajdonságuk alapján sem a munkára való felvételnél, sem a munkaviszony tartama alatt például a bérekben, munkakörülményekben, előrelépésben, képzésben, sem pedig a munkaviszony megszüntetése során.)

Ezt a rendelkezést nem csak a munkaviszonyra, hanem a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra is alkalmazni kell, ezekben a jogviszonyokban az utasításadásra jogosult személy köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét.

I.9.3. Tárgyi hatály

Fentiek kapcsán már kifejtettük, hogy a különféle kötelezetti csoportok mely jogviszonyaira terjed ki a törvény hatálya, úgyhogy itt már csak azt nézzük meg, hogy melyek azok a jogviszonyok, amelyekre nem kell alkalmazni a törvényt, amelyekben a törvény értelmében nem kell betartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A törvény hatálya nem terjed ki:

- a) a családjogi jogviszonyokra,
- b) a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,
- c) az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyaira,
- d) a társadalmi szervezetek, jogi személyek, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra, ha jogszabály eltérően nem rendelkezik.

A családjogi jogviszonyok, a hozzátartozók közötti jogviszonyok, valamint egyes esetekben a szervezetek belső jogviszonyai olyan szorosan függenek össze a természetes személyek vagy a szervezetek privátautonómiájával, hogy e jogviszonyok tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésénél nagyobb érdek fűződik a privátautonómia által védett szféra háborítatlanságához.

I.9.4. Időbeli hatály

Az Ebktv. 2004. január 27-én lépett hatályba, rendelkezéseit az ezt követő időszakra vonatkozóan kell alkalmazni.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárás akkor indítható, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el. Folyamatosan fennálló jogsértés esetén ezeket a határidőket a jogsértő magatartás befejezésétől, megszüntetésétől kezdve kell számítani. Ha például valakit diszkriminatív módon, valamely védett tulajdonsága miatt nem vesznek fel egy állásra, akkor a visszautasítástól számított egy éven belül fordulhat az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, később már az adott ügyben nem indítható eljárás. Ugyanakkor, ha valakinek a munkáltató éveken keresztül egészen a munkaviszonya megszűnéséig diszkriminatív módon, valamely védett tulajdonsága miatt másoknál rosszabb munkakörülményeket biztosított, nem a hátrányos munkakörülmények megteremtésétől, hanem a munkaviszony megszűnésétől számított egy éven belül megindítható az eljárás.

Ellenőrző kérdések

1. Az alább felsoroltak közül melyik nem védett tulajdonság?
 - a) életkor
 - b) anyaság
 - c) fogyatékoság
 - d) visszataszító megjelenés

2. Melyik az a diszkriminációs forma, amelynek nem tényállási eleme a védett tulajdonság?
 - a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés
 - b) közvetett hátrányos megkülönböztetés
 - c) zaklatás
 - d) jogellenes elkülönítés
 - e) megtorlás

3. Melyik diszkriminációs formába tartozik az olyan intézkedés, amelyik látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének?
 - a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés
 - b) közvetett hátrányos megkülönböztetés
 - c) zaklatás
 - d) jogellenes elkülönítés
 - e) megtorlás

4. Az alább felsoroltak közül mely jogviszonyokra terjed ki a törvény (Ebktv.) hatálya?
 - a) foglalkoztatási jogviszony
 - b) hozzátartozók közötti jogviszony
 - c) az iskola és a tanuló közötti jogviszony
 - d) az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszony

5. A jogsértés bekövetkezésétől számítva meddig indítható a hatóság előtt eljárás?
 - a) 30 napon belül
 - b) egy éven belül
 - c) három éven belül
 - d) öt éven belül

II. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatásköre és eljárása

II.1. Jogi háttér

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (hatóság) eljárására vonatkozó különleges szabályokat az Ebktv. II. fejezete tartalmazza, a hatóság eljárására egyebekben a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

II.2. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hatásköre és feladatai

A hatóság autonóm államigazgatási szerv, amely az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrzi az ország egész területére kiterjedő illetékességgel. A hatóság független, csak a törvényeknek van alárendelve, feladatkörében nem utasítható, a feladatát más szervektől elkülönülten, befolyásolástól mentesen látja el.

A hatóság hatáskörébe a diszkriminációs ügyek vizsgálata tartozik, vagyis a hatóság egyedi ügyekben annak megállapítására folytat vizsgálatot, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartására kötelezett személyek, szervezetek megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, és a vizsgálat alapján határozatot hoz. A hatóság ugyanakkor nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az alapvető jogok biztosa, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit.

Az hatóságnak tehát legfontosabb feladata a konkrét diszkriminációs ügyek kivizsgálása, ezen túl azonban számos más feladata is van, amelyeket az Ebktv. 14. § (1) bekezdése sorol fel, ezek közé tartozik például az érintettek számára történő tájékoztatás- és segítségnyújtás az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez, az egyenlő bánásmódot érintő jogszabály-tervezetek véleményezése, az egyenlő bánásmódot érintő jogi szabályozásra vonatkozó javaslattétel, a közvélemény és az Országgyűlés tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, együttműködés civilszervezetekkel, nemzetközi szervezetekkel stb.

II.3. Az eljárás megindítása

A hatóság eljárása *kérelemre* vagy *hivatalból* indul.

II.3.1. Hivatalból

A hatóság hivatalból csak igen korlátozott körben indíthat eljárást.

Hivatalból indítható eljárás a következő szervek ellen:

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzeti önkormányzatok és ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek

Ellenük a hatóság bármilyen módon tudomására jutott jogsértés gyanúja esetén eljárást indíthat.

II.3.2. Kérelemre

A fentiekén túl az egyenlő bánásmód követelményének betartására kötelezett személyek, szervezetek ellen kizárólag kérelemre indítható meg az eljárás.

A jogsérelmet szenvedett személy kérelmére:

A hatósági eljárás megindítására vonatkozó kérelmet (panaszt) benyújthat maga a jogsérelmet szenvedett személy, szervezet, akár személyesen akár képviselője útján. Amennyiben a panaszos nevében képviselő jár el, úgy a képviselő részére adott meghatalmazást csatolni kell. A jogsérelmet szenvedett személy képviseletét természetesen elláthatja valamely társadalmi és érdek-képviseleti szervezet is (civil szervezet pl. alapítvány, egyesület), akinek a meghatalmazáson túl az alapszabályát vagy alapító okiratát is csatolnia kell.

Társadalmi és érdek-képviseleti szervezet kérelmére:

Társadalmi és érdek-képviseleti szervezet akkor indíthat a hatóság előtt eljárást, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. (Ezt szoktuk – a törvény szerint pontatlanul - közérdekű igényérvényesítésnek is nevezni. A törvény ugyanis kizárólag a bíróság előtti jogérvényesítés esetére használja a közérdekű igényérvényesítés kifejezést.)

Ezekben az eljárásokban a társadalmi, érdek-képviseleti szervezet tehát nem képviselőként, hanem ügyfélként vesz részt, az eljárásban megilletik az ügyfél jogai.

A társadalmi érdek-képviseleti szervezetnek ebben az esetben is be kell csatolnia alapszabályát, vagy alapító okiratát, melyben a szervezet céljai, feladatai között szerepelnie kell az ügyben releváns védett tulajdonsággal rendelkezők jogvédelmének. Az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében ez a jog megilleti a kisebbségi önkormányzatot, illetve a munkavállalók ügyeiben a szakszervezetet.

Fontos kiemelni, hogy ezekben az ügyekben a hatósági eljárás megindításához, illetve annak eredményeképpen a jogsértés megállapításához nem szükséges a sérelem, hátrány megvalósulása, hanem elegendő, ha annak közvetlen veszélye fenyeget. Ugyanakkor szükséges, hogy ez a veszély egy bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját fenyegetse.

II.3.3. A kérelem tartalmi elemei

A kérelemnek (panasznak) tartalmaznia kell:

- kérelmező nevét, lakóhelyét (tartalmazhat, elektronikus címet, telefonszámot)
- a bepanaszolt személy, szervezet megjelölését (lehetőleg pontos név, cím)
- sérelem, hátrány (kihez képest) megjelölése, valószínűsítése
- annak megjelölése, hogy miért érte a sérelem, hátrány (védett tulajdonságra való utalás)
- védett tulajdonság valószínűsítése

Bár az eljárásban érvényesülő speciális bizonyítási szabályokról, ennek körében a valószínűsítésről majd később is lesz szó, azt azonban már itt elmondjuk, hogy a sérelem, hátrány valószínűsítése azt jelenti, hogy a kérelmezőnek pontosan meg kell jelölnie, hogy milyen hátrány érte (például: nem szolgáltak ki az eszpresszóban, kihez képest érte a hátrány (mások is ültek a presszóban, azokat kiszolgálták) a körülményeket részletesen ismertetnie kell (mikor, hol történt az eset, ki mit csinált, mit mondott, ki volt még jelen stb.). Amennyiben a hátrányhoz valamilyen okirat kapcsolódik, azt másolatban csatolni kell (például ha volt panaszkönyvi bejegyzés).

A védett tulajdonságot – amennyiben az okirattal igazolható – okirat másolatának becsatolásával lehet legegyszerűbben valószínűsíteni (például a terhességre, mint védett tulajdonságra való hivatkozás esetén terhes-gondozási kiskönyv másolatával, egészségi állapot, mint védett tulajdonság esetén orvosi irat, táppénzes papír becsatolásával). A nem, mint védett tulajdonság valószínűsítésére nem szükséges külön iratot csatolni, hiszen az a névből már kiderül, vagy a nemzetiséghez való tartozás valószínűsítésére például elegendő, ha a panaszos a kérelemben nyilatkozik, hogy cigány nemzetiségű.

II.3.4. A kérelem formai követelményei, és benyújtása

A kérelmet elő lehet terjeszteni írásban. Az írásbeli kérelmet – minden külön formai követelmény nélkül – eredeti aláírással ellátva kell benyújtani. A hatóság honlapján hozzáférhető egy panaszbejelentésre szolgáló nyomtatvány, a kérelmet annak kitöltésével is elő lehet terjeszteni.

A kérelmet szóban is elő lehet terjeszteni a hatóság előtt ügyfélfogadási időben, ilyen esetben a panaszbejelentésről a hatóság jegyzőkönyvet vesz fel.

Az írásbeli kérelmet be lehet nyújtani személyesen a hatóságnál, vagy el lehet küldeni postai úton. A kérelem elektronikus úton, kizárólag ügyfélkapun keresztül is benyújtható.

Telefonon, vagy e-mailen előadott kérelmek alapján a hatóság nem tud eljárást indítani, azonban ilyen esetekben is tájékoztatja az ügyfelet a jogérvényesítés lehetőségeiről és formáiról.

II.4. Az eljárás menete, jellemző bizonyítási eszközök

A hatóság köteles a döntéshozatalhoz szükséges tényállást tisztázni. Ha ehhez nem elegendőek a rendelkezésre álló adatok, bizonyítási eljárást folytat le. Az ügyintézési határidő hetvenöt nap, ami egy alkalommal legfeljebb 21 nappal meghosszabbítható. (A Ket. 33. § (3) bekezdésében megjelölt időtartamok az ügyintézési határidőbe nem számítanak bele.) Fontos megemlíteni, hogy a panaszosnak a hatósági eljárás költségeit jellemzően - még a kérelme elutasítása esetén is - csak rosszhiszeműsége esetén kell viselnie.

Bár az eljárás menete minden egyes ügyben némiképp eltérően alakul, az alábbiakban összefoglaljuk a főbb lépéseket, az eljárás leggyakoribb elemeit, a leggyakrabban használt bizonyítási eszközöket.

Amennyiben a beérkezett kérelem hiányos, vagyis nem tartalmazza, vagy csak részben tartalmazza a kérelem szükséges tartalmi elemeit, a hatóság végzést bocsát ki, melyben felhívja a kérelmezőt a kérelem hiányosságainak pótlására. A **hiánypótlásra felhívó végzés** megfelelő indoklást tartalmaz, továbbá tájékoztatást az ügyfél számára az ügyére vonatkozó szabályokról, és útmutatást arra vonatkozóan, hogy a hiányokat hogyan tudja pótolni.

A hatóság a kérelem beérkezését követően - amennyiben az ügyben rendelkezik hatáskörrel - megindítja az eljárást, és erről - a kérelem egyidejű megküldésével - **értesíti a bepanaszolt személyt** vagy szervet (eljárás alá vont személy), és az ügyre vonatkozó szabályok ismertetése mellett **felhívja, hogy érdemben nyilatkozzon** a kérelemben foglaltakra, illetve csatolja az ügy megítélése szempontjából releváns iratokat, kimutatást stb.

A hatóság főszabályként **tárgyalást tart** az ügyben, az Ebktv. csak szűk körben ad lehetőséget arra, hogy a hatóság tárgyalás tartása nélkül hozzon érdemi döntést (például, ha az ügy megítélése egyszerű, és az iratok alapján lehetőség van a döntéshozatalra). A hatóság a tárgyalásra megidézi a feleket (kérelmezőt / eljárás alá vontat), illetve azok képviselőjét, esetleg tanúkat. Fontos megemlíteni, hogy a hatóság nem feltétlenül a székhelyére idézi a feleket. A hatóság a székhelyén lakcímmel, tartózkodási hellyel nem rendelkező kérelmező esetén a tárgyalást azon települési önkormányzat polgármesteri hivatalának a székhelyén tartja, ahol a kérelmező lakcímmel rendelkezik. A tárgyaláson a hatóság együttesen meghallgatja a feleket, az ügyfelek a tárgyaláson nyilatkozhatnak, észrevételt tehetnek az elhangzottakra, kérdést intézhetnek egymáshoz, a meghallgatott tanúkhöz, bizonyítási indítványt tehetnek stb. A hatóság tárgyalása nyilvános, a nyilvánosság csak a törvényben meghatározott esetekben zárható ki.

Gyakori eleme az eljárásnak, hogy a hatóság - akár a tárgyaláson, akár tárgyaláson kívül - **tanúkat hallgat meg**. A tanú indokolt kérelme esetén lehetőség van a természetes személyazonosító adatainak és lakcímének zárt kezelésére (**védett tanú**), ha valószínűsíti, hogy az eljárásban való közreműködése miatt súlyosan hátrányos következmény érheti. Ha a hatóság elrendelte a tanú adatainak zárt kezelését, akkor azokat az ügy iratai között elkülönítetten kell kezelni, és biztosítani kell, hogy az eljárási cselekmények (például a felek iratbetekintési jogának gyakorlása) során ne váljanak megismerhetővé. A védett tanút a hatóság csak tárgyaláson kívül hallgathatja meg.

Az ügy jellegétől függően - ha a tényállás tisztázásához valamilyen ingatlan, épület, helyiség megtekintése, megfigyelése szükséges - a hatóság **helyszíni szemlét** tart, vagy ha az ügyben jelentős tény, körülmény megállapításához különleges szakértelem szükséges, amellyel a hatóság nem rendelkezik, **szakértőt** rendel ki.

A hatóság az Ebktv.-ben szereplő speciális bizonyítási eszközt, úgynevezett **tesztelést** is alkalmazhat. A tesztelés azt jelenti, hogy a hatóság egy ügy kivizsgálása során az eljárás alá vont tudta nélkül olyan helyzetet teremt, amikor azonos helyzetbe hoz egy bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező és a védett tulajdonsággal nem rendelkező, de egyébként hasonló személyeket, és megfigyeli az eljárás alá vont velük szemben tanúsított megatartását az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés tekintetében. A tesztelés eredményét a hatóság bizonyítékként figyelembe veheti. (A tesztelést jellemzően olyan ügyekben alkalmazza a hatóság, amikor a panasz arra irányul, hogy például cigány, vagy arab származású fiatalokat nem engednek be a szórakozóhelyre.) A hatóság a teszteléshez – megfelelő jogi keretek között - közreműködőt is igénybe vehet.

II.5. Különleges bizonyítási szabályok az eljárásban

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban különleges bizonyítási szabályok érvényesülnek. A jogsérelmet szenvedett félnek (a kérelmezőnek) **valószínűsítienie** kell, hogy hátrány érte és hogy a jogsértéskor – ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal.

A valószínűsítés a kérelem tartalmi elemeinek ismertetése során már szóba került. A valószínűsítés a bizonyításnak egy alacsonyabb fokát jelenti. A hatóság mellett korábban működött *Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) számú TT. állásfoglalásában* kifejtette, hogy a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasa megalapozott. Az Állásfoglalás továbbá kifejti, hogy az eljárás alá vont csupán akkor kötelezhető kimentési bizonyításra, ha a sérelmet szenvedett fél a fentiekben kifejtett valószínűsítési kötelezettségének sikeresen eleget tett.

Amennyiben a kérelmező eleget tett valószínűsítési kötelezettségének, úgy a másik félnek (az eljárás alá vontnak) kell **bizonyítania** azt, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által *valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta*, illetve az adott jogviszony tekintetében *nem volt köteles megtartani*.

Tehát az eljárás alá vont mentesül a felelősség alól, ha:

- Bizonyítja, hogy a kérelmező által *valószínűsített körülmények nem állnak fenn*, vagyis, hogy az állított tények nem igazak. Például: nem igaz, hogy nem engedték be a szórakozóhelyre, beengedték, és egész esete ott mulatott.

- Bizonyítja, hogy az *egyenlő bánásmód követelményét megtartotta*, vagyis nem valósultak meg a hátrányos megkülönböztetés adott formájának a fogalmi elemei. Például: nem azért nem őt vették fel a munkára, mert három kisgyereke van, hanem azért, mert nem rendelkezett az előírt képesítéssel – tehát hiányzik az ok-okozati összefüggés.
- Bizonyítja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét *nem volt köteles megtartani*, vagyis – bár megvalósult a diszkrimináció valamennyi fogalmi eleme – az adott intézkedés mégsem sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Az I. fejezet 7. és 8. pontjában volt szó arról, hogy melyek azok az intézkedések, amelyek nem sértik az egyenlő bánásmód követelményét (például aminek ésszerű indoka van, vagy az úgynevezett „előnyben részesítés”). Például: igaz, hogy azért nem vették fel a katolikus iskolába tanárnak, mert ateista, de erre – katolikus iskola lévén - ésszerű indok volt, vagy: valóban azért nem kapcsolódhatott be a roma képzési programba, mert nem cigány nemzetiségű, de ez a kormányrendeleten alapuló program kifejezetten a roma fiatalok esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul).

II.6. Az eljárás befejezése

II.6.1. Érdemi döntés nélkül (végzéssel)

A hatóság eljárása véget érhet anélkül, hogy a hatóság az ügyben érdemi döntést hozna. Ennek egyik leggyakoribb oka az, hogy a kérelmező nem tesz eleget a hiánypótlási felhívásban foglaltaknak, vagy egyébként a hatóság felhívására nem tesz nyilatkozatot és ezzel megakadályozza a tényállás tisztázását. Másik jellemző ok az, amikor a kérelmező meggondolja magát és visszavonja kérelmét, és előfordul olyan eset is, amikor a kérelmező azért vonja vissza a kérelmet, mert az eljárás alá vont felhagy a jogsértő magatartással, vagy megegyeznek egymással az eljárás keretein kívül. A hatóság ezekben az esetekben végzéssel megszünteti az eljárást.

II.6.2. Egyezséggel (egyezséget jóváhagyó határozattal)

Az Ebktv. kifejezetten a hatóság kötelességévé teszi, hogy döntése meghozatala előtt megkísérelje a felek között egyezség létrehozását. Erre jellemzően a tárgyaláson kerül sor. Előfordul, hogy a felek a hatóság közreműködésével már magán a tárgyaláson megkötik az egyezséget, de előfordul, hogy ott csak egyezségkötési hajlandóságukat jelzik, és az egyezség részletes kidolgozására csak a tárgyalást követően, esetleg egy későbbi tárgyaláson kerül sor.

A felek által megkötött egyezséget – amennyiben az megfelel a jogszabályoknak, nem sérti a közérdeket, mások jogát, vagy jogos érdekét, kiterjed a teljesítési határidőre és az eljárási költség viselésére - a hatóság határozattal jóváhagyja, amely ellen nincs helye jogorvoslatnak, és amely alapján az egyezség végrehajtható. Fontos kiemelni, hogy az egyezség nem tartalmazhat az egyenlő bánásmód érvényesülésének kérdésében való döntést (tehát nem tartalmazhat például olyat, hogy „az eljárás alá vont, mivel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, vállalja, hogy”). Az eljárás

keretei között létrejött egyezség nem tartalmazhat továbbá kifejezetten pénzfizetésre irányuló kötelezettséget.

II.6.3. Érdemi döntéssel (határozattal)

A hatóság – amennyiben az eljárás nem került megszüntetésre, illetve a felek nem kötöttek egyezséget – az ügyben érdemi döntést hoz. Amennyiben azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, úgy a kérelmet *elutasító határozatot* hoz. Amennyiben pedig azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, úgy *jogsértést megállapító határozatot* hoz.

Jogsértés megállapítása esetén a hatóság az Ebktv.-ben felsorolt következő szankciókat alkalmazhatja:

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
- c) elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét,
- d) bírságot szabhat ki (ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet),
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

II.6.4. Jogorvoslat a hatóság döntése ellen

A hatóság döntése ellen közigazgatási úton fellebbezésnek nincs helye, a hatóság döntését a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság vizsgálhatja felül közigazgatási per keretében.

II.7. A jogérvényesítés egyéb lehetőségei, párhuzamos eljárás

A panaszos az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt *más, hatáskörrel rendelkező közigazgatási szerv előtt* is indíthat eljárást (pl.: Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság). Ilyen esetben az a közigazgatási szerv, illetve hatóság folytatja le az eljárást, amelyik előtt az eljárás előbb indult, és a másik szerv nem járhat el.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt *bíróság előtt* is lehet eljárást indítani (egyenlő bánásmód követelményét érintő személyiségi jogi per, vagy munkajogi per). A bíróság határozatának jogerőre emelkedését követően ugyanazon ügyben a hatóság előtt nem indítható eljárás.

Amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt mind a bíróság, mind a hatóság előtt indult eljárás, a hatóság eljárhat, de az eljárását a bírósági ügy jogerős befejezéséig felfüggeszti, és az erről hozott végzést közli a bírósággal is. A bíróság az ügyben hozott jogerős határozatát a hatóságnak megküldi. Ezt követően a hatóság a bíróság határozatának kézhezvételét követően az abban megállapított tényállást alapul véve jár el. Tehát a bíróság döntése nem feltétlenül köti a hatóságot, azonban a bíróság által megállapított tényállást kell alapul vennie.

Ellenőrző kérdések

1. Ki ellen indíthat a hatóság hivatalból eljárást?
 - a) magyar állam
 - b) helyi és nemzetiségi önkormányzatok és ezek szervei
 - c) közszolgáltatók
 - d) Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek

2. A hatóság milyen formában előterjesztett panaszra tud eljárást indítani?
 - a) ajánlott tértivevényes levélben
 - b) személyesen ügyfélfogadáson
 - c) e-mailen
 - d) sima levélben
 - e) ügyfélkapun

3. Kinek a kérelmére indít eljárást a hatóság?
 - a) a jogsérelmet szenvedett személy kérelmére
 - b) a jogsérelmet szenvedett személy hozzátartozója kérelmére (meghatalmazás nélkül)
 - c) társadalmi, érdek-képviselési szervezet kérelmére
 - d) névtelen bejelentő kérelmére

4. Melyik szankciót nem alkalmazhatja a hatóság?
 - a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését
 - b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását
 - c) elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét
 - d) bírságot szabhat ki
 - e) a jogsértőt kártérítés megfizetésére kötelezheti

5. Milyen esetben nem indíthat eljárást a hatóság?
 - a) ha más, hatáskörrel rendelkező közigazgatási szerv már elbírálta az ügyet
 - b) ha más, hatáskörrel rendelkező közigazgatási szerv előtt már eljárás indult
 - c) ha bíróság az ügyben már jogerős ítéletet hozott
 - d) ha a munkáltató panaszkezelő szerve az ügyben már vizsgálatot indított

III. Az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyokban, az Alaptörvény, a Munka Törvénykönyve, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) vonatkozó rendelkezéseinek ismertetésével

III.1. Bevezetés

Amint az a korábbi fejezetekből már kiderült, a hátrányos megkülönböztetés a mindennapi élet szinte minden területén tetten érhető jelenség, így az oktatásban, a munka világában, a szolgáltatások területén, a szociális és egészségügyi ellátásnál, a lakhatásnál egyaránt találkozhatunk, szembesülhetünk vele. A diszkrimináció fogalma szinte mindenki számára ismert, azonban a szó jogi értelemben vett jelentésével már jóval kevesebben vannak tisztában. A hátrányos megkülönböztetés – amint ez az Egyenlő Bánásmód Hatóság évente közzétett beszámolóiból is megismerhető, a foglalkoztatás területén éri leginkább a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket, így a különböző foglalkoztatási vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesítő, abban tevékenykedő személyek, vagy ezek csoportjai akár már az állásinterjú során, vagy a munkaviszony létesítését követően, az alatt, illetve annak megszüntetésekor szembesülhetnek azzal, hogy valamilyen hátrány éri, érte őket.

Olyan egyénekről, csoportokról van szó, amelyek másokhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek pusztán azért, mert nők, fogyatékossgal élők, romák, esetleg szexuális irányultságuk, vallási hovatartozásuk miatt nem tolerálják őket a munkahelyen, akadályozzák meg számukra a munkaerőpiacra történő belépést. A hátrányos megkülönböztetés nem hazai jelenség, itthoni szabályozása kevéssel több, mint egy évtizede kezdődött összefüggésben Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozásával, hiszen az Európai Unió vonatkozó irányelveinek, így a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvnek a megfelelő átültetése a hazai jogba egyik feltétele volt uniós tagságunknak.

A 2004. január 27-én hatályba lépő, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a 2005. február 1-jével működését megkezdő Egyenlő Bánásmód Hatóság, az Alkotmányban és számos ágazati jogszabályban történő hivatkozás az egyenlőként történő kezelés- és az egyenlő bánásmód követelményére, megteremtette a garanciát a védett tulajdonsággal rendelkező személyeknek és csoportoknak arra, hogy az őket ért diszkrimináció miatt felléphessenek és érvényesíthessék jogukat a különböző fórumok előtt.

III.2. Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezései

Az Alaptörvény M cikke rendelkezik arról, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, ebből pedig következik az is, hogy mindkettő megvalósulásához szükség van az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A munkavállalás és a vállalkozás joga alkotmányos értékek, egyben másodlagos generációs jogok.¹

Az Alaptörvény I. cikke az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogainak tiszteletben tartását említi, ennek megfelelően az egyenlőséghez való jog kétség kívül e körbe tartozik.²

Az egyenlőség, mint fogalom a munka világában több helyen is kulcsszó, így találkozunk vele az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvénél, az esélyegyenlőségi tervnél, az esélykiegyenlítő, ún. pozitív intézkedéseknél.

Az Alaptörvény II. cikke az emberi méltósághoz és az élethez való sérthetetlen, korlátozhatatlan jogosultságot deklarálja. Az egyenlő méltóságúként való kezelés nem hagyható figyelmen kívül a foglalkoztatás során, és garanciát kell, hogy jelentsen arra, hogy sem bőrszíne, sem életkora, sem vallási meggyőződése, neme, szexuális irányultsága, fogyatékosága, illetve az Ebktv.-ben felsorolt egyéb más védett tulajdonsága, jellemzője miatt ne érhesse hátrány a foglalkoztatási jogviszonyban résztvevőket.

Az Alaptörvény a XV. cikkében rendelkezik az általános diszkriminációtilalomról, arról, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő és minden ember jogképes. A (2) bekezdés példálózó felsorolást ad a megkülönböztetés során leggyakrabban előforduló tulajdonságokról, azonban nem meríti ki mindazon tulajdonságokat, helyzeteket, jellemzőket, amelyekkel való rendelkezés, illetve amely helyzetbe kerülés során az egyén vagy egyének csoportja elszenvedheti a hátrányos megkülönböztetést. Az Alaptörvény XV. cikkének (3) és (5) bekezdése a nemi diszkriminációt külön is nevesíti, amikor a nők és férfiak egyenjogúságát deklarálja, illetve bizonyos társadalmi csoportok (család, gyermek, időskorúak, fogyatékosággal élő személyek) vonatkozásában speciális jogi védelmet ír elő. Ezen csoportok védelemben részesítése elengedhetetlen a munka világában, hiszen például a nőket nem csupán nemi hovatartozásuk kapcsán, hanem várandósságukkal, gyermeknevelésükkel összefüggésben is számos hátrány éri, ami nem kizárólag a munkabérben érhető tetten, hanem az előmeneteli rendszerben, a munkához való hozzájutásban, a munkaviszony megszüntetésénél is.

Hasonló a helyzet a fogyatékosággal élő, az idősebb, különösen az 50 év feletti munkavállalókkal, akik állapotuknál és helyzetüknél fogva gyakrabban és könnyebben kiszorulnak a munkaerőpiacról, illetve elsőként esik rájuk a munkáltató választása, ha létszámot kell csökkenteni. E védett csoportok munkaerőpiacra történő visszavezetése céljából elengedhetetlen olyan állami intézkedések meghozatala, amely arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy kifejezetten e tulajdonsággal rendelkező csoportok tagjait alkalmazza, részesítse előnyben a munkára való felvételnél (pl. különböző Start programok, gyesről visszatérők részmunkaidős alkalmazása, stb.)

¹ Kovács Péter, Nemzetközi Közjog, Osiris Kiadó, Bp. 2011. 315. o.

² Kovács Kriszta, Think positive: Preferential Treatment in Hungary, Fundamentum, 2008/5. 46. o.

Az Alaptörvényből hiányzik az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének deklarálása, holott erről a korábbi Alkotmány egyértelműen rendelkezett. Az elvről alsóbb rendű jogszabályokban (így az Mt.-ben és az Ebktv.-ben) található rendelkezés.

III.3. Általános védelem

III.3.1. Szabályozás az Ebktv.-ben

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) több helyen is rendelkezik a foglalkoztatási jogviszonnyal, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggésben arról, hogy az arra kötelezettek milyen körülmények között, kikkel szemben kötelesek az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A jogszabály az I. Fejezet Általános rendelkezések fogalmai között elsőként tisztázza, mit is jelent a foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (3. § a) és b) pontok), amelyből a foglalkoztatók igen széles spektrumára lehet következtetni, a munkaviszonytól a hivatásos nevelőszülői jogviszonyon át egészen a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységig, amennyiben ezeknek a tevékenységeknek van munkavégzésre irányuló eleme. A jogalkotó célja a rendkívül részletes felsorolással az volt, hogy minden foglalkoztatóra nézve kötelezővé tegye az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. Az Ebktv. személyi hatálya a 4.§-ban felsorolt szervekre, intézményekre terjed ki, ezek mindegyike lehet önmagában is foglalkoztató, munkáltató (pl. önkormányzat, rendvédelmi szervek, felsőoktatási intézmények, egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók, hatósági jogkört gyakorló szervezetek stb.), azonban a jogalkotó gondolt olyan helyzetekre is, amikor a felsorolás alapján nem lehetne a foglalkoztatóval, munkáltatóval szemben eljárást kezdeményezni, ezért az Ebktv. 5. § d) pontjában elhelyezésre került egy olyan, jóval általánosabb rendelkezés, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató, a foglalkoztatási jogviszony, az utasításra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. Ebből következik tehát, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság akár egyéni vállalkozóval szemben is indíthat eljárást, ha a vállalkozó az alkalmazottjával szemben annak valamely védett tulajdonsága miatt megsérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság által vizsgált ügyek azt mutatják, hogy a panaszok döntő többsége a munka világával kapcsolatos. A panaszosok a munkáltatók döntéseit sérelmezve,- sok esetben védett tulajdonság hiányában is diszkriminációra hivatkozva- kérik a hatóság segítségét, illetőleg kezdeményezik az eljárását. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság éves beszámolóiból, jelentéseiből megállapítható, hogy a hozzá érkező panaszokban elsősorban a munkához való hozzájutás, állásinterjú, illetve a munkaviszony vagy a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszony megszüntetése esetében éri sérelem a kérelmezőket. Az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében szabályozottak értelmében a munkáltatók a törvénynek a sajátos bizonyítási szabályai alapján (amelyet helytelenül fordított bizonyításnak hívnak,

de igazából inkább osztott bizonyításnak kell nevezni), szigorúbb kimentési feltételekkel mentesülhetnek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól.³

A speciális kimentési szabály elemzésekor az elsődleges kérdés, hogy miként viszonyulnak az ágazat-specifikus kimentési okok az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésében foglalt általános kimentési okhoz: alkalmazhatók-e egymás mellett, vagy a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján a munkaügyi diszkriminációval kapcsolatos eljárások esetén kizárt az általános kimentési okra történő hivatkozás. A hatóság ez utóbbi szabály szerint jár el, amennyiben ugyanis az általános kimentési okot a speciális kimentési ok mellett érvényesíthető kiegészítő szabálynak tekintjük, úgy a speciális szabály léte valójában szükségtelen lenne. Amennyiben ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét megsértő fél kimenthetné magát az általa alkalmazott különbségtétel tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűség tesztje alapján, főlegesen lenne erőfeszítéseket tennie arra nézve, hogy magatartása a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan arányosnak tekinthető. Ez utóbbi bizonyítása sokkal több tényező figyelembe vételét teszi szükségessé, tehát vélhetően inkább az általános kimentési okra hivatkozással terjesztenék elő védekezésüket a munkáltatók, kiürítve a speciális kimentés szabályát. Ennek megfelelően tehát, amennyiben az 5. és 21. §-okban meghatározott jogviszonyok vonatkozásában indul eljárás az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, a bepanaszolt munkáltató, foglalkoztató nem hivatkozhat a 7. § (2) bekezdésében foglalt kimentési okra, csak a 22. §-ban foglalt okok valamelyikére.⁴

A foglalkoztatás területén történő hátrányos megkülönböztetés tárgyában hozott döntések azt mutatják, hogy elsősorban közvetlen hátrányos megkülönböztetés, illetve munkahelyi zaklatás miatt fordulnak a panaszosok jogvédelemért a hatósághoz, míg jóval kevesebb kérelem érkezik megtorlással, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetésről az Ebktv. 8. §-a rendelkezik, amely egyben felsorolja azokat jogalkotó által védelemben részesítendő személyes tulajdonságokat, jellemzőket, amelyek miatt kedvezőtlenebb bánásmód éri a munkavállalót, illetve a foglalkoztatási, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony alanyát, mint amilyen bánásmódban a vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

³ 22. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

⁴ Dr. Kárpáti József, Dr. Bihary László, Dr. Kádár András Kristóf, Dr. Farkas Lilla, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata

A közvetlen diszkrimináció általában a laikusok által is könnyen felismerhető. Nem véletlen tehát, hogy elsősorban ezekkel a panaszokkal keresik meg a hatóságot. A honlapról elérhető, éves bontásban és védett tulajdonságok szerinti csoportosításban közzétett esetekből megállapítható, hogy különösen a roma származás, az életkor, az anyaság, a nemi hovatartozás, az egészségi állapot és a fogyatékoság azok a tulajdonságok, amik miatt jóval gyakrabban éri a munkavállalókat hátrányos megkülönböztetés. A védett tulajdonságok egy része ráadásul jól látható (bőrszín, rasszjegyek, várandósság, életkori jellemzők, mozgáskorlátozottság, adott nemhez tartozás, gyengén látás stb.) tehát a munkáltatók „könnyű” helyzetben vannak egy állásinterjú során, hogy akár különösebb kérdezetés nélkül kiszűrjék azokat a jelentkezőket vagy pályázókat, akikkel általában pusztán az előítéletesség okán nem kívánnak munkaviszonyt létesíteni.

Jóval nehezebb a helyzet a közvetett, vagy gyakorta rejtett diszkriminációnak is nevezett jelenség esetében, amikor a munkáltató látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezést, intézkedést hoz, amely valamennyi munkavállalójára vonatkozik, azonban mégis, bizonyos, a 8. §-ban felsorolt tulajdonsággal vagy tulajdonságokkal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amilyenben más, az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport van, volt vagy lenne.

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, megalázó, ellenséges, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Zaklatásnál tehát, amint a közvetlen és a közvetlen hátrányos megkülönböztetéseknél is, szükséges, hogy a sérelmet szenvedő személy rendelkezzen valamely védett tulajdonsággal. Ennek hiányában a hatóság nem tudja lefolytatni az eljárását, hiszen az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglaltak értelmében a kérelmezőnek a védett tulajdonságát legalább valószínűsítania kell a hátrány mellett, ennek elmaradása az eljárás megszüntetését vonja maga után. Hiába éri tehát a munkavállalót a munkáltatója részéről atrocitás a munkahelyén, ha az nem hozható össze valamely tulajdonságával, pl. neme, életkora, vallásos meggyőződése, politikai nézetei stb., akkor legfeljebb rendeltetéellenes joggyakorlás miatt lesz lehetősége az illetőnek munkaügyi jogvitát kezdeményeznie, de a hatóság eljárását nem kérheti. Lényeges, hogy zaklatás esetén nincs szükség összehasonlítható személyre vagy csoportra, tehát kizárólag a kérelmező körül kialakult munkahelyi környezet képezi a vizsgálat tárgyát abban a vonatkozásban, hogy abban felismerhető-e a 10. § (1) bekezdésében nevesített egy vagy több tényállási elem.

A jogellenes elkülönítés tényállásával a foglalkoztatás területén nem igazán lehet találkozni, a magatartás inkább a lakhatási és oktatási jogviszonyokkal összefüggésben fordul elő.

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében szabályozott megtorlásról akkor beszélünk, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személyt ezzel összefüggésben ér jogsérelem, vagy irányul a magatartás jogsérelem okozására illetve azzal való fenyegetésre. Látható tehát, hogy a megtorlásnál védett tulajdonsággal rendelkezésre nincs szükség. Az EBH által vizsgált esetekből az is megállapítható, hogy általában megtorlás miatt akkor keresik fel a kérelmezők a hatóságot, amikor pl. tanúként hallgatták meg őket valamely foglalkoztatási diszkrimináció miatt indult ügyben, vagy a hatóság eljárásának befejezése után torolta meg a munkáltató a hatóság előtt ellene vizsgálatot kezdeményező munkavállalóját azzal, hogy első körben szüntette meg a munkaviszonyát a létszámcsökkentés elrendelésekor. Ugyanakkor mindig vizsgálni szükséges, hogy a megtorlás miatt eljárást kezdeményező kérelmező fel tud-e mutatni, meg tud-e jelölni olyan eljárást, amely az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével összefüggésben indult vagy van folyamatban, ennek hiányában ugyanis a hatóság megtorlásként nem tudja értékelni a cselekményt, és megszünteti az eljárást. Ugyanakkor a megtorlás tényállásának megállapításához arra nincs szükség, hogy a panasszal élő korábbi eljárása, amelyet az egyenlő bánásmód követelményének sérelme miatt indított, eredményes is legyen, és megállapítsák a jogsértést.

Az Ebktv. 19. §-a tehát, amint korábban már említettem, a hatósági eljárásban a bizonyítás szabályait tartalmazza. Nagyon lényeges, hogy a kérelmezőnek csupán valószínűsítési kötelezettsége van (védett tulajdonság és hátrány), a kettő közötti okozati összefüggés vizsgálata a közigazgatási eljárás során a hatóság feladatát képezi, aki az eljárást a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezései szerint folytatja le. Ennek keretében főszabályként tárgyalást tart, ahol meghallgatja személyesen is az ügyfeleket, tanúbizonyítást foganatosít, vagy szakértőt rendelhet ki, helyszíni szemlét tarthat stb. Az eljárás alá vont szervnek az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében már bizonyítania szükséges, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítő által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Az Ebktv. III. Fejezet 21-23. §-ai tartalmazzák az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén történő érvényesítésével kapcsolatos szabályokat.

A 21. § a)-j) pontjai nem taxatív felsorolást tesznek azokról a helyzetekről, körülményekről, esetekről, amikor a munkáltató számára tiltják a munkavállalóval szembeni hátrányos megkülönböztetés alkalmazását.

A § külön nevesíti a munkaviszony **létesítéséhez kapcsolódó jogsértéseket**, így az állásinterjú, nyilvános álláshirdetés, az alkalmazási feltételek meghatározása során szembesülhet a munkavállaló elsősorban azzal, hogy valamely védett tulajdonsága miatt éri hátrány.

Az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló védelem az egyenlő bánásmódról szóló törvény megalkotásáig lényegileg megoldatlan volt azokban az esetekben, amikor a hátrányos megkülönböztetés nem a munkajogi jogviszony alatt, hanem már az álláshirdetések megszövegezése révén kizárja az úgynevezett védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókat a jelentkezés lehetőségéből is. A hirdetési kiírások közzététele, azok tartalma a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárásnak tekinthetőek, vagyis érvényesek rájuk olyan munkajogi alapelvek, mint a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elve. Emellett az Ebktv. specifikus szabályai között szerepel az egyenlő bánásmód betartásának követelménye, amelyet a munkajogviszonnyal összefüggő, de azt megelőző eljárások során is meg kell tartani.

Ahogy arra az Alkotmánybíróság is több határozatában rámutatott, az alanyi értelemben vett munkához való jog a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelenti.⁵ Ugyanakkor senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozás betöltéséhez, a fent említett elv lényege – mely a hatóság jogalkalmazása során is nyomon követhető –, hogy ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a hirdető a jelentkezés lehetőségét indokolatlan, és jogszerűtlen alkalmazási feltételek szerepeltetésével. A munkáltatók felvételi eljárás során tanúsított magatartásánál sok esetben tetten érhető és az EBH 2009. évi beszámolójában maga is azt a véleményt képviseli, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók nehéz helyzete azoknak a munkáltatóknak az ellenérdekeltségében mutatkozik meg, akik igyekeznek kiszűrni a potenciális gyermekvállalókat a munkára jelentkezők közül.⁶

A TÁMOP 5.5.5 program keretében megvalósuló, a „Munkáltatók kiválasztási gyakorlata”⁷ című kutatás eredményei szerint a legtöbb úgynevezett „tiltott kérdést” a gyermekek számára, illetve a jövőbeni gyermekvállalási tervekhez vonatkozóan teszik fel a munkaadók – főként a nőknek. A kutatás eredményei szerint a vezetők több mint harmada csak nőknek teszi fel a gyermekek számára vonatkozó kérdést, míg azok aránya, akik csak férfiakról kérdezik ezt meg, mindössze 3 százalék.

A munkaviszony, foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eseteken kívül hátrányos megkülönböztetés érheti a munkavállalót a **munkaviszony fennállása alatt**. A hatóság által vizsgált esetek közül tipikusan ilyen a munkahelyi zaklatás (szexuális vagy egyéb jellegű, de mindig valamely védett tulajdonsághoz kapcsolódó), a női vezetők vezetői megbízatásának visszavonása a szülési szabadság alatt, a cafeteria juttatások diszkriminatív szabályozása, az érdekképviselőhöz tartozás miatti különböző hátrányok)⁸.

⁵ 21/1994. (IV.16.) AB határozat

⁶ Tájékoztató az EBH tevékenységéről, 2009.

⁷ 2009 áprilisától 2014 szeptemberig tartott az EBH TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem - a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése elnevezésű programja. A projekt céljait – széles körű tudásmegosztás, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság fejlesztése és társadalmi szemléletformálás, a hatóság megyei ügyfélszolgálati hálózat fejlesztésével, képzésekkel, valamint az integrált kommunikáció eszközeivel valósította meg. A projekt kutatásai (<http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/kutatások>) a hátrányos megkülönböztetés megjelenési formáinak, valamint az ezt eredményező gyakorlatok ok-okozati összefüggéseinek feltárását célozták. Az *esélyegyenlőség a munka világában* 2. tematikus tanulmánya a munkáltatók kiválasztási gyakorlatával foglalkozik, vizsgálja az álláshoz jutás egyes stációit, az álláshirdetésekből felmerülő diszkriminatív tartalmakat, valamint a munkáltatók kiválasztási gyakorlatát meghatározó motivációkat. (A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében, 2011)

⁸ EBH Beszámoló 2011. 7-11. o.

Másik jellemző területe a diszkriminációnak, amikor a munkáltató a **munkaviszony megszüntetésekor** sérti meg a munkavállalóval szemben az egyenlő bánásmód követelményét. Tipikusan ilyen, a hatóság által több esetben is vizsgált eset, amikor a próbaidő alatt a munkavállaló várandós lesz, és a munkáltató indokolás nélkül azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyát. A hatóság által vizsgált esetekben a munkáltatók általában azzal védekeztek, hogy a próbaidő alatt nem kötelesek megindokolni, mi volt az az ok, amely miatt megváltak a munkavállalótól. Azonban a hatóság többször is rámutatott döntéseiben arra, hogy a közigazgatási eljárásban a munkáltató a sikeres kimentés érdekében rákényszerülhet, hogy döntését, intézkedését megindokolja, hiszen előfordulhat, hogy csak így tudja bizonyítani, hogy a munkaviszony megszüntetése nem volt összefüggésben a munkavállaló védett tulajdonságával.⁹

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről a részletszabályokat nem az Ebktv., hanem a 2012. évi I. tv. (Mt.) 12. §-a tartalmazza. Ezzel kapcsolatos jogvitákban az Ebktv. diszkriminációra vonatkozó fogalmai közül általában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell alkalmazni, mivel a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció a legtöbb esetben ennek minősül. Az Ebktv. 21. § f) pontja maga is visszautal az Mt.12. § (2) bekezdésére, amikor a munkabér fogalmáról beszél, amely fogalmat egyébként az Európai Unió Bírósága az általa hozott ítéletekben évtizedek alatt kristályosított ki.

A munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban illetve a **munkafeltételek megállapításában és biztosításában** is meg kell tartania a munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményét, és védett tulajdonsága miatt nem részesítheti hátrányos megkülönböztetésben valamely munkavállalóját, nem zárhatja ki pusztán erre hivatkozással valamely, a többi munkavállaló számára biztosított tanfolyamból, továbbképzésből, és állapíthat meg számára kedvezőtlenebb munkafeltételeket csupán azért, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A hatóság által vizsgált esetek közül tipikusan utóbbit sérelmezik a közfoglalkoztatás keretében munkát végző roma származású személyek, akik sok esetben annak ellenére, hogy rendelkeznek a megfelelő szakképzettséggel, mégis olyan munkát végeznek, amelyhez erre nincs szükség, várandós roma nőket nehéz fizikai munkára osztják be, vagy nem biztosítják a részükre a megfelelő munkaeszközöket arra hivatkozással, hogy azokat úgyis eltulajdonítják.

A munkavállalók szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban is meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, senkit sem érhet hátrány szakszervezeti vagy üzemi tanácsi tagsága, tisztségviselése esetén azért, mert fellép a munkavállalók érdekeinek védelmében. Fordultak már a hatósághoz olyan szakszervezeti tagok, akik, miután megtudta róluk a munkáltató, hogy beléptek az újonnan alapított érdekképviselői szervezetbe, egyenként kereste meg őket és próbálta rábeszélni arra, hogy lépjenek ki.

⁹ EBH Beszámoló 2011., 13. o.

Az Ebktv. tiltja az **előmeneteli rendszerben** történő hátrányos megkülönböztetést, amelynek elszenvedői elsősorban nők lehetnek. Ilyen eset, amikor a munkáltatónál magasabb vezetői pozícióba következetesen férfiakat neveznek ki, habár a női jelölt képzettsége, végzettsége, tapasztalata alapján szintén alkalmas lenne a tisztség betöltésére.

Hasonlóképpen tiltott a megkülönböztetés a **kártérítési** illetve a **fegyelmi felelősség érvényesítése** során, tehát azon az alapon nem alkalmazhat a munkáltató szigorúbb szankciót a munkavállalójával szemben, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. Ez utóbbi jogsértés a roma származású munkavállalóknál, illetve az érdekképviselői tisztséget vagy tagságot viselő munkavállalók esetében fordul elő gyakrabban.

Viszonylag új rendelkezés (2012. április 7-től hatályos) az Ebktv.-ben, hogy **a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben** is meg kell tartania a munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) és b) pontjai tartalmazzák a kimentés speciális szabályait. E szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munkajellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A kimentés azonban kizárt az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének sérelmével kapcsolatos eljárásokban, amelyekben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés nemen, faji hovatartozáson, bőrszínen, nemzetiségen, vagy nemzetiséghez való hovatartozáson alapul. (Ebktv. 22. § (2) bekezdés) Az eljárás alá vont továbbá azzal is kimentheti magát, ha azért nem tartotta meg az egyenlő bánásmód követelményét, mert törvény, kormányrendelet, vagy kollektív szerződés előnyben részesítési kötelezettséget ír elő számára (Ebktv.23.§)

III.4. Ágazati szintű védelem

III.4.1. Az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása az Mt.-ben

A 2012. évi I. törvény 12. §-ának három bekezdése foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményével, azonban az elv tényleges tartalmának csupán a kereteit adja meg, ugyanakkor önálló címet szentel az egyenlő bánásmód elvének (6.), mint általános magatartási követelménynek, azonban – szemben az Ebktv. igen részletes szabályozásával – pusztán a munka díjazására fókuszál. A korábban hatályos 1992. évi XXII. tv.-hez képest változás, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő

bér elvének szabályozása az alapelvek között helyezkedik el (a korábbi Mt.-ben ez a 142/A. §-ban volt), ugyanakkor a munkabér fogalmát a törvény jóval hátrébb, a XII. Fejezetben, a munka díjazásánál tárgyalja.

Az új Mt. a korábbihoz hasonlóan részletes, bár nem taxatív felsorolását adja a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe veendő tényezőknek, körülményeknek, sőt kiegészül egy új körülménnyel, nevezetesen a munkaerőpiaci viszonyokkal. Bár ez utóbbi vonatkozásában gyakorlatilag még nincs kimunkált esetjog, inkább a munkáltatók számára teremt újabb kimentési lehetőséget, mintsem a munkavállalóknak ahhoz, hogy sikerrel hivatkozzanak az elv megsértésére. A 12. §-on kívül az Mt.-ben számos helyen találunk szabályozást a munkavállalók egyes védett csoportjaira – nők, várandós vagy szoptató nők, emberi reprodukciós eljárásban részt vevők, kisgyermekes munkavállalók, stb. -, ami összefüggésben van az egyenlő bánásmód követelményével. Utóbbi csoportnál az új Mt. kifejezetten preferálja a részmunkaidőben történő foglalkoztatást, amikor úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkavállaló a gyermeke hároméves koráig ajánlatot tesz arra nézve, hogy teljes munkaidőről részmunkaidőre változtassa munkaidejét, a munkáltató köteles az ajánlatot elfogadni (61. § (3) bekezdés).

Az Mt. a felmondási tilalom jogintézményével ugyancsak védelmet biztosít különböző védett tulajdonsággal bíró munkavállalók számára, így a várandós, a szülési szabadságukat töltő, a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő és az emberi reprodukciós eljárással összefüggésben kezelést igénybe vevő munkavállalók számára. Az Mt. 66. § (4) bekezdésében azokra a munkavállalókra nézve tartalmaz szigorúbb felmondási szabályokat, akik határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak, nyugdíjasnak nem minősülnek, és nyugdíjazásukig legfeljebb öt év van hátra. Hasonló szabályok vonatkoznak az anyákra és gyermeküket egyedül nevelő apákra is gyermekük hároméves koráig. E munkavállalói kör esetében a magatartásukra alapított felmondást kizárólag az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló esetekben lehet közölni.

Az Mt. a 113-114. §-ban bizonyos munkavállalói csoportokra nézve (várandós nő, gyermeket egyedül nevelő szülő, fiatal munkavállaló) különös rendelkezéseket tartalmaz a munka-és pihenőidő, az éjszakai munka és a rendkívüli munkaidő vonatkozásában. Ezek a rendelkezések gyakorlatilag előnyben részesítik védett tulajdonságukra tekintettel (anyaság, családi állapot, életkor) a munkavállalók csoportját azáltal, hogy a velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókhöz képest kedvezőbb feltételeket állapítanak meg rájuk nézve.

Mindezekon kívül a munkavállalók vonatkozásában további olyan rendelkezések képezik az Mt. részét (a női munkavállalókat érintő, és a szülési szabadságról rendelkező 127.§, a férfi és női munkavállalót egyaránt érinthető fizetés nélküli szabadságról szóló 128. §) amelyek kifejezetten a gyermekvállalás kapcsán jelentenek könnyebbséget az érintetteknek.

Az Mt. a XVI. Fejezet munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezései között, és a 219. §-ában részletesen szabályozza a kikölcsönzött munkavállalókkal szembeni diszkrimináció tilalmát és kivételeket fogalmaz meg az egyenlő bánásmód követelménye megtartása alól.

A jelenleg hatályos Mt. már nem tartalmaz rendelkezést az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban, így erre vonatkozóan szabályozást kizárólag az Ebktv. Záró rendelkezései között, a 63. § (4) bekezdésében találunk. Az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a hatóság kérelemre jogosult ellenőrizni, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e ilyen tervet, ugyanakkor annak tartalmát nem vizsgálhatja felül.

III.5. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság néhány, a foglalkoztatás területéről érkezett kérelem tárgyában hozott döntéseinek áttekintése

a) az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve

Az EBH számos ügyet vizsgált, amelyben a panasz tárgya a fenti elv megsértése volt. Lényeges e körben kiemelni, hogy az egyenlőtlen bérezés a foglalkoztatási jogviszonyokban illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban nem feltétlenül van összefüggésben a munkavállaló vagy azok csoportjának valamely, az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonságával. A hatóság kizárólag a védett tulajdonság valószínűsítése esetében van abban a helyzetben, hogy eljárást indítson az elv megsértése miatt.

Az EBH a 2012. november 14-én kelt EBH/161/25/2012. számú határozatával megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a 2004 májusától 2009-ig a fővárosi és vidéki áruházaiiban foglalkoztatott munkavállalókra eltérő bérsávok bevezetésével és alkalmazásával, valamint a 2004 májusától a határozat meghozataláig a fővárosi és vidéki munkavállalók bérei között fennálló egyenlőtlenességgel megsértette az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, és a vidéki munkavállalókkal szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A védett tulajdonságú csoport a 8. § t) pontja alapján a vidéki áruházakban foglalkoztatott munkavállalók voltak, a velük összehasonlítható helyzetben lévők a fővárosi áruházakban dolgozók. Lényeges megjegyezni, hogy a határozat meghozatalakor már hatályba lépett a 2012. évi I. tv., amelynek 12. § (3) bekezdése a munkaerő piaci viszonyok figyelembe vételét is megköveteli a kérdés vizsgálatakor, ugyanakkor a hatóság által vizsgált időszakban ilyen szabály még nem volt, a jogsértő magatartás tehát akkor valósult meg, amikor még az 1992. évi XXII. tv. volt hatályos, amely e viszonyok figyelembe vételét nem tette vizsgálat tárgyává.

b) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a munkaviszony létesítésénél

Az Ebktv. 21. § a) pont alatti esetekben is megvalósulhat a hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató valamely védett tulajdonságára tekintettel részesíti kedvezőtlenebb bánásmódban az állásinterjún, a pályázat elbírálásánál vagy a felvételi eljárás, illetve a kiválasztás során a jelentkezőt. Itt érvényes az a követelmény, mely szerint az EBH az Ebktv. alapján kizárólag akkor tud eljárni, ha van védett tulajdonság. Amennyiben a hatóság az Ebktv. 21. § a) pontja alapján vizsgálódik, a munkáltatónak az Ebktv. 22. §-ában foglaltak valamelyike alapján van lehetősége a kimentésre.

Az EBH megállapította annak a kínai tulajdonban lévő, de hazánkban bejegyzett áruházat üzemeltető kft.-nél az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését, amely kifejezetten a női nemhez való tartozása miatt utasította el a hölgy jelentkező vagyoni munkakörben történő alkalmazását.¹⁰ Ebben az esetben tehát a védett tulajdonság a nemi hovatartozás volt, és a sérelmet szenvedett jelentkezővel összehasonlítható helyzetben lévő az a férfi munkavállaló, akit végül alkalmaztak.

Hasonlóképp a női nemhez tartozása miatt esett el a munkaviszony létesítésétől az a panaszos, aki azért fordult a Hatósághoz, mert álláspontja szerint a bepanaszolt gazdasági társaság azzal, hogy a meghirdetett munkahelyre történő jelentkezését követően közölte vele, hogy azért nem alkalmaz nőket a gépkezelői, illetve betanított munkára, mert nehéz fizikai munkáról van szó, megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét. Eljárás alá vont a kérelemre adott nyilatkozatában maga is elismerte, hogy a panaszos jelentkezését követően több időpontban is kötött munkaszerződéseket és vett fel férfi alkalmazottakat a meghirdetett munkára. A hatóság az eljárás során a becsatolt iratok, az ügyfelek, valamint a tanúk által előadottak alapján megállapította a diszkrimináció tényét a kérelmezővel szemben.¹¹

c) zaklatás a foglalkoztatási jogviszony alatt

A zaklatás, mint magatartási forma valamennyi védett tulajdonsággal kapcsolatban rendkívül változatos módon valósulhat meg, a szexuális zaklatás módszereire, eszközeire gyakran jellemző a szexualitás előtérbe helyezése olyan helyzetekben, amikor annak semmilyen relevanciája sincs.

Az EBH több ügyben is hozott az eljárás alá vont munkáltatót elmarasztaló döntést, amelyekben a panaszosok védett tulajdonságai a női nemhez való tartozás, az anyaság, a szexuális irányultság vagy éppen az arab származás voltak.¹² A vizsgált ügyek közös jellemzője volt, hogy a kérelmezők munkavégzése a sértő magatartás által megnehezült, esetenként teljesen ellehetetlenült, illetve volt olyan eset, ahol oda vezetett, hogy a munkáltató, amikor kiderült a panaszos szexuális irányultsága, a munkaviszony megszüntetéséről döntött. A hatóság mindegyik ügyben a munkáltatóval szemben indította meg az eljárást, és azt vizsgálta, hogy mindent megtett-e annak érdekében, hogy azoknál az

¹⁰ EBH 2011 beszámoló, 6. o.

¹¹ EBH/564/2006 sz. ügyben hozott döntés

¹² EBH/365/22/2011. sz. határozat, EBH/301/25/2011. sz. határozat, EBH/985/2010. sz. határozat

eseteknél, ahol nem maga a munkáltatói jogkör gyakorló valósította meg a zaklatást, a zaklató személlyel szemben kellően fellépjen és szankcionálja magatartását, illetve szüntesse meg a jogsértő állapotot.

Fontos megjegyezni, hogy a zaklatás passzív magatartással is megvalósulhat, tehát amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egyik alkalmazottja zaklató magatartást tanúsít munkatársával szemben, ennek megakadályozására azonban nem teszi meg a szükséges intézkedéseket.

A hatóság zaklatást vizsgáló ügyeiből megállapítható, hogy azokban a konkrét magatartást megvalósító munkavállalót a hatóság minden esetben tanúként hallgatta meg a közigazgatási eljárás során. A vizsgált ügyek kapcsán azt az álláspontot alakította ki, hogy a munkahelyi zaklatás nem tekinthető olyan magánjellegű konfliktusnak, amelynek megoldásában a sérelmet szenvedett személy magára hagyható, a munkáltató felelős ugyanis az irányítása alá tartozó munkavállalók munkaidőben, munkahelyen tanúsított viselkedéséért. Döntéseiben kifejezésre juttatta azon véleményét is, hogy a munkáltató feladata az egészséges és biztonságos munkahelyi légkört biztosítani, tehát a felelőssége egyértelműen fennáll a kialakult zaklató munkahelyi környezetért. Ezekben az ügyekben súlyosbító körülményként értékelendő a zaklató személynek a munkahelyi hierarchiában betöltött magasabb pozíciója, hiszen tetteivel szemben a munkavállalók a munkahelyen belül nem is kereshetnek jogorvoslatot.

d) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a fegyelmi felelősség érvényesítése során

Az EBH megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a panaszost foglalkoztató önkormányzattal szemben, amikor az a magát roma származásúnak valló munkavállalónak azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát arra tekintettel, hogy tetten érte a rendőrség falopás közben. Ugyanakkor a társtettesként közreműködő és szabálysértési eljárásban ugyancsak elmarasztalt, de nem roma munkavállalót csupán írásbeli figyelmeztetésben részesítette. A munkáltató nem tudta okát adni annak, hogy miért alkalmazott eltérő szankciót a két érintett munkavállalónál, ezért mérlegelési jogkörben hozott döntése sértette az egyenlő bánásmód követelményét.¹³

e) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a munkaviszony megszüntetésekor

A foglalkoztatás körében megvalósuló hátrányos megkülönböztetés egyik nagy csoportja, amikor a munkáltató a munkaviszony megszüntetése kapcsán alkalmaz diszkriminatív intézkedéseket. Nem ritka, hogy azokban az esetekben, amikor jogszabály alapján lehetőség van a munkavállaló munkaviszonyának indokolás nélküli megszüntetésére, a munkáltató erre hivatkozással az egyenlő bánásmód követelményét megsértve jár el.

¹³ www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek 2103.

Kérelmezőnek, aki 2012 márciusában egy önkormányzati fenntartású szervezetnél közalkalmazotti jogviszonyt létesített 4 hónapos próbaidő kikötésével, a próbaidő alatt azonnali hatállyal került megszüntetésre a jogviszonya, mert kiderült, hogy gyermeket vár. Várandóssága 8. hetében veszélyeztetett terhessége miatt orvosa ágynyugalmat írt elő számára, így nem tudta folytatni a munkát. Tájékoztatta felettesét a kialakult helyzetről és arról, hogy amilyen hamar lehetséges, újra munkába szeretne állni. Kérelmező elmondása szerint mindaddig elégedettek voltak a munkájával, bejelentését követően azonban azonnal új munkavállalót kezdtek keresni a helyére, és a munkáltató javasolta, hogy közös megegyezéssel szüntessék meg a jogviszonyát. Kérelmező nem volt hajlandó aláírni a dokumentumot, helyette a Hatósághoz fordult tanácsért, ezalatt azonban postán kézhez kapta az azonnali hatályú felmondását. Az eljárás alá vont munkáltató érdemi védekezésében előadta, hogy már azelőtt felvetődött kérelmező próbaidő alatti indokolás nélküli elbocsátása, hogy várandósságát bejelentette volna. Állítását azonban az általa meghallgatni kért tanúkkal nem sikerült alátámasztania, az általa hivatkozott bizalomvesztést sem tudta bizonyítani, és arra irányuló védekezése is eredménytelennek maradt, hogy a panaszos munkavégzése nem volt megfelelő. A hatóság megállapította a jogsértést, és elmarasztalta a munkáltatót.¹⁴

f) megtorlás alkalmazása a foglalkoztatási jogviszonyban

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében nevesített megtorlás esetében a védelmet a jogalkotó azokra is kiterjeszti, akik nem rendelkeznek a törvény 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal, hanem azért éri őket hátrány, mert az egyenlő bánásmód követelményének sérelme miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak, vagy abban közreműködtek.

A megtorlást megvalósító magatartások köre ugyancsak nem határozható meg teljes körűen. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény magyarázata szerint a jogsérelem okozása megvalósulhat károkozás, jogellenes bércsökkenés, vagy testi épség elleni bűncselekmény formájában. Ugyancsak megtorlásnak minősül, ha a munkaviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert a munkavállaló diszkriminatív bánásmódra panaszkodott.¹⁵

A kérelmező tanyagondnoki állását veszítette el, miután a hatóságnál eljárást kezdeményezett a munkáltató vidéki község önkormányzatával szemben. Közalkalmazotti jogviszonyából arra való indokolással mentették fel, hogy alkalmatlan egészségi állapota, valamint keresőképtelensége miatt a munkakör ellátására. A jogellenes munkaviszony megszüntetés iránti jogérvényesítés a Legfelsőbb Bíróságig jutott, ami helyben hagyta a másodfokon eljáró megyei bíróság első fokkal egyetértő ítéletét. A bíróságok kimondták, hogy jogellenes volt az elbocsátás, tekintettel arra, hogy a felmentésben megjelölt indok valósága nem volt igazolt. A hatóság azt vizsgálta, hogy az alapdiszkriminációs eljárás kezdeményezése összefüggésben áll-e (ok-okozati) a megtorlasként valószínűsített munkaviszony

¹⁴ EBH/585/2012 sz. ügyben hozott döntése

¹⁵ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. magyarázata

megszüntetéssel. Az alapügyben a hatóság elutasította kérelmező kérelmét, amiben védett tulajdonságként romaságát nevezte meg, s a munkáltatója és közte gyakran felmerülő problémák okozójának írta le. A megtorlás vizsgálata során a kérelmező a tárgyaláson elmondta, hogy miután kézhez vette a hatóság előző eljárásban hozott határozatát, a polgármester nem állt vele szóba. A polgármester elmondása szerint, miután a kérelmező az alap diszkriminációs ügyben a hatóság kérdésére úgy nyilatkozott, hogy nem hajlandó egyezséget kötni és újra az önkormányzatnál dolgozni, „úgy gondoltuk, hogy elküldjük egy újabb orvosi vizsgálatra”. A rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok közül az is meggyőző volt, hogy a polgármester annak ellenére tájékoztatta a lakosságot az általa kiadott helyi lapban az alap diszkriminációs ügyben hozott elutasító döntésről, hogy korábban ezen és más hasonló fórumon nem ismertette az eljárás megindítását. A hatóság arra az álláspontra jutott, hogy az eljárás alá vont számára fokozott jelentőséggel bírt, hogy kérelmező panasza alaptalannak bizonyult. Mivel a megtorlás az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének egyik legsúlyosabb formája, a kimentési szabályokat a megtorlás fogalmának sajátosságaival összhangban, szűken kell értelmezni. Összességében az önkormányzat kimentési érvelése erős kétséget hagyott a felől, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatti szót emelés alapjául szolgált a hátránynak, amit Kérelmezőnek okozott, ezért a megtorlást meg kellett állapítani.¹⁶

¹⁶ EBH 2011 beszámoló, 14. o.

Ellenőrző kérdések

1. Foglalkoztatás területén történő hátrányos megkülönböztetés esetén kit kell eljárás alá vonni a hatóságnak?
 - a) munkáltató
 - b) a munkáltató vezetője
 - c) azt a személyt, aki a konkrét jogsérelmet elkövette

2. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvére az Ebktv.-en kívül még milyen ágazati jogszabály tesz említést, kibontva magát a fogalmat?
 - a) a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény
 - b) a Büntető Törvénykönyv
 - c) a Munka Törvénykönyve

3. Előnyben részesítési kötelezettséget milyen szintű jogszabály írhat elő?
 - a) Miniszteri rendelet
 - b) Törvény
 - c) Törvény felhatalmazása alapján Kormányrendelet

4. Kell-e védett tulajdonsággal rendelkeznie annak a kérelmezőnek, akit a foglalkoztatása során hátrányos megkülönböztetés ér?
 - a) igen
 - b) nem
 - c) igen, kivéve, ha megtorlás éri

5. Képviselheti-e az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljárásban a foglalkoztatása miatt hátrányt szenvedő munkavállalót a munkáltatónál működő szakszervezet?
 - a) igen, akár meghatalmazás nélkül is
 - b) igen, de csak ha erre meghatalmazást kap a munkavállalótól
 - c) nem

6. Megvalósítja-e a hátrányos megkülönböztetést a munkáltató azzal a munkavállalóval szemben, akinek próbaidő alatt indokolás nélkül megszünteti a munkaviszonyát, miután értesül várandósságáról?
- a) nem, próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntethető a munkaviszony
 - b) igen
7. Akit a munkahelyén foglalkoztatásával összefüggésben hátrányos megkülönböztetés ér, mely szervnél tehet panaszt?
- a) csak az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál
 - b) csak a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál
 - c) választása szerint fordulhat a Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz

IV. Az egyenlő bánásmód követelménye az oktatásban és képzésben

IV.1. Az oktatás és képzés körébe tartozó jogviszonyok

Az Ebktv. 27. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,

- amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
- amelynek megszervezéséhez az állam közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy közvetve – így különösen a közterhek elengedése, elszámolása vagy jóváírása útján – hozzájárul.

A törvény tehát egyrészt az oktatás államilag meghatározott tartalmához, másrészt a közpénzből történő finanszírozás oldaláról definiálja az ide tartozó jogviszonyokat. Az Ebktv. 4. § f) pontja a közoktatási és a felnőttoktatási intézményekre, m) pontja pedig általában a költségvetési szervekre vonatkozóan állapítja meg az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kötelezettségét minden jogviszonyuk tekintetében. A többoldalú meghatározottság következtében alig marad olyan nevelési, oktatási, képzési tevékenység, illetve jogviszony, amely kívül maradna az Ebktv.-n.¹⁷ Ahogy arra a törvény indokolása is rámutat, az egyenlő bánásmód elvét valamennyi állami és magán (egyházi, alapítványi stb.) oktatási, nevelési intézményben, az oktatási rendszer minden szintjén, valamint az iskolarendszeren kívüli, illetve a munkáltató által szervezett képzésekre is (az egész életen át tartó tanulást ösztönző politika részeként) alkalmazni kell.

A nevelés, oktatás, képzés olyan esetei, amelyeknél a képzés nyújtója nem szerepel az Ebktv. 4. §-ban meghatározott alanyi körben, a képzés nem államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, és ahhoz az állam a finanszírozást tekintve még közvetlenül sem járul hozzá, az Ebktv. 5. § a) vagy b) pontja alapján legtöbbször mégis a törvény hatálya alá vonhatók, amennyiben nyilvános jellegűek. Így például az újsághirdetésben tanítványokat toborzó magán nyelvtanár, mint szolgáltatás nyújtója az Ebktv. személyi hatálya alá tartozhat. A munkáltató által szervezett – pl. cégen belüli – képzések sem feltétlenül felelnek meg a 27. § (1) bekezdésének. Itt a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó rendelkezések (Ebktv. 21. § d) pontja) alapján kell megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Oktatással, képzéssel kapcsolatban nagyjából ugyanazon kérdések, problémák merülhetnek fel, függetlenül a szolgáltatás nyújtójától és más jellemzőitől. Az Ebktv. azonban szűkebben a 27. § (1) bekezdésében meghatározott oktatással összefüggésben sorolja fel – példálózó jelleggel – az ilyen jogviszonyokra jellemző azon momentumokat, ahol sérülhet az egyenlő bánásmód követelménye:

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,

¹⁷ Az ide tartozó konkrét jogviszonyokra vonatkozó szabályokat tartalmaz - a teljesség igénye nélkül - a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény, a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény.

- az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- a teljesítmények értékelése,
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
- a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
- az oktatásban megszerzhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése.

Mindjárt az első ponthoz kivételt fogalmaz meg a törvény, amikor kimondja, hogy a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzése céljából bizonyos szervezetek (egyházi jogi személy, vallási tevékenységet végző szervezet, illetve nemzetiségi önkormányzat) által fenntartott köznevelési, felsőoktatási intézmény tekintetében jogszabály eltérően rendelkezhet (28. § (3) bekezdés).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság elé kerülő oktatással, képzéssel kapcsolatos panaszok jellemzően a kérelmező fogyatékoságával, egészségi állapotával, illetve (roma) nemzetiséghez tartozásával kapcsolatosak.

IV.2. A sajátos nevelési igényű gyermekek oktatása-nevelése terén megvalósuló diszkrimináció

A fogyatékosággal összefüggő kérelmek nagy száma azzal magyarázható, hogy az erre irányuló törvényi kötelezés ellenére sok esetben nem, vagy nem megfelelően megoldott a sajátos nevelésű gyermekek óvodáztatása, iskoláztatása.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Köznev. tv.) szerint sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd. A sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulóknak joga, hogy különleges bánásmód keretében állapotának megfelelő pedagógiai, gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai ellátásban részesüljön attól kezdődően, hogy igényjogosultságát megállapították. A különleges bánásmódnak megfelelő ellátást a szakértői bizottság szakértői véleményében foglaltak szerint kell biztosítani.¹⁸

Amennyiben a szakértői bizottság véleményében a gyermek nevelésére-oktatására kijelölt intézmény a szakértői véleményben javasolt megsegítést, egyéni bánásmódot nem biztosítja, ezen esélykiegyenlítő intézkedések elmulasztásával közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a gyermekkel szemben a sajátos nevelési igényt eredményező fogyatékosága miatt.

Autista gyermekét nevelő szülő azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy a gyermeke nevelésére a tanulási képességeket vizsgáló szakértői és rehabilitációs bizottság szakvéleményében kijelölt óvoda

¹⁸ 4. § 25. pontja, illetve 41. § (1) bekezdése

nem tesz eleget teljes mértékben a szakvélemény javaslatának Panaszolta továbbá, hogy a gyermek naponta csak 1-2 órát tartózkodhat az intézményben. A hatóság megállapította, hogy a vizsgált időszakban az eljárás alá vont intézmény a szakértői véleményben meghatározott, a rehabilitációs foglalkozásokra vonatkozó javaslatnak csak részben tett eleget, a foglalkozások időtartama és száma nem felelt meg az előírtaknak, illetve a gyermek pszicho-pedagógiai megsegítésére egyáltalán nem került sor a szakvélemény záradékában megjelölt időponttól. A hatóság nem fogadta el az intézmény szakemberhiányra hivatkozó védekezését, mivel bizonyítékokkal ezt nem tudta alátámasztani, de még azt sem, hogy komolyabb erőfeszítéseket tett volna a foglalkozás biztosítására. A hatóság abban a tekintetben is megállapította a jogsértést, hogy az intézmény elfogadható indok nélkül korlátozta az egyébként óvodaköteles gyermek által az intézményben eltölthető időt. Nem állta meg a helyét ugyanis az intézmény azon védekezése, hogy a gyermekekhez az óvónők nem értettek, mivel az intézmény alapító okirata szerint az autista gyermekek nevelésére alkalmas, az ehhez kellett volna alakítani a személyi és tárgyi feltételeket.¹⁹

Tekintettel arra, hogy a Köznev. tv., illetve a pedagógiai szakszolgálatok működéséről szóló 15/2013. (II.26.) EMMI rendelet az intézményeken kívül más szereplőkre is telepít e téren feladatot (pl. önkormányzatok, kormányhivatalok, jegyzők, fenntartók²⁰, pedagógiai szakszolgálatok) ezen szervek intézkedése vagy mulasztása is megvalósíthatja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. *Kérelmező eredetileg a gyermeke óvodája ellen élt panasszal, mert a sajátos nevelési igényű gyermek nem kapta meg a szakértői véleményben számára előírt heti három óra gyógypedagógus (logopédiai szak) által végzett fejlesztést. Mivel kiderült, hogy a bepanaszolt óvodának a sajátos nevelési igényű gyermekek vonatkozásában nincs ellátási kötelezettsége, a hatóság az eljárást – kérelmező módosított kérelmére – a települési önkormányzattal szemben indította meg. Tekintettel arra, hogy az eljárás során felvetődött annak valószínűsége, hogy az ügyben a tankerület, és a pedagógiai szakszolgálat (mint a szakértői bizottságot működtető intézmény) sem tette meg a jogszabályban előírt intézkedéseket annak érdekében, hogy a gyermek mielőbb megkapja a számára megfelelő ellátást – akadályozva ezzel a gyermek esélyegyenlőséghez való jogának érvényesülését – a hatóság hivatalból megindította az eljárást a tankerület és a pedagógiai szakszolgálat ellen is. A hatóság mindhárom szervvel szemben megállapította a jogsértést tekintettel arra, hogy elmulasztották a jogszabályban előírt ellátási, illetve intézkedési kötelezettségük teljesítését.²¹*

A beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézségekkel küzdő gyermeket is érheti ezen tulajdonsága, mint egyéb helyzete (amennyiben egészségi állapotról nem beszélhetünk) miatt hátrányos megkülönböztetés azon túl is, hogy e gyermekeknek is joguk van az állapotuknak megfelelő, célzott fejlesztésekre.

Kérelmező sérelmezte, hogy gyermeke felvételét a bepanaszolt körzetes iskola helyhiányra való hivatkozással elutasította. Kérelmező a beiratkozás napján 14-es sorszámmal délelőtt került sorra,

¹⁹ EBH/145/2014. (lásd www.egyenlobanasmod.hu)

²⁰ Meg kell azonban jegyezni, hogy az Ebktv. személyi hatálya az intézményre, és nem a fenntartóra terjed ki. Állami, önkormányzati fenntartó esetében a fenntartó a 4. § alapján is alanya a törvénynek, más, például egyházi jogi személy fenntartónál az Ebktv. hatályának megállapítása az 5. § c) pontja alapján történhet.

²¹ EBH/131/2014.

azonban a beírást végző tanítónők, amikor tudomást szereztek gyermeke Nevelési Tanácsadóban készült vizsgálati véleményéről, arról tájékoztatták, hogy azokkal fel kell keresnie az igazgatót. A papírok bemutatását követően kérelmező soron kívül mehetett beiratkozni, ekkor azonban gyermekét már csak az 50. helyre tudták beírni a felvételi rangsorba. Az iskola végül az első évfolyamra 64 gyermeket vett fel. Kérelmező sérelmezte, hogyha gyermeke az 50. helyen került beírásra, akkor hogyan utasíthatták el felvételét helyhiányra hivatkozva. Kérelmező álláspontja szerint gyermekét azért utasították el, mert a Nevelési Tanácsadóból hozott vizsgálati vélemény szerint magatartási és beilleszkedési nehézség veszélyeztetett, és a létszám számításánál két főként kell számításba venni. Eljárás alá vont érdemi nyilatkozatában előadta, hogy felvételekor a beírást végző kollégák a vizsgálati véleménnyel, vagy szakértői javaslattal érkező szülőket a dokumentumok átvizsgálása után arra kérik, hogy keressék fel az iskola igazgatóját. A felvételi eljárás (beiratkozás) befejeztével az eljárás alá vont elkészíti a férőhelyek betöltésére vonatkozó javaslatát a hatályos törvények, és fenntartói szabályozók között. Eljárás alá vont előadta továbbá, hogy az iskola tanulóinak kb. 15%-a beilleszkedési, tanulási, illetve/és magatartási nehézségekkel küzd (BTM). Kérelmező gyermekét tehát nem a Nevelési Tanácsadó által kiadott vizsgálati vélemény, hanem helyhiány miatt utasították el, különös tekintettel arra is, hogy kérelmező gyermeke nem tartozik a törvényben meghatározott halmozottan hátrányos helyzetű (HHH), vagy sajátos nevelési igényű (SNI), illetve a fenntartó által rendeletben meghatározott sajátos helyzetű (SH) gyermekek közé, ezért kérelmének elbírálásakor a fent megnevezett helyzetű körzetes gyermekek mögé, a beírási sorrendnek megfelelő helyre került besorolásra.

Eljárás alá vont előadta továbbá, hogy a 2012/13-as tanévben indult első osztályokba 6 olyan tanuló került felvételre, akik kérelmező gyermekéhez hasonló, vagy annál súlyosabb nehézségekkel küzdöttek. A beiratkozás végére 163 gyermek került beírásra, akiket a fentiek szerint /HHH, SNI, SH/ rangsoroltak. Sajátos helyzetű gyermek pl. 36 volt, akinek a testvére az iskolába jár, vagy valamelyik szülője az iskola tanítványa volt. Őket a fenntartó rendelete miatt kellett felvenni. A fennmaradó gyermekek vonatkozásában az iskola igazgatójának mérlegelési jogköre van. Átvizsgálva a becsatolt iratokat, a hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont kimentését, mely szerint kérelmező gyermekét a végső összesített listában elfoglalt 66. helye miatt nem vették fel. Amennyiben a beiratkozásakor a sorból nem kellett volna kiállnia, akkor a 40. helyen felvételt nyert volna, különös tekintettel arra is, hogy az iskolának kötelező felvételt biztosító iskolaként minden körzetes gyermeket fel kellett volna vennie, így kérelmező gyermekét is, függetlenül attól, hogy hányadikként került beírásra a felvételi rangsorba. Az eljárás alá vont nem tudta tehát bizonyítani, hogy kérelmező gyermekét nem az általa megtett intézkedés következtében a védett tulajdonsága miatt érte hátrány.²²

Egyes esetekben a gyermek azért nem tud társaihoz hasonlóan részt venni az óvodai nevelésben vagy az iskolai oktatásban, és szenved el hátrányos megkülönböztetést, mert a nevelési-oktatási intézményben nem biztosított számára az egészségi állapotának (például lisztérzékenység, cukorbetegség) megfelelő étkeztetés.²³

²² EBH/554/2012.

²³ pl. EBH/306/2013., EBH/424/2013.

IV.3. Szegregáció az oktatásban

Az Ebktv. a szegregációt az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének önálló eseteként kezeli, a jogellenes elkülönítés ugyanis már önmagában sérti az egyenlő bánásmód követelményét akkor is, ha nem kapcsolódik hozzá további hátrány. Az összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától történő, védett tulajdonságon alapuló elkülönítést kizárólag jogszabályi rendelkezés alapján lehet kimenteni.²⁴

Az Ebktv. kifejezetten az oktatásra vonatkozóan is megfogalmazza a jogellenes elkülönítés fogalmát. A 27. § (3) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban. Tilos továbbá valamely személy vagy csoport olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.

Az jogellenes elkülönítés tehát megvalósulhat külön intézményben, de egy intézményen belül is. Nem csak azok az esetek tartoznak ide, amikor valamilyen védett tulajdonság (ma Magyarországon tipikusan a cigány nemzetiséghez tartozás) alapján különítik el a tanulók egy csoportját, a szegregáció megvalósulhat "vegyes" csoportban is, ha az elkülönítés számarányukhoz viszonyítva nagyobb arányban érinti a védett tulajdonsággal rendelkezőket, mint a többi tanulót.²⁵

A hatóság a Legfelsőbb Bíróság ítélete figyelembe vételével állapította meg, hogy az eljárás alá vont önkormányzat a közoktatás szervezésével kapcsolatos feladat-ellátási és fenntartói, irányítási tevékenységével hozzájárult a kérelmező által sérelmezett jogellenes elkülönítés kialakításához és annak fenntartásához. Az általa jóváhagyott döntésen alapult, hogy az oktatási intézmény a működtetése során a pedagógiai programban foglaltak alapján az osztályszervezés szempontjainak kialakítása, a tanulók osztályba sorolása, az osztályoknak az intézmény valamely meghatározott épületében (székhely- vagy tagépület) való elhelyezése, az adott osztályok létszámának és azon belül az etnikai kisebbséghez tartozók arányának kialakítása során megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a cigány nemzetiséghez tartozó tanulókkal szemben, jogellenes elkülönítést alkalmazott.

Amint említettük, a szegregációt egyedül jogszabály kifejezetten megengedő rendelkezése alapján lehet kimenteni. Az Ebktv. 28. §-a ilyen kivételt fogalmaz meg egyrészt a nemi alapon elkülönítetten szervezett oktatás tekintetében, ha az abban való részvétel önkéntes, és hátránnyal nem jár; másrészt közoktatási intézményben a szülők kezdeményezése és önkéntes választása szerint, illetve felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján szervezett vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, vagy nemzetiségi oktatás vonatkozásában, ha annak célja vagy

²⁴ Ebktv. 10. § (2) bekezdés, illetve az ahhoz fűzött indokolás

²⁵ Ebktv. indokolása

tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását. E utóbbi esetben sem érheti hátrány az oktatásban résztvevőket, és az oktatásnak meg kell felelnie az államilag előírt vagy támogatott követelményeknek. Az elkülönülés tehát, ha a résztvevők akarata és döntése alapján a garanciális szabályok betartásával történik, nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

IV.4. Zaklatás az oktatásban és képzésben

A 27. § (4) bekezdése szerint oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése. Ez a rendelkezés felfogható a zaklatás egy speciális eseteként is. A zaklatás az oktatás területén is gyakran érinti a roma nemzetiséghez tartozókat.

A kérelem szerint az iskola egyik pedagógusa azzal, hogy a tanulószobai foglalkozás alkalmával a kérelmező gyermekének roma származására vonatkozó sértő kijelentést tett, valamint azzal, hogy a kérelmező észrevételezése alapján a roma származású gyermekekről külön lista van az osztálynaplóban, gyermekével szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és megvalósította a zaklatás tényállását. Az eljárás alá vont oktatási intézmény elismerte, hogy a tanulószobai foglalkozás alkalmával valóban elhangzott a kérelmező gyermekének roma származására vonatkozó megjegyzés a tanárnő részéről. A roma származású tanulók neveit tartalmazó listával összefüggésben a hatóság nem tudta megállapítani, hogy valóban létezett-e ilyen lista illetve naplóbejegyzés. Tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont a kérelmező gyermekének roma származásával összefüggésben tett sértő kijelentés elhangzását elismerte, a hatóság megállapította a védett tulajdonság és a sérelmezett magatartás közötti ok-okozati összefüggés fennállását. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont oktatási intézmény nemzetiséghez való tartozása (roma származása) miatt a sérelmezett kijelentés elhangzásával a kérelmező gyermekével szemben megvalósította az Ebktv. szerinti zaklatást, és ezzel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.²⁶

Fontos megemlíteni, hogy az oktatásra, képzésre vonatkozó jogszabályok egyes esélykiegyenlítő intézkedésen túl (mint például az egyes tanulási nehézségekkel küzdő vagy sajátos nevelési igényű tanulók esetében bizonyos felmentések, számonkérési könnyítések, pl. több idő álljon rendelkezésre a feladat elvégzésére) kifejezett előnyben részesítési kötelezettséget is előírnak.²⁷

²⁶ EBH/340/2013.

²⁷ Ilyen például a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény felhatalmazása alapján a 423/2012.(XII.29.) Kormányrendeletben fogyatékoság, gyermeknevelés, hátrányos helyzet stb. alapján a felvételi eljárásban megszerezhető többletpontokra vonatkozó rendelkezés.

Ellenőrző kérdések

1. Az alábbiak közül mely oktatási-képzési tevékenységek során kell megtartani az egyenlő bánásmód követelményét?
 - a) állami intézményfenntartó által fenntartott általános iskolában nyújtott oktatás-nevelés
 - b) egyházi fenntartású óvodában folytatott nevelés
 - c) gazdasági társaság által képzési díj ellenében nyújtott, OKJ szerinti szakképesítés megszerzésére irányuló tanfolyam
 - d) mindhárom esetben

2. Alapítványi fenntartású általános iskolába nem vesznek fel egy gyermeket azért, mert egy lesbikus pár neveli. Indíthat-e eljárást az EBH az intézménnyel szemben a gyermek törvényes képviselőjének kérelmére az egyenlő bánásmód követelményének szexuális irányultság miatti megsértése miatt?
 - a) Nem indíthat, mert a szexuális irányultság nem védett tulajdonság.
 - b) Nem indíthat, mert a hátrány a gyermeket érte, és nem ő rendelkezik a védett tulajdonsággal.
 - d) Indíthat, mert a gyermekkel szoros kapcsolatban álló személyek védett tulajdonsága miatt éri hátrány a gyermeket (átsugárzó diszkrimináció).
 - e) Nem indíthat, mert az alapítványi fenntartású általános iskolák nem tartoznak az Ebktv. hatálya alá, így az EBH-nak nincs hatásköre az ügyben eljárni.

3. Egy általános iskolai tanuló arra panaszkodik, hogy az iskolában társai csúfolják, kiközösítik, sőt, az egyik tanár is gyakran nevetség tárgyává teszi beszédhibája miatt. A gyermek törvényes képviselője az EBH vizsgálatát kéri zaklatásra hivatkozva. Az alábbiak közül kivel szemben indítható meg az eljárás?
 - a) Az iskolával szemben.
 - b) A zaklató magatartást tanúsító gyermekekkel és az iskolával szemben.
 - c) A zaklató magatartást tanúsító tanárral és az iskolával szemben.
 - d) A zaklató magatartást tanúsító gyermekek szüleivel és a tanárral szemben.

4. A sajátos nevelési igényű, fogyatékos gyermek nevelésére-oktatására kijelölt intézmény nem biztosítja a szakértői bizottság szakértői véleményében meghatározott gyógypedagógiai megsegítést a gyermek számára. Felmerül-e ebben az esetben az egyenlő bánásmód követelményének sérelme?

- a) Nem, mert nincs összehasonlítható csoport, ugyanis az iskola a védett tulajdonsággal nem rendelkező gyermekek számára sem nyújt ilyen szolgáltatást.
- b) Igen, közvetlen hátrányos megkülönböztetésről van szó, mert a sajátos nevelési igényű gyermek esélyegyenlősége akkor biztosított, ha részesül a számára az állapotából fakadóan szükséges egyéni bánásmódban.
- c) Nem, mert az egyenlő bánásmód követelménye csak arra vonatkozik, hogy megkülönböztetés nélkül, minden tanuló számára ugyanazt a tananyagot kell előírni.
- d) Igen, megtorlásról van szó, ugyanis a gyermeket azért éri hátrány, mert megjelent a szakértői bizottság előtt.

V. Az egyenlő bánásmód követelménye az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele területén

V.1. Jogi háttér

Az Ebktv. 5. § a) és b) pontja azon jogalanyokat kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, akik előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesznek vagy ajánlattételre hívnak fel, illetve akik az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben szolgáltatást nyújtanak vagy árut forgalmaznak. A ruházati üzletektől a fodrászatokon át az autókereskedésekig, az utcai büféktől a mozikon át a bankokig, és így tovább – fel sem sorolható mindaz a tevékenység, amely során áru forgalmazása vagy szolgáltatás nyújtása történik. Az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele vonatkozásában a 30. és 30/A. §-ok tartalmaznak részletszabályokat. Ezek a szabályok egyrészt kifejezetten az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben történő áruforgalmazás, szolgáltatásnyújtás néhány példájára utalnak, másrészt a biztosítási és biztosításalapú szolgáltatásokra tartalmaznak rendelkezést. Számos áruforgalmazási, illetve szolgáltató tevékenység nyújtható üzlethelyiségen kívül is, ezen tevékenységek folytatóira az Ebktv. hatálya az 5. § a) pontja alapján terjed ki²⁸. Ez utóbbi körbe sorolható például a piacon vagy járműből közterületen kiszolgálás, a katalógusból vagy más terméklistából (pl. internetes áruházból) rendelt áru csomagküldő szolgálat útján történő értékesítése, de a villanyszerelő, a kertész stb. szolgáltatása is jellemzően ide tartozik.

Az Ebktv. indokolása szerint ezen jogviszonyokban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására kötelezést a nyilvános jelleg teszi szükségessé. A kötelezettség attól függetlenül áll fenn, hogy egyébként az Ebktv. személyi hatálya kiterjed-e az adott jogalanyra²⁹. Természetes személyekre az Ebktv. ritkán ró kötelezettséget, ezért fontos felhívni arra a figyelmet, hogy itt egy ilyen kivételes esetről van szó. Nem tartozik az egyenlő bánásmód követelményét megtartani az, aki barátai vagy éppen kollégái figyelmét hívja fel megüresedett bérbe adandó lakására, azonban azonnal terhelni fogja ez a kötelezettség, ha például felad egy hirdetést a helyi lapban, vagy egy internetes ingatlanportálon keresztül próbál bérlőt szerezni, ezzel ugyanis már előre meg nem határozott személyeket hívott fel ajánlattételre. Ilyenkor az Ebktv. alapján már vizsgálható, hogy megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét a bérbeadó, amikor példának okáért egy színes bőrű migráns személy vagy egy homoszexuális pár, vagy egy kisgyermekes család érdeklődését visszautasította³⁰. Ha ugyanezen okból barátai vagy ismerősei – tehát előre meghatározott személyek – között tesz különbséget, a nyilvános jelleg hiányában ez a megkülönböztetés nem vizsgálható.

²⁸ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP 5.5.5. program keretében készült antidiszkriminációs tankönyv (144. o).

²⁹ A nyilvános jelleget fogalmazza meg a férfiak és nők egyenlőségének az áruk forgalmazása és szolgáltatások nyújtása területén történő érvényesülését célzó 2004/113/EK irányelv, melynek személyi hatálya azon az áruk forgalmazóira, szolgáltatások nyújtóira terjed ki, "amelyek a nyilvánosság számára hozzáférhetőek", illetve "amelyek a magán- és családi élet szféráin kívül elérhetőek".

³⁰ Hasonló példát hoz dr. Kárpáti József – dr. Bihary László – dr. Kádár András Kristóf – dr. Farkas Lilla: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázat, Másság Alapítvány Budapest, 2006. (31. oldal).

Kérelmező civil szervezet azzal fordult a hatósághoz, hogy egy ingatlanügynökségen keresztül, az interneten hirdetett irodahelyiség bérbeadásától a természetes személy tulajdonos előzetes egyeztetések után, a szerződés aláírására összehívott találkozón azért lépett vissza, mert kiderült számára, hogy a szervezet szexmunkások érdekvédelmével foglalkozik. A hatóság eljárása a tulajdonos elmarasztalásával végződött.³¹

Az Ebktv. 30. §-a az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének három lehetséges módját említi a szolgáltatások nyújtása, áruk forgalmazása területén, ez a felsorolás azonban nem kimerítő jellegű. A hatóság minden esetben lényegében azt vizsgálja, hogy a panaszost érte-e hátrány, tehát hozzáférte-e az adott esetben a bepanaszolt által kínált árukhoz, szolgáltatásokhoz, ha igen, hozzáférése korlátozva volt-e, továbbá más személyekhez képest eltérő minőségű árut, szolgáltatást nyújtottak-e számára.

V.2. Áru forgalmazásának vagy szolgáltatás nyújtásának megtagadása

A legnyilvánvalóbb a hátrányos megkülönböztetés akkor, amikor az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben megtagadják vagy mellőzik a szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását a vásárló, illetve a vendég valamely védett tulajdonsága alapján, tehát például nemzetiséghez tartozása, életkora vagy fogyatékosága miatt kizárják a szolgáltatásból. Jellemző és gyakori panasz az EBH gyakorlatában, hogy valakit roma származása vagy bőrszíne miatt nem engednek be egy szórakozóhelyre.

Roma származású kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy egy szórakozóhely a szintén roma származású barátaival együtt történő belépését nemzetiséghez való tartozásukra tekintettel megtagadta. Az eljárás alá vont képviselője a védekezésében a szolgáltatásból történő kizárás tényét elismerte, annak indokául azonban arra hivatkozott, hogy az érintett hat személy láthatóan ittas állapotban jelent meg, illetve ruházatuk sem felelt meg az előírásaiknak. Ugyanakkor hivatkozott arra, hogy jelentős számban vannak előfoglalásaik ismeretlen személyek által, mely az előszűrés gyakorlati kivitelezését nem is tenné lehetővé, egyébiránt vannak roma vendégeik is, kérelmező is járt már korábban a szórakozóhelyen. Az eljárás alá vont szolgáltató azonban nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmező, illetve a társaságának a tagjai valóban ittas állapotban, rendetlen ruhában érkeztek volna. A hatóság ezért megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben azáltal, hogy roma származására tekintettel megtagadta a szolgáltatás nyújtását, és ezzel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg vele szemben.³²

A fogyatékos személyek szolgáltatásból kizárását, vagy a szolgáltatáshoz való hozzáférésük korlátozását eredményezi, és közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az áru forgalmazója

³¹ EBH/771/2012.

³² EBH/143/2013.

vagy a szolgáltatás nyújtója, amikor külön jogszabályban meghatározott esélykiegyenlítő intézkedés végrehajtását mulasztja el. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 7/A. § (1) bekezdése értelmében a fogyatékos személy számára - figyelembe véve a különböző fogyatékosági csoportok eltérő speciális szükségleteit - biztosítani kell a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférést. A Fot. közszolgáltatás-fogalma³³ kiterjed mindenféle állami közhatalmi tevékenységre (pl. bíróság, ügyészség, hatóságok); az önkormányzatok hatáskörük gyakorlása során kifejtett tevékenységére; a közszolgálati médiaszolgáltatásra, az oktatási, közművelődési, közgyűjteményi, kulturális, tudományos, szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, egészségügyi, sport-, ifjúsági, foglalkoztatási, közlekedési szolgáltatásra, ellátásra, illetve tevékenységre, amennyiben azt állami vagy önkormányzati fenntartó intézménye, vagy egyébként közfinanszírozásban részesülő intézmény nyújtja; minden ügyfélszolgálati rendszerben működtetett szolgáltató tevékenységre, valamint minden olyan hatósági engedély vagy hatósági kötelezettség alapján végzett nyilvános szolgáltató tevékenységre, amely település vagy településrész közellátását szolgálja, használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható.³⁴ Ha a mégoly hosszú felsorolásból nem is, a Fot. indokolásából kitűnik, hogy a szabályozás tulajdonképpen felöleli az elképzelhető szolgáltatási - és áruforgalmazási - terület egészét.

A Fot. alapján a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető. A Fot. az akadálymentesség fogalmánál az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény 2. § 1. pontjára utal, mely szerint akadálymentes az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.

A mozgásszervi fogyatékos, kerekese székkel közlekedő kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy nem tud bejutni a lakóhelyén működő gyógyszertárba, mivel az épület nem akadálymentes. A gyógyszertár eljárás alá vont üzemeltetője (a továbbiakban: eljárás alá vont) az eljárásban azzal érvelt, hogy kérelmezőn kívül más mozgássérült személy nem panaszkodott eddig, az árrésből pedig több millió forintos beruházás nem valósítható meg. A hatóság határozatában kimondta, hogy a közszolgáltatás nyújtójának kötelezettsége arról gondoskodni, hogy szolgáltatása egyenlő eséllyel legyen hozzáférhető a fogyatékos személyek számára, az ő felelősségi körébe tartozik, hogy a szolgáltatást milyen tulajdonságokkal rendelkező épületben nyújtja. Az, hogy a lépcsős bejáratú épületben működik a gyógyszertár már évtizedek óta, és eddig ezt kérelmezőn kívül más nem

³³ Az Ebktv. is használja a közszolgáltatás fogalmát, azonban szűkebb értelemben: a 3. § d) pontja alapján közszolgáltatás a szerződéskötési kötelezettség alapján a lakosság alapvető szükségleteinek ellátására irányuló szolgáltatás, így különösen a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás. A közszolgáltatást nyújtó szervezetek minden jogviszonyukban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét - így a szolgáltatásuk nyújtása során is. Vonatkoznak rájuk egyes speciális - adott esetben esélykiegyenlítő intézkedésnek vagy előnyben részesítésnek tekinthető - jogszabályi rendelkezések, azonban a lényegét tekintve nincs különbség köztük, és más szolgáltatást nyújtók között.

³⁴ Fot. 4. § f) pontja

sérelmezte, nem teszi sem az állapotot jogszerűvé, sem eljárás alá vontat nem mentesíti törvényi kötelezettsége alól. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont gazdasági érveit sem, mivel törvényi kötelezettségről van szó, melynek teljesítése nem egyéni mérlegelés kérdése. A hatóság megállapította a jogsértést, és az eljárás alá vontat – az ügy összes körülményét mérlegelve – arra kötelezte, hogy egy éven belül valósítsa meg szolgáltatásának akadálymentesítését.³⁵

A Fot. korábban a közszolgáltatások különböző csoportjaira vonatkozóan határidőket tartalmazott az egyenlő esélyű hozzáférés megvalósítására, mely határidőkre azok letelte előtt kimentésként lehetett hivatkozni. A Fot. 2014. január 1. óta hatályos módosításával a törvényből kikerültek a határidők, így valamennyi közszolgáltatás tekintetében fennáll az egyenlő esélyű hozzáférés (ezen belül az akadálymentesítés) megteremtésének kötelezettsége, amelynek elmulasztása közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg azon személyekkel szemben, akik emiatt - fogyatékoságuk okán - a szolgáltatást nem tudják igénybe venni. Az EBH-hoz beérkező panaszokból sajnálatos módon az a kép rajzolódik ki, hogy az akadálymentesítési kötelezettségnek a kötelezettek még nagyon sok esetben nem tettek eleget.

Mozgássérült személy kérelemmel fordult a hatósághoz, a lakóhelye szerinti önkormányzat épületének akadálymentesítésével kapcsolatban. A hatóság az eljárás során megállapította, hogy az érintett önkormányzati hivatal épületébe a mozgássérültek számára történő bejutás, a megfelelő, végleges és biztonságos akadálymentesítés, a közszolgáltatások akadálymentesítésére vonatkozó törvényi határidő lejártát követően sem került megvalósításra. A hatóság a kérelemnek helyt adott, és kötelezte az eljárás alá vont önkormányzatot, hogy hivatal megfelelő akadálymentesítését legkésőbb 2014. szeptember 30-áig valósítsa meg.³⁶

Az imént azt mondtuk, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés megteremtésének kötelezettsége jelenleg minden közszolgáltatás tekintetében fennáll. Egyetlen kivétel azonban mégis akad. A személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 51. § (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés feltételeit a közforgalmú menetrend alapján végzett személyszállításban részt vevő járműveken, továbbá a pályaudvarokon, az állomás és a megállóhely személyforgalom lebonyolítására és kiszolgálására szolgáló részében fokozatosan kell megteremteni. Ennek érdekében ezeket a járműveket és létesítményeket érintő beruházások, fejlesztések, beszerzések során, valamint – ha ez műszaki szempontból lehetséges – az átalakítások során az egyenlő esélyű hozzáférés követelményeit már érvényesíteni kell. A törvényi rendelkezés így a tömegközlekedés tekintetében jelenleg a fokozatosságot írja elő. Annyi bizonyosan elmondható, hogy amennyiben a személyszállítási szolgáltató rendelkezik a megfelelő infrastruktúrával, annak működtetését nem tagadhatja meg a fogyatékos személytől.

Kérelmező beadványa szerint a vasúttársaság az egyik vasútállomáson a korábban működő, mozgássérült utasok utaztatásához szükséges mobilemelő berendezés használatának lehetőségét megszüntette. Kérelmező szerint ezzel őt, mint kerekesszékes mozgáskorlátozottat szolgáltatása

³⁵ EBH/504/2013.

³⁶ EBH/1/2014.

igénybevételének lehetőségéből a vasúttársaság az adott állomáson kizárta. Eljárás alá vont általa sem vitatott intézkedésének egyetlen indokául a megfelelő munkaerő hiányát adta elő. A hatóság álláspontja szerint a mobil emelő berendezések használata nem minősíthető olyan bonyolult, nagy tudást igénylő tevékenységnek, ami lehetetlenné tenné, hogy legalább minden, ilyen berendezéssel felszerelt állomáson legyen olyan vasúti alkalmazott, aki a kezelés személyi feltételeinek megfelel. A hatóság a vasúttársaságot elmarasztalta.³⁷

Az egyenlő esélyű hozzáférés megteremtéséhez nem csupán az épületek akadálymentesítése szükséges, ami egyébiránt az infokommunikációs akadálymentesítést is magában foglalja (pl. indukciós hurkok elhelyezése a hallássérültek számára, megfelelően érzékelhető jelzések a látássérültek esetében), hanem az is, hogy más, a fogyatékos személyek önálló életvitelét elősegítő intézkedések végrehajtását se mulasszák el a szolgáltatók. Gyakori panasz látássérült személyek részéről, hogy vakvezető kutyájukat egy üzletbe vagy étterembe nem vihetik be. Ebben az esetben is külön jogszabályban meghatározott esélykiegyenlítő intézkedés be nem tartásáról van szó.³⁸ Hasonló a helyzet akkor, amikor törvényi kötelezettség ellenére nem biztosítanak jeltolmácsot siketek számára.

A közérdekű igényérvényesítőként eljárást kezdeményező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy az egyik kormányhivatal munkaügyi kirendeltsége álláskeresési információs napot tartott, amelyen a közérdekű igényérvényesítő jelzése ellenére nem biztosítottak jeltolmácsot. A hatóság megállapította, hogy az álláskeresési információs napra az eljárás alá vont egy hónappal korábban meghívta a közérdekű igényérvényesítőt, mely szervezetről tudta, hogy hallássérültekkel foglalkozik. A közérdekű igényérvényesítő időben jelezte részvételét, és a rendezvényen helyet kapott más, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén tevékenykedő szervezet is. Az információs napon hallgatóságként bárki, korlátozás nélkül részt vehetett. Az eljárás alá vont (illetve a kirendeltség) az Ebktv. 4. § c) és m) pontja alapján, mint hatósági jogkört gyakorló szervezet köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét minden jogviszonyában, illetve minden eljárása és intézkedése során; továbbá, hogy az állami szerv által rendezett „álláskeresési információs nap” a Fot. szerinti foglalkoztatási szolgáltatás, azaz közszolgáltatás. Eljárás alá vont tehát köteles volt biztosítani az információs napon a nyújtott szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférést a fogyatékos személyek, köztük a hallássérültek részére.³⁹

A fogyatékos személyt érő hátrányos megkülönböztetés a szolgáltatás nyújtása körében azonban nem csak a kötelezően megvalósítandó, konkrét esélykiegyenlítő intézkedések elmaradásával valósulhat meg.

A kérelmező panaszában sérelmezte, hogy egy játszóházi szolgáltatást is nyújtó szolgáltató, amelyet 7 éves, halmozottan fogyatékos (mozgás- és hallássérült) gyermekével korábban egy év alatt 9 alkalommal látogattak, megváltoztatta a házirendjét oly módon, hogy speciális igényű gyermekeket

³⁷ EBH/492/2008.

³⁸ Fot., illetve a 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet a segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól. A speciális jelöléssel ellátott segítő kutyák gazdájukkal élelmiszerboltokba, éttermekbe is bemehetnek, esetükben szájkosár alkalmazása sem kötelező.

³⁹ EBH/395/2013.

nem fogadnak, és erre hivatkozva a továbbiakban a gyermekének a felügyeletét nem vállalták. A hatóság elfogadta a szolgáltató azon érvelését, hogy a gyermek felügyeletének ellátását az óvónő megtagadhatja, ha viselkedésével a gyerek saját maga vagy mások testi épségét veszélyezteti, illetve azt, hogy kizárólagos felügyeletet nem áll módjában biztosítani, mivel a szolgáltatás nyújtása során egy pedagógus látja el több gyermek felügyeletét. Az eljárás során azonban nem hivatkoztak olyan tényekre, amelyek alátámasztották volna a kizárólagos felügyelet igényét. A hatóság álláspontja szerint kérelmező gyermeke fogyatékoságával összefüggésben többletfigyelmet igényelhetett ugyan, de ez a védett tulajdonsággal nem rendelkező más gyermekekhez képest nem volt olyan súlyú, amelyre hivatkozás a szolgáltatás nyújtásából történő kizárást megalapozta volna. Minderre tekintettel a hatóság a szolgáltatót elmarasztalta, egyben kötelezte, hogy a határozat jogerőre emelkedésétől számított 30 napon belül módosítsa szabályzatát (házirendjét) úgy, hogy az általa nyújtott játszóházi szolgáltatáshoz minden gyermek egyformán hozzáférjen.⁴⁰

Az életkor alapján történő megkülönböztetést is gyakran panaszolják a kérelmezők a hatóság előtt szolgáltatásnyújtással, áruforgalmazással kapcsolatosan. Nyilvánvalóan nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe az, amikor kifejezett törvényi tiltás alapján nem szolgálható ki valaki életkora miatt, például dohánytermékkel vagy alkohollal. Más esetekben ésszerű indokkal kimenthetőnek bizonyulhat az életkor alapján tett megkülönböztetés.

A hatóság elutasította a kérelmet, amikor kérelmező azt sérelmezte, hogy 26 év feletti életkora miatt egy telefontársaság nem teszi lehetővé számára adott tarifacsomag igénybevételét. A hatóság elfogadta az eljárás alá vont azon védekezését, hogy a 26. életévét még el nem érő korosztály vagyoni, jövedelmi, életkörülményi viszonyai, valamint fogyasztási szokásai az egyéb korosztályokétól eltérnek, önálló jövedelemmel nem, vagy csak korlátozott mértékben rendelkeznek, ezért a kérelmet elutasította. A hatóság álláspontját a bíróság is osztotta.⁴¹

Kérelmező egyik panaszában egy hotel, másikban pedig egy fürdő ún. csendes wellness szolgáltatását kifogásolta. A szolgáltatás lényege mindkét esetben az volt, hogy az adott szálloda vagy fürdő egy elkülönített medenceterében meghatározott napszakokban vagy napszakra nem korlátozottan csak bizonyos életkort betöltött személyek (14 vagy 16 évnél idősebbek) tartózkodhattak. A hatóság megállapította, hogy az ún. csendes wellness szolgáltatással összefüggésben kérelmezőt és 14 év alatti gyermekét valóban hátrány érte, amikor a szolgáltatást nem vehették igénybe, ugyanakkor a bepanaszolt szolgáltatók minden sérelmezett esetben az ún. csendes wellness szolgáltatással párhuzamosan egyéb szolgáltatásokat is kínáltak a vendégeiknek, valamint az egyik esetben a csendes wellness szolgáltatást nyújtó medencetérben csak napi néhány órás időtartamban nem tartózkodhattak a szolgáltató által meghatározott életkort be nem töltött személyek. A másik esetben a szolgáltató még számos, célzottan babáknak, kisgyermekeknek, illetve kisgyermekes családoknak kínált szolgáltatást is nyújtott. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont ún. csendes wellness szolgáltatási módszere a kérelmező oldalán egyik esetben sem keletkeztetett aránytalan sérelmet.

⁴⁰ EBH/504/2013.

⁴¹ EHB/378/6/2011. , Fővárosi Törvényszék 6.K.31.831/2011/8.

Vagyis, az eljárás alá vont az Ebktv. 7. § (2) bekezdésének b) pontja szerint járt el, így intézkedése nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ezért a hatóság a kérelmet mindkét esetben elutasította.⁴²

Az előző esetekben a kérelmezőnek volt lehetősége egy másik szolgáltatást választani, illetve nem korlátozták aránytalanul a szolgáltatás igénybevételében. Az alábbi ügyben viszont a szolgáltató a kérelmezőt kizárólag életkora alapján zárta ki a szolgáltatásból, holott egyedi mérlegelést alkalmazhatott volna.

A kérelmező azt sérelmezte, hogy életkora (78 év) miatt nem vehetett igénybe hitelkártya szolgáltatást. A kérelmező előadta, hogy rendelkezett a bank által előírt hitelkártya igényléséhez szükséges feltételekkel, ennek ellenére kérelmét elutasították, és annak okát kifejezett kérdése ellenére sem indokolták meg. Az eljárásban a bank úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező hitelkártya-igénylését megelőző fél év alatt a kérelmezővel azonos helyzetben lévő, havi 60.000 Ft-ot meghaladó nettó jövedelemmel rendelkező, 72 év feletti igénylők kérelmét minden esetben elutasította. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon kimentését, miszerint a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének (PSZÁF) célvizsgálata alapján készült jelentés a bank hitelkártya termékkel kapcsolatos gyakorlatát megfelelőnek találta. Ugyanis ezen jelentésben a PSZÁF úgy nyilatkozott, hogy „hitelkártya esetén, ha az ügyfél igényléskori életkora 72 év, vagy annál magasabb, akkor egyedi kockázatkezelési jóváhagyás alapján lehetséges az igénylés befogadása”. A hatóság az ügyben megismert pénzügyi gyakorlat tekintetében a PSZÁF állásfoglalását is figyelembe vette, mely szerint a pénzügyi intézménynek mérlegelnie kell, hogy milyen módon nyújthat hitelt idősebb ügyfelének. Az ügyben a hitelkérelem elutasításának oka minden más tényező vizsgálata nélkül kérelmező életkora volt, amit a bank nem tudott hitelt érdemlően cáfolni, ezért a hatóság a jogsértést megállapító határozatot hozott, és határozatának nyilvánosságra hozatala mellett ötmillió forintos bírságot is kiszabott a bankra.⁴³

V.3. Eltérő minőségben történő szolgáltatásnyújtás, áruforgalmazás

Az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségbe történő belépés korlátozásán vagy a szolgáltatás megtagadásán túl az is sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha valaki védett tulajdonsága miatt az adott helyen rendelkezésre álló áruktól, szolgáltatásoktól eltérő –gyengébb – minőségben jut csak hozzá az áruhoz, szolgáltatáshoz, például hideg pörkölttel szolgálják ki egy étteremben a nemi identitása elleni rosszállás kifejezéseként. Bár a szolgáltatáshoz való hozzáférés korlátozásához közelebb áll, de talán itt érdemes megemlíteni azokat az eseteket is, amikor egyes szórakozóhelyek eltérő belépési feltételeket támasztanak férfiak és nők számára, jellemzően oly módon, hogy a nők számára ingyenes a belépés, míg a férfiaknak belépőjegyet kell fizetniük.

⁴² Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól (16. oldal). <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2013beszamolo.pdf>

⁴³ EBH/188/2010.

A férfi nemhez tartozó kérelmező azt sérelmezte, hogy egy szórakozóhelyre 300 Ft-os belépőjegy vásárlása ellenében léphetett csak be, míg ugyanekkor a nőknek nem kellett belépőjegyet váltaniuk. Az eljárásban a hatóság megállapította, hogy a szórakozóhely rendszeresen szervezett olyan rendezvényeket, amelyekre kérelmező esetéhez hasonlóan kizárólag a nők juthattak be ingyenesen. A szórakozóhely védekezésében hivatkozott a nemi szerepek különbözőségére, szokásokra, miszerint párok esetében a férfi fizeti a nő belépőjét is, így valójában a szórakozóhelyet látogató párok kiadásait csökkenti, hogy csak egy belépőjegyet kell fizetniük. Hivatkozott arra is, hogy a szórakozóhely nyereségességének feltétele a szórakozóhelyen a „nemek egyensúlyát” biztosító gyakorlat, ami álláspontja szerint egyébként előnyben részesítést valósít meg. Eljárás alá vont védekezését a hatóság nem fogadta el. A hatóság álláspontja szerint nemi sztereotípiákkal diszkriminatív gyakorlatot igazolni nem lehet, az előnyben részesítés törvényi feltételei sem álltak fenn, egyebekben pedig eljárás alá vont nem támasztotta alá bizonyítékokkal, hogy a szórakozóhely gazdaságilag ellehetetlenülne, ha a belépést férfiak és nők számára azonos feltételekhez kötnék. A hatóság a jogsértést megállapította, és az eljárás alá vontat tiltotta a jogsértő gyakorlat jövőbeni folytatásától.⁴⁴

Hasonlóan hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek ingyenes többletszolgáltatások is, mint például ingyen ital a hölgyek számára, amennyiben ez a szolgáltatónál rendszeres gyakorlat. A hatóság gyakorlatában még nem volt rá eset, de ugyancsak az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző lehet az a gyakorlat, amikor a szolgáltatás árát nem objektív szempontokhoz, hanem a vendég neméhez igazítják (pl. a fodrászok tipikusan eltérő árakat alkalmaznak férfiak és nők esetében, függetlenül attól, hogy valóban különbség van-e a szolgáltatás tartalmában).

V.4. Szolgáltatásból kizárást jelző felirat vagy jelzés elhelyezése

Az Ebktv. a külön nevesített jogsértő magatartások között sorolja fel az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele területén olyan felirat vagy jelzés elhelyezését az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak. A feliratnak vagy jelzésnek természetesen közvetve vagy közvetlenül valamely védett tulajdonsággal kell összefüggésben lennie, ellenkező esetben az nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, még ha egyébként sérti is az emberi méltóságot.

Egy roma jogvédő szervezet, mint közérdekű igényérvényesítésre jogosult panaszt nyújtott be a hatósághoz egy benzinkutat üzemeltető céggel szemben. A panasz szerint a cég vezetője az alábbi feliratot helyezte el az általa üzemeltetett benzinkút gépházain és a shop bejáratán: „Az elmúlt időszakban számos nem fizetéses tankolás történt a cigány kisebbséghez tartozók részéről. Ezért ha 2009. november 15-ig az alábbi forgalmi rendszámú autók nem jelentkeznek a tartozásuk rendezésére (...), úgy 2009. november 15-től a cigányságot a (...) benzinkúton nem szolgáljuk ki. Tesszük ezt a

⁴⁴ EBH/579/2013.

dolgozóink fizetése és családjuk megélhetése érdekében.” A kérelmező előadta, hogy a cégvezető szerint az elmúlt években roma származású személyek fizetés nélkül távoztak a benzinkúttól, így kb. 700.000 Ft összeggel károsították meg őt, a felirat pedig azért került kihelyezésre, mert megelégette fenti cselekményeket. A felirat több mint egy hétig kihelyezve maradt, de a kérelmező ellenőrizte, hogy november 15-én kiszolgálták a romákat a benzinkúton, és a felirat sem volt már látható. Az eljárás alá vont a nyilvánosság előtt tette indokaként arra hivatkozott, hogy ő maga több esetben vált szabálysértés/bűncselekmény áldozatává, tudomása szerint roma elkövetők által. Az őt ért sérelmek szabálysértési/büntető eljárás tárgyát képezhetik, de a hatóság szerint nem adhatnak alapot az általa ez esetben alkalmazott szintén jogsértő megoldásra. Bármely etnikai kisebbség valamennyi tagját az egyedi elkövetőkkel azonosítani, ezáltal kiszolgáltatásukat megtagadni, vagy ennek veszélyével fenyegetni törvényes eszköznek nem minősülhet. A jogaiban sértett személy nem válogathat önkényesen az eszközökben, mert ezzel mások (jelen esetben a roma kisebbséghez tartozók) jogait és emberi méltóságát sérti.⁴⁵

A szabály alól azonban van kivétel. Az Ebktv. 30. § (2)-(3) bekezdése megengedi, hogy a védett tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető. A korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből; az nem történhet az adott csoporthoz nem tartozó személyekkel szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon.

⁴⁵ EBH/1801/2009.

Ellenőrző kérdések

1. Melyik állítás igaz az alábbiak közül?
 - a) Áruk forgalmazása, szolgáltatások nyújtása esetén az Ebktv. megengedi az eltérő bánásmódot nemi alapon, mert úgy rendelkezik, hogy a nőket minden lehetséges módon előnyben kell részesíteni.
 - b) Sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a kerekesszékes közlekedő vendég nem tud bejutni egy étterembe, mert az nem akadálymentes.
 - c) Nem köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét az, aki saját lakását az interneten, egy ingatlanportálon hirdeti bérbeadásra.
 - d) Az Ebktv. megengedi a belépés korlátozását a védett tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe.

2. Egy szórakozóhelyre a biztonsági őr nem enged be egy színes bőrű fiatalembert, emellett sértő megjegyzéseket tesz a származására. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének mely formái merülhetnek fel a biztonsági őr magatartása kapcsán?
 - a) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés és zaklatás.
 - b) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés és megtorlás.
 - c) Közvetett hátrányos megkülönböztetés.
 - d) Nem merül fel az egyenlő bánásmód követelményének sérelme, egy szórakozóhelynek joga van megválogatni a vendégkörét.

3. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértését megvalósító mely magatartásokat említi kifejezetten az Ebktv. az áruk forgalmazása, szolgáltatások nyújtása terén?
 - a) szolgáltatások nyújtásának vagy áru forgalmazásának megtagadása
 - b) szolgáltatás nyújtása, áru forgalmazása az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben
 - c) olyan felirat vagy jelzés elhelyezése, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak
 - d) a törvény még példálózó felsorolást sem tartalmaz a szóba jöhető magatartásokat illetően

VI. Az egyenlő bánásmód követelményének megtartása a lakhatással összefüggő jogviszonyokban

Az Ebktv. lakhatás cím alatt nem minden a lakhatással kapcsolatosan szóba jöhető jogviszonnyal foglalkozik, hanem kifejezetten csak a lakhatás megteremtését elősegítő állami és az önkormányzati intézkedésekkel kapcsolatosan mond ki kötelezettséget. Ezen intézkedések rendszerint jogszabályban szabályozottak, azonban a hatóság magát a jogszabályt nem, kizárólag annak alkalmazását vizsgálhatja. Az ingatlanokkal kapcsolatos egyéb esetekben az 5. § a) és b) pontjai alapján keletkezhet kötelezettség az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, ahogy azt korábban már említettük.

A 26. § négy olyan alesetet sorol példálózó jelleggel, ahol a lakhatással kapcsolatosan sérülhet az egyenlő bánásmód követelményének sérelme:

1. A lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatások nyújtása.

Lakhatást elősegítő támogatásokról rendelkezik a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (lakásfenntartási támogatás, adósságkezelési szolgáltatás, támogatott lakhatás stb.). A lakáscélú állami támogatásokról szól a 12/2001. (I.31.) Kormányrendelet. Ezen támogatások odaítélésekor felmerülhet, hogy egyes, meghatározott védett tulajdonsággal rendelkező csoportok közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésben részesülnek.

2. Állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését eredményezheti az is, ha önkormányzati vagy állami lakástulajdon értékesítésekor, bérbeadásakor vagy új építési telkek kialakításakor olyan feltételeket állapítanak meg, melyeket egyes védett tulajdonsággal rendelkező csoportok nem tudnak, vagy nagyobb arányban nem tudnak teljesíteni, mint a védett tulajdonsággal nem rendelkezők.

3. Használatbavételi és egyéb hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése. Az építési hatósági engedélyek kiadásánál sem lehet szempont valamely személy vagy csoport védett tulajdonsága.

4. A lakáshoz jutási feltételek olyan módon történő meghatározása, hogy egyes csoportok védett tulajdonságuk szerint valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján különüljenek el.

Ebben az esetben a szegregáció egyik alesetéről van szó. Amennyiben egy védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjai saját elhatározásukból települnek egymás közelébe, ez kizárja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Ha azonban a lakáshoz jutás feltételeinek meghatározása azt eredményezi, hogy például a kedvezőtlenebb vagyoni helyzetű vagy éppen a roma nemzetiséghez tartozó személyek, alacsony társadalmi státuszú külföldi személyek akaratuk ellenére kerülnek egy

adott településre vagy településrészre, ez már, mint szegregáció sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyen gyakorlatra lehet példa, amikor egy önkormányzat úgy kíván megszabadulni egyes csoportoktól, hogy egy másik, rendszerint elszigeteltebb településen vagy településrészen vásárol számukra lakóingatlant.

*Megsértette az egyenlő bánásmód követelményét az az önkormányzat, amely a hozzá forduló családot először Albérlők Átmeneti Otthonában helyezte el, majd miután ez az elhelyezési lehetőség megszűnt, az ötgyermekes (köztük magatartászavaros, autista és sajátos nevelési igényű gyermeket nevelő) családot egy 35 nm-es lakásba költöztette. A lakás penészes volt, vizesedett, és nem volt fűthető. Eközben az Albérlők Átmeneti Otthonának megszűnésével érintett nyolc másik család számára az önkormányzat kedvezőbb lakhatási körülményeket biztosított. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság először elutasította az érintett családfő kérelmét, majd megismételt eljárásban megállapította, hogy az önkormányzat kérelmezővel szemben, gyermekeinek betegsége és fogyatékosága, valamint egyéb helyzete miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy számukra kedvezőtlenebb lakáskörülményeket biztosított, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő családoknak. Kérelmező igazolta, hogy a gyermekei gyakorta betegek a kedvezőtlen lakáskörülmények miatt, az önkormányzat különböző szerveihez azonban hiába fordult a lakáskörülmények javítása érdekében. Míg a vele összehasonlítható helyzetben lévő családok lakhatási körülményei javultak, kérelmező helyzete nem javult, az önkormányzat által felajánlott megoldások a meglévő helyzethez képest visszalépést jelentettek volna. Az önkormányzat nem tudta bizonyítani, hogy nem kellett megtartania az adott esetben az egyenlő bánásmód követelményeit, ahogy azt sem, hogy objektív indokai lettek volna a megkülönböztetésnek.*⁴⁶

Fontos megemlíteni, hogy az Ebktv. alapján az önkormányzatok ötévente kötelesek helyi esélyegyenlőségi program elfogadására. Ebben helyzetelemzést kell készíteni a hátrányos helyzetű csoportok – különös tekintettel a nők, a mélyszegénységben élők, romák, a fogyatékkal élő személyek, valamint a gyermekek és az idősek – oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről, illetve a helyzetelemzésen alapuló intézkedési tervben meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt komplex problémák átfogó kezelése érdekében szükséges intézkedéseket.⁴⁷

⁴⁶ Legfelsőbb Bíróság Kfv.III.37.911/2010/5. , EBH/628/2009/27.

⁴⁷ Ebktv. IV. fejezet, illetve a helyi esélyegyenlőségi programok elkészítésének szabályairól és az esélyegyenlőségi mentorokról szóló 321/2011 (XII.27.) Kormányrendelet

Ellenőrző kérdések

1. Felmerül-e az egyenlő bánásmód követelményének sérelme, ha az önkormányzat az önkormányzati bérlakás iránti kérelmek elbírálásakor a roma származású igénylőket egy külvárosi, gyengén közművesített településrészen juttatja bérleményhez, míg a nem roma kérelmezők egy jobban kiépített infrastruktúrájú környéken jutnak lakáshoz?
 - a) Igen, szegregációt és közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést is megvalósíthat az önkormányzat.
 - b) Nem, hiszen roma származású és nem roma kérelmezők is lakáshoz juthattak.
 - c) Igen, szegregáció merülhet fel.
 - d) Nem, mert az önkormányzatok a lakhatással összefüggésben nem kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

2. Melyik állítás helyes az alábbiak közül?
 - a) A lakáshoz jutási feltételeket tilos úgy meghatározni, hogy azokat az egyes védett tulajdonsággal rendelkező csoportok teljesíteni tudják.
 - b) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem eredményezheti, hogy a védett tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.
 - c) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a védett tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.
 - d) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a településen elkülönült településrészek jöjjenek létre.

VII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése a szociális biztonság és egészségügy területén

VII.1. Jogszabályi alapok

VII.1.1. Az Alaptörvény és az Egészségügyről szóló törvény vonatkozó rendelkezései

Magyarország Alaptörvénye XX. cikkének (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez. A XX. cikk (2) bekezdése szerint az (1) bekezdés szerinti jog érvényesülését Magyarország genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdasággal, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosításával, a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával, valamint a környezet védelmének biztosításával segíti elő. Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése alapján Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson.

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (Eütv.) 2. § (2) bekezdése értelmében az egészségügyi szolgáltatások igénybevétele során érvényesülnie kell az esélyegyenlőségnek. Az Eütv. 10. § (1) bekezdése szerint az egészségügyi ellátás során a beteg emberi méltóságát tiszteletben kell tartani.

Figyelemmel az Alaptörvény emberi méltósághoz való jogot deklaráló II., valamint általános diszkriminációtilalmat kimondó XV. cikkére is, a fentebb hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján elmondható, hogy az emberi méltóságot minden esetben sértő hátrányos megkülönböztetést az egészségügyi és szociális ellátás, valamint szolgáltatások területén is tiltja a jogalkotó. Azaz, akár az állam, akár a magánszféra szereplői által kínált egészségügyi szolgáltatás igénybevételekor nemzetiséghez való tartozása, szexuális irányultsága, vagyoni helyzete, életkora és más védett tulajdonsága miatt senkit sem érhet hátrány.

VII.1.2. Az Ebktv. vonatkozó rendelkezései

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénynek (Ebktv.) a jogszabály **személyi hatályát** meghatározó 4. § h) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények, k) pontja szerint pedig az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók kötelesek megtartani. Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonság és egészségügy területén megtartani köteles személyek esetén utalni kell a szintén a törvény személyi hatályát meghatározó 5. § a) és b) pontjaira is, hiszen a magánszféra területén is működnek olyan szolgáltatók, amelyek fő tevékenységük szerint egészségügyi szolgáltatást nyújtanak (pl. magánklinikák, szépeészeti orvosi beavatkozást kínáló magánrendelők), akik a szolgáltatásaikat kínáló hirdetések feladásakor, illetve az általuk kínált egészségügyi szolgáltatás nyújtásakor szintén nem járhatnak el diszkriminatív módon.

A szociális biztonság és egészségügy területén megvalósuló hátrányos megkülönböztetés tekintetében is irányadó az Ebktv. 8. §-a által tartalmazott, ún. védett tulajdonságok katalógusa. Vagyis, e speciális területen is csak abban az esetben beszélhetünk diszkriminációról, ha a sérelmet szenvedett személyt ért hátrány az adott személy valamely **védett tulajdonságával** (nemével, nemzetiséghez való tartozásával, vagyoni helyzetével stb.) összefüggésben következett be. Másik oldalról közelítve, az Egyenlő Bánásmód Hatóság a szociális biztonság és egészségügy területén bekövetkezett sérelmek vonatkozásában is csak akkor rendelkezik hatáskörrel a hozzáforduló panaszának vizsgálatára, ha a kérelmező az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglaltaknak eleget téve az őt ért hátrány mellett védett tulajdonságát is valószínűsíti.

A szociális biztonság és egészségügy - mint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése vonatkozásában a jogalkotó által meghatározott öt speciális terület közül az egyik – **területére vonatkozó szabályokat** az Ebktv. III. Fejezetének 24. és 25. §-ai tartalmazzák.

Az Ebktv. 24. §-a a *szociális biztonsággal összefüggő rendelkezéseket* tartalmazza. Az egyenlő bánásmód szociális védelemre vonatkozó szabályozásának alapját elsősorban az Európai Unió vonatkozó irányelvei képezik, különösen a 79/7/EGK irányelv, valamint a 86/378/EGK irányelv.⁴⁸ A hivatkozott § azon ellátásokat sorolja fel, amelyek igénylése és biztosítása során az egyenlő bánásmód követelményét különösen érvényesíteni kell, a hivatkozott § e körben a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátásokat nevesíti.

A törvény 25. §-a az *egészségügyi ellátással kapcsolatos rendelkezéseket* foglalja magában, e körben nevesíti azokat a helyzeteket és eseteket, amelyek az egészségügyi szolgáltatásnyújtás fogalmán belül helyezhetők el, és amelyek során az egyenlő bánásmód követelményének megtartására különösen figyelemmel kell lenni. A hivatkozott § a következő esetekről szól: a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel, a gyógyító-megelőző ellátás, a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata, valamint az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítése. E felsorolással kapcsolatban arra szükséges rávilágítani, hogy az abban szereplő helyzetek és esetek az egészségügyi ellátás területét komplex módon lefedik. Vagyis, nem csak a konkrét vizsgálatokon és egészségügyi ellátásban való részvétel tekintetében tiltott a diszkrimináció, hanem a szóban forgó jogszabályhely értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül az is, ha például a roma származású személyek nem várakozhatnak azonos helyiségben a nem roma származásúakkal (az orvosi váróban elkülönítve vagy a rendelő épületén kívül kell várakozniuk). Hátrányos megkülönböztetésről beszélhetünk továbbá akkor is, ha például a szemmel láthatóan kedvezőtlenebb vagyoni, társadalmi státuszú személyeknek jóval hosszabb időt kell az orvosi vizsgálatra várakozva eltölteniük, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, kedvezőbb szociális és anyagi körülményekkel bíró személyek csoportjának.

⁴⁸ Az Ebktv. indokolása

Az Ebktv. 25. § (2) bekezdése az **előnyben részesítés szociális biztonság és egészségügy területén** megvalósuló lehetőségét teremti meg azzal, hogy kimondja, törvény, illetve törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve bármely más védett tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg. Példaként említhető e körben a közgyógyellátás, amely vagyoni helyzet alapján biztosít a gyógyszervásárlás során igénybe vehető kedvezményt az érintetteknek.

A szociális biztonság és egészségügy területén az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében foglalt **általános kimentési szabály** érvényesül, azaz – amennyiben nem alapjogok ütközéséről van szó - a hátrányos megkülönböztetést alkalmazó fél akkor mentheti ki magát, ha a megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indokát adja.

VII.2. Releváns jogesetek az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatából a szociális biztonság és egészségügy területén

a) szexuális irányultsággal összefüggő megkülönböztetés

Egyezséggel zárult az az eljárás, amelyben a hatóság azt vizsgálta, hogy egy vérellátó szolgálat a hozzá forduló panaszosokkal szemben szexuális irányultságuk miatt megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az egymással 8 éve monogám lesbikus élettársi kapcsolatban élő kérelmezők panaszukban azt sérelmezték, hogy a lakóhelyükön szervezett véradáson a véradáshoz szükséges vizsgálatokat végző orvos - miután kiderült, hogy élettársi kapcsolatban élnek - a pár már előzetes orvosi vizsgálaton átesett tagja esetében leállította a véradást. Ezt követően a pár másik tagjának azt mondta, hogy a homoszexualitás betegség és a kérelmezők azonnal hagyják abba ezt az életmódot. Végül az orvos a köztük lévő kapcsolatot az ún. véradó bizonylaton kockázatos nemi kapcsolatnak minősítette és ezzel kizárta a kérelmezőket a véradásból. A hatóság előtti eljárást lezáró egyezségben az eljárás alá vont vérellátó szolgálat bocsánatot kért a kérelmezőktől, amiért a szóban forgó helyen és időben tartott véradás alkalmával azt követően, hogy kiderült, lesbikus párkapcsolatban élnek, nem adhattak vért. A vérellátó szolgálat vállalta továbbá, hogy a honlapjáról elérhető, véradóknak szóló tájékoztatóját kiegészíti a következőkkel: „a kockázatos szexuális magatartás tárgykörébe nem tartozik azon élettársi viszony, amikor két nő létesít együttélés során szexuális kapcsolatot”. Végül az eljárás alá vont vérellátó szolgálat – szintén az egyezségben foglalt vállalásának megfelelően – az egyezség szövegét a honlapján 60 napra nyilvánosságra hozta.⁴⁹

⁴⁹ EBH 2013 Beszámoló, 30. o.

levételéről. Mindazonáltal az egészségügyi intézmény főigazgatója a hatóság előtt tartott tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy azoknál a betegeknél, akiknek fertőző betegségről tudomást szereznek a páciens elmondása alapján, indokoltnak tartják külön rendelő kialakítását és ellátásuknak ily módon történő biztosítását. Az Ebktv. szerinti általános kimentési szabály tárgyi ügyben történő alkalmazásával a hatóság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a HIV-fertőzöttségüket illetve AIDS betegségüket felfedő betegek tekintetében az eljárás alá vont egészségügyi intézmény egyedi intézkedése (kiírás elhelyezése), valamint külön rendelőben történő kezelésük tárgylagos mérlegelés szerinti ésszerű indokot nem elégít ki. Ezért a hatóság megállapította, hogy az egészségügyi intézmény a HIV-fertőzött és AIDS-beteg személyek fertőzéssel össze nem függő egészségügyi ellátása tekintetében, e csoporthoz tartozó személyekkel szemben - egészségi állapotukkal összefüggésben - közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és ezzel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.⁵¹

d) fogyatékossgal összefüggő hátrányos megkülönböztetés megállapítására irányuló kérelem elutasítása a szociális biztonság és egészségügy területén

Az értelmi akadályozottsága mellett halláscsökkenésben is szenvedő, halmozottan fogyatékos kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy a bepanaszolt egészségügyi intézmény orvosa vizsgálat nélkül, kizárólag a kérelmező leleteinek gyors áttanulmányozását követően megtagadta az általa régóta várt hallókészülék beültetését mentális állapotára és egyéb betegségeire való hivatkozással. A vizsgálat elmaradásával kapcsolatban az eljárás alá vont egészségügyi intézmény a hatóság előtti eljárás során előadta, hogy a szóban forgó vizsgálat nem hallás-, hanem implantációra való alkalmassági vizsgálat volt, az alkalmasság elbírálására pedig minden esetben az orvosi dokumentáció alapján kerül sor. Az egészségügyi intézmény a beültetés megtagadásának okaként alapvetően orvos szakmai indokokra hivatkozott, miszerint az életveszélyes állapotot idézne elő figyelemmel arra, hogy a kérelmezőt önvészélyes megnyilvánulások jellemzik – fejét nagy erővel gyakran a falba veri – és egy implantáció a fejben egy-egy ütés vagy rázkódás alkalmával a kérelmezőre nézve különösen veszélyes is lehet. Tárgyi ügyben a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont egészségügyi intézmény a kérelmező által sérelmezett magatartás ésszerű indokát adta, ezért a kérelmet elutasította.⁵²

⁵¹ EBH 2013 Beszámoló, 27-29. o.

⁵² EBH/783/2011 sz. ügyben hozott döntés

Ellenőrző kérdések

1. Mely jogalanyok kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét a szociálisbiztonság és egészségügy területén?
 - a) kizárólag a közszférában működő szociális és egészségügyi ellátást nyújtó intézmények és szolgáltatók
 - b) a magánszféra egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatói, kivéve, ha szolgáltatásaikat kínáló hirdetést adnak fel
 - c) a közszférában működő szociális és egészségügyi ellátást nyújtó intézmények és szolgáltatók, valamint a magánszféra egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatói szolgáltatásaik hirdetésekor, illetve azok nyújtásakor

2. Az egyenlő bánásmód követelményének megtartására az egészségügyi szolgáltatásnyújtás során különösen figyelemmel kell lenni
 - a) kizárólag a szűrővizsgálatokon való részvétel és a gyógyító-megelőző ellátás során
 - b) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel, a gyógyító-megelőző ellátás, a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata, valamint az élelmezési és egyéb szükségletek kielégítése során
 - c) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel, a gyógyító-megelőző ellátás, a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata során, kivéve az élelmezési szükségletek kielégítését, mivel az az áruforgalmazás területére tartozik

3. Hogyan menthető ki a szociális biztonság és egészségügy területén alkalmazott hátrányos megkülönböztetés?
 - a) a hátrányos megkülönböztetést alkalmazó fél akkor mentheti ki magát, ha a megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indokát adja
 - a. a hátrányos megkülönböztetést alkalmazó fél akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy az általa nyújtott egészségügyi vagy szociális ellátás, illetve szolgáltatás során tanúsított magatartása az egészségügyi vagy szociális ellátás, illetve szolgáltatás jellege vagy természete alapján indokolt, a szolgáltatás, illetve az ellátás nyújtása során számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan arányosnak tekinthető

VIII. Jogorvoslat a bírósági eljárásban, végrehajtási eljárás

VIII.1. Rendes jogorvoslat

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság érdemi döntéseivel (határozat, végzés) főszabály szerint felülvizsgálati kérelemmel lehet fordulni a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 98. § (2) bekezdése sorolja fel azokat a végzéseket, amelyekkel szemben felülvizsgálati kérelemmel lehet élni, amelyet a bíróság a nemperes eljárás szabályai szerint bírál el. A hatóság azokban az esetekben, amikor érdemben dönt az ügyben, határozatot hoz, amellyel szemben a kézhezvételtől számított 30 napon belül – ez vonatkozik a felülvizsgálattal megtámadható végzésekre is – a bírósághoz lehet fordulni. A Ket. 100. § (1) bekezdésének b) pontja azonban kiveszi azokat a határozatokat a felülvizsgálattal megtámadható döntések alól, amikor az ügyfelek egyezségét a hatóság jóváhagyja.

A felülvizsgálati kérelmet a hatósághoz kell benyújtani, és a hatóság feladata ellenkérelemmel és az ügyben született közigazgatási iratokkal együtt történő felterjesztés a bírósághoz. Ennek azokban az esetekben, ahol végrehajtás felfüggesztését kérte a fél a bíróságtól, 8 nap alatt, egyéb esetekben 15 nap alatt kell a hatóságnak eleget tennie.

A hatóság által megállapított valamely szankció végrehajtásának felfüggesztését annak a félnek kell kérnie, akit a hatóság elmarasztalt az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, és kötelezett valamire, pl. pénzbírság szankciót állapított meg vele szemben, vagy kötelezte arra, hogy a hatóság döntését a honlapján hozza nyilvánosságra. Ugyancsak a felülvizsgálati kérelemben kell nyilatkozni arról, hogy kéri-e az ügyfél – aki a bíróság eljárásban már felperes lesz – hogy ügyében tárgyalást tartson a bíróság, illetve három bíróból álló tanács bírálja el az ügyét. Erre a hatóságnak, amely alperes lesz a bíróság előtt, kizárólag az ellenkérelem beadásával egyidejűleg van lehetősége. Lényeges, hogy a bírósági eljárás már a Polgári perrendtartás szabályai szerint zajlik, és itt már nem érvényesül automatizmus a költségmentességet illetően, tehát a pereszes felet a bíróság marasztalhatja a perköltségben, illetve illeték megfizetésére kötelezheti, kivéve, ha részére teljes költségmentességet engedélyeztek.

A bíróság azokban az esetekben, amikor tárgyalást tart, maga is foganatosíthat tanúmeghallgatást, kirendelhet az ügyben igazságügyi szakértőt, vagy helyszíni szemlét is tarthat.

A bíróság a perbe történő beavatkozás lehetőségéről értesíti a közigazgatási eljárásban részt vett ellenérdekű felet, tehát amikor a felülvizsgálati eljárást az eljárás alá vont fél kezdeményezte, akkor a kérelmezőt, és fordítva.

A bíróság az alábbi döntéseket hozhatja:

- elutasítja a keresetet
- hatályon kívül helyezi a hatóság döntését
- hatályon kívül helyezi a hatóság döntését és új eljárás lefolytatására kötelezi a hatóságot.

A bíróság tehát nem változtathatja meg a hatóság döntését, ugyanakkor azokban az esetekben, amikor új eljárás lefolytatására kötelező döntést hoz, az ítéletében iránymutatást ad, hogy mit és milyen szempontok szerint vizsgáljon a hatóság.

Amennyiben a közigazgatási döntés olyan lényeges eljárási vagy anyagi jogszabályt sért, amelyet a bírósági eljárásban nem lehet orvosolni, a bíróság a hatóság döntésének hatályon kívül helyezése mellett visszaadja az ügyet a hatóságnak, hogy abban folytasson le új eljárást. Az eljárási hiba akkor lényeges, ha annak hiányában más tartalmú döntés született volna, a közigazgatási hatósági eljárás eltérő eredményre vezetett volna és ezt a felperes illetve nemperes eljárásban a kérelmező kellőképpen igazolja. A bíróság hivatalból vizsgálja azt is, hogy az ügyben a hatóságnak volt-e hatásköre eljárni, az eljárás alá vont az Ebktv. személyi hatálya alá tartozott-e. Ennek hiányában a bíróság a hatóság döntését hatályon kívül helyezi.

Azokban az esetekben, amikor a bíróság hatályon kívül helyezi a hatóság döntését, az ügy véget ér, tehát – a rendkívüli jogorvoslat lehetőségét leszámítva – gyakorlatilag az eljárás befejeződik, mintha maga a hatóság utasította volna el a kérelmet.

VIII.2. Rendkívüli jogorvoslat

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntéseinél az egyfokúság érvényesül, ami a fentiekben kifejtettek szerint azt jelenti, hogy határozatai és végzései ellen fellebbezést nem lehet benyújtani, kizárólag – néhány eset kivételével – a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól lehet kérni a döntés felülvizsgálatát. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság jogerős ítéletével szemben a Kúriához lehet fordulni az ítélet kézbesítésétől számított 60 napon belül. A Kúria előtt kötelező a jogi képviselő (ügyvéd, ügyvédi iroda, jogtanácsos) az ítélet ellen felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél számára.

VIII.3. Végrehajtás

Azokban az esetekben, amikor a hatóság valamely, az Ebktv. 17/A. § -ban felsorolt szankciót alkalmaz, főszabály szerint a kérelmezőnek kell kérnie a hatóságtól, hogy indítsa meg a végrehajtási eljárást az arra kötelezett ellenérdekű féllel szemben, ha az nem tett eleget a hatóság kötelezésének. Tehát amikor a hatóság arra kötelezi a jogsértő eljárás alá vont felet pl. szórakozóhelyet, hogy vegye le a bejáratról a diszkriminatív kiírást, mely szerint „romákat nem szolgálunk ki”, vagy az üzletet, hogy vegye le vakvezető kutyával belépni tilos piktogramot az ajtóról, akkor abban az esetben tudja felelősségre vonni a jogsértőt, ha a kérelmező jelzéssel él felé, hogy a döntést nem hajtották végre. Kivételt képeznek ez alól azok az esetek, amikor maga a hatóság ellenőrzi, hogy a szankcióként

alkalmazott pénzbírságot befizették-e hozzá, illetve amikor maga intézkedik arról, hogy a döntését a honlapján nyilvánosságra hozza.

A hatóság olyan esetekben, amikor valamely meghatározott cselekmény végrehajtása iránt intézkedik, pl. akadálymentesítés megvalósítására kötelezte döntésében az eljárás alá vont szervet, vizsgálja azt, hogy a kötelezés elmaradása felróható-e a kötelezettnek, ugyanis ebben az esetben vele szemben vagyoni helyzete és jövedelmi viszonyai vizsgálata nélkül is eljárási bírságot szabhat ki.

Ritkán, de előfordul, hogy a hatóság, mint végrehajtást foganatosító szerv a jogosult és a kötelezett együttes meghallgatását követően dönt a végrehajtás módjáról. Ilyen ügy volt, amikor a hatóság döntésével az iskolai szegregáció, mint jogsértő magatartás megszüntetésére kötelezte az eljárás alá vont szervet, azonban nyilvánvalóan nem részletezte döntésében, hogy ennek az miként tegyen eleget.

Végrehajtási eljárásnak van helye a fentiekén kívül, amikor a hatóság még a közigazgatási eljárás alatt eljárási bírság megfizetésében marasztalja az ügyfelek valamelyikét, pl. mert nem működik együtt a hatósággal, zavarja a tárgyalás rendjét, ittasan jelenik meg a tárgyaláson stb.

A Ket. ez ellen az ún. közbenső végzéssel szemben is megengedi a jogorvoslatot, illetve a hatóság érdemi döntését követően indult végrehajtási eljárásban hozott végzéssel szemben is, tehát felülvizsgálati kérelem terjeszthető elő ugyancsak a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnak címezve, de a hatóságnál benyújtva.

Végül végrehajtási eljárás indul, de már a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (Vht.) szabályai alapján azokban az esetekben, amikor a bírósági eljárás során a hatóság javára megítélt perköltséget nem fizeti meg a felperes, és az inkasszó nem vezet eredményre.

Ellenőrző kérdések

1. A hatóság érdemi döntéseivel szemben milyen jogorvoslati lehetősége van az ügyfélnek?
 - a) fellebbezés a felettes hatósághoz
 - b) felülvizsgálati kereset a bírósághoz
 - c) nincs helye jogorvoslatnak

2. Mennyi idő áll rendelkezésére az ügyfélnek, hogy a hatóság érdemi döntésével szemben jogorvoslat iránti igényt nyújtson be?
 - a) 15 nap
 - b) 30 nap
 - c) 60 nap

3. A hatóság mely döntésével szemben nincs helye jogorvoslatnak?
 - a) egyezséget jóváhagyó határozat
 - b) eljárást megszüntető végzés
 - c) jogsértést megállapító határozat

IX. Nemzetközi és uniós jogi lehetőségek a diszkriminációellenes küzdelemben

IX. 1. Bevezetés⁵³

Jelen fejezet tárgyát a diszkriminációellenes küzdelemben igénybe vehető nemzetközi és európai uniós normák és jogérvényesítési lehetőségek, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével foglalkozó releváns nemzetközi és európai uniós szereplők és szervezetek bemutatása képezi. Azért kell ezekről mindenképpen szót ejteni, mert az antidiszkrimináció területén releváns nemzetközi és uniós jog adja a hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozó hazai jogi szabályozás hátterét, tartalmazza azokat a kötelező erejű előírásokat és jelöli ki azokat a szttenderdeket, amelyek mentén a magyar antidiszkriminációs jogszabályokat a jogalkotó létrehozta, bizonyos (uniós) normák pedig jogalkotói aktus nélkül is kötelezik a hazai jogalanyokat. Bár a nemzetközi és uniós joganyagot nem a magyar jogalkotó alkotta, a nemzetközi egyezményeket különböző hazai jogszabályok kihirdetéssel beemelik a magyar jogrendszerbe, az uniós normák pedig vagy automatikusan, átültetés nélkül érvényesülnek (rendeletek), vagy pedig megfelelően át kell őket ültetni a hazai jogba (irányelvek).

A külsődlegesen, azaz nem a magyarországi jogalkotási folyamat eredményeként létrejövő normák két alapvető csoportba oszthatók: nemzetközi jogi normákra és uniós jogi normákra. *Az Európai Unió joga és a nemzetközi jog között jelentős különbségek vannak, melyekre az EU antidiszkriminációs jogával foglalkozó, IX.4. alfejezet világít rá.*

Az ENSZ, illetve az Európai Tanács emberi jogi és antidiszkriminációs rendszerének, vagyis a soron következő két alfejezet (IX.2., IX.3) tárgyának kontextusba helyezése szempontjából a nemzetközi és a hazai jog közötti különbségekre szükséges röviden utalni. A nemzetközi jog a nemzetközi kapcsolatok joga, amely elsősorban az államok egymás közötti viszonyait szabályozza. Az egyéb jogágakhoz képest speciális sajátosságát az adja, hogy nincsen az államok felett álló, tőlük elkülönült szervezet, amelyik (i) megalkotja a nemzetközi jogot, tehát létrehozza annak szabályait; (ii) azok betartásáról gondoskodik, megbünteti a szabályszegőket; és (iii) ennek érdekében kényszerrel használhat. A nemzetközi jogban nincsen olyan jogalkotó szerv, mint például a hazai jogban az országgyűlés, hanem maguk az államok alkotják megegyezéses alapon a normákat (nemzetközi szerződések), és jellemző módon ők maguk gondoskodnak a normák betartatásáról is – szabályszegés esetén ugyanis a kényszerrel maguk a jogalanyok, az államok használhatják (pl. gazdasági szankciókkal, diplomáciai eszközökkel, végső esetben háború megindításával). Magánszemélyek a nemzetközi jognak rendkívül korlátozott formában lehetnek alanyai (tehát rájuk nézve nemzetközi jogi normából

⁵³ A Bevezető rész az Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP-5.5.5 projektje keretében készült antidiszkriminációs tankönyv „Nemzetközi és közösségi jogi lehetőségek a diszkrimináció ellenes küzdelemben” című, Dr. Kádár András Kristóf által írt fejezete bevezető részének felhasználásával készült (Tankönyv, 17-18. oldal)

nagyon ritkán fakad jog vagy kötelezettség), leginkább olyankor fordul ez elő, amikor valamely nemzetközi szerződésben rögzített alapvető joguk csorbát szenved - feltéve, ha az adott nemzetközi szerződés lehetővé teszi egyének számára a jogérvényesítést.

IX.2. Az ENSZ emberi jogi és antidiszkriminációs rendszere⁵⁴

Az Egyesült Nemzetek Szervezetét (ENSZ) a II. világháború után hozták létre a tagállamok. Alapokmánya 1945. október 24-én lépett hatályba, Magyarország 1955-ben lett a tagja. Az ENSZ Alapokmányban nevesített szervei közül a legfontosabbak az alábbiak.⁵⁵

A *Közgyűlés* tanácskozó szerv, amelynek tagja valamennyi ENSZ tagállam. Mindegyik tagállamnak egy szavazata van. A Közgyűlés bármilyen kérdést megvitathat és ajánlásokat tehet vele kapcsolatban a tagállamoknak illetve a Biztonsági Tanácsnak. A Közgyűlés dönt az új tagok felvételéről, a tagsági jogok felfüggesztéséről, a tagok kizárásáról. A *Biztonsági Tanács* (BT) alapvető feladata a béke fenntartása. Ha valahol a béke veszélybe kerül, vagy agresszióra kerül sor, a BT ajánlást tehet, de határozatot is hozhat, pl. rendszabályozó intézkedések (gazdasági blokád, stb.) elrendeléséről, de akár fegyveres erő alkalmazásáról is. A BT-nek 15 tagja van: 5 állandó (USA, Nagy-Britannia, Franciaország, Kína és Oroszország) és 10 változó (ezeket a Közgyűlés választja). Érdemi kérdésben 9 tag szavazatával dönt, de ebben az öt állandó tagnak benne kell lennie (vétójog). A *Gazdasági és Szociális Tanács* feladata – többek között - a gazdasági fejlődés, az életszínvonal növekedésének elősegítése és az emberi jogok betartásának előmozdítása. Kemény jogi eszközei nincsenek: például tanulmányokat végezhet, ajánlásokat tehet, nemzetközi konferenciákat hívhat össze, egyezménytervezeteket dolgozhat ki. A *Nemzetközi Bíróság* államok közötti vitákban dönt, egyéni panaszokat nem vizsgál. Csak akkor dönthet, ha a vitában részes államok alávetik magukat a joghatóságának, tehát elfogadják magukra nézve kötelezőnek a majdani döntést. Előzőeken kívül számos bizottság, szakosított és egyéb kapcsolt szerv működik az ENSZ keretei között (például FAO, IMF, UNESCO, UNICEF, UNHCR, WHO).

Az ENSZ égisze alatt számos emberi jogi tárgyú szerződés született. Ide sorolhatók az olyan általános kereteket jelentő szerződések, mint a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (Magyarországon kihirdette: 1976. évi 8. tvr.) vagy a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (kihirdette: 1976. évi 9. tvr.). A diszkriminációellenes küzdelem szempontjából releváns ENSZ-egyezmények között említhető például a Gyermekek jogairól szóló egyezmény (kihirdette: 1991. évi LXIV. tv.), a Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló egyezmény (kihirdette: 2007. évi XCII. tv.), a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről

⁵⁴ A IX.2. alfejezet az Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP-5.5.5 projektjében készült antidiszkriminációs tankönyv „Nemzetközi és közösségi jogi lehetőségek a diszkrimináció ellenes küzdelemben” című, Dr. Kádár András Kristóf által írt fejezete 2.1.1 alfejezetének felhasználásával készült (Tankönyv, 18-22. oldal); megj.: a CEDAW egyezmény részletes ismertetését a hivatkozott fejezet nem tartalmazta

⁵⁵ További információért lásd a Magyar ENSZ Társaság honlapját: <http://www.menszt.hu/>

szóló egyezmény (kihirdette: 1969. évi 8. tvr.), az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló egyezmény (kihirdette: 1964. évi 11. tvr.) vagy a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény (angol rövidítése: CEDAW, kihirdette: 1982. évi 10. tvr.).

Az ilyen típusú egyezmények felépítése hasonló. Az egyezmény első része a fogalom-meghatározásokat és az általános alapelveket rögzíti, ezt követi azon kötelezettségek katalógusa, amelyeket az egyezményben részes államok az aláírással magukra vállalnak (itt sorolják fel például azokat az egyéni jogokat, amelyeket az egyezmény alapján a részes államok biztosítani kötelesek a velük kapcsolatba kerülő személyek számára). Általában ezután következik az ellenőrző mechanizmus ismertetése. Az ellenőrző mechanizmus jellemzően egy nagy tudású, független szakértőkből álló bizottság, amelynek különböző eszközei vannak arra, hogy számon kérje a tagállamoktól, milyen módon és mértékben tesznek eleget az egyezményben foglalt kötelezettségeiknek.

A már említett CEDAW egyezmény felépítése is hasonló logikát követ. Az egyezmény preambuluma utal a nők jogaival kapcsolatban korábban már elfogadott dokumentumokra, valamint kifejezi a részes államok elkötelezettségét a nők egyenjogúságának megteremtése iránt. Az egyezmény I. Részének 1. cikke a „nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció)” definícióját adja meg. A 2. cikk rögzíti, hogy a részes államok elítélik a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés minden formáját és megállapodnak abban, hogy minden megfelelő eszközzel olyan politikát folytatnak, amely kiküszöböli a nőkkel szembeni megkülönböztetést. Az I. Rész további, valamint a II., III. és IV. Rész cikkei (2-16. cikk) azon intézkedéseket tartalmazzák, amelyek megtételét a részes államok a nőkkel szembeni megkülönböztetés felszámolása érdekében vállaltak. Az egyezmény V. része az egyezmény betartását ellenőrző mechanizmus felállításáról és működésének szabályiról rendelkezik.

Az ENSZ-egyezményekben foglaltak betartása felett őrködő ellenőrző bizottságoknak általában háromféle eljárás áll rendelkezésére. Hangsúlyozandó azonban, hogy nem minden egyezmény teszi lehetővé mindhárom eljárás igénybe vételét. Elsőként említhető az az eljárás, amelynek keretében az egyezményben részes országoknak meghatározott időközönként vagy az ellenőrző bizottság felkérésére *országjelentést* kell készíteniük a szerződés teljesüléséről. A bizottság az országjelentést megvizsgálja, majd észrevételeket, ajánlásokat fogad el a jelentéssel kapcsolatban, amiket megküld az érintett államnak. Egyes nemzetközi egyezmények lehetővé teszik, hogy valamely részes állam bepanaszolja a másikat, azt állítva, hogy az nem teljesíti a szerződésben foglaltakat – a bizottság ekkor megpróbál közvetíteni, az ügyet pedig jelentéssel zárja (*államközi panaszok*). A legtöbb egyezmény esetében fakultatív jegyzőkönyv teszi lehetővé, hogy olyan magánszemélyek, akik úgy érzik, hogy egy, a jegyzőkönyvet aláíró állam megsértette valamely, az egyezményben biztosított jogukat, írásos panaszt tehetnek a Bizottsághoz (*egyéni panaszok*).

A CEDAW egyezmény korábban már hivatkozott V. Része a következőképpen szabályozza a részes államok országjelentés-tételi kötelezettségét. A 17. cikk értelmében az egyezmény végrehajtásában bekövetkező haladás figyelemmel kísérésének céljából a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések kiküszöbölésének kérdéseivel foglalkozó bizottságot kell alakítani (a bizottságnak 23 tagja van). A 18. cikk szerint a részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy az ENSZ Főtitkárhoz, a bizottság által történő tanulmányozás végett jelentést küldenek azon jogszabályalkotási, bírósági, közigazgatási vagy egyéb intézkedésekről, amelyeket abból a célból alkalmaztak, hogy biztosítsák az egyezmény rendelkezéseinek végrehajtását. A jelentést az egyezménynek az illető állam vonatkozásában történő hatálybalépése napjától számított egy éven belül, azt követően pedig legalább négyévenként, ezen felül pedig akkor kell megküldeni, amikor a bizottság ezt kívánja. A 20. cikk úgy rendelkezik, hogy a bizottság, rendes körülmények között évenként ülészik, két hétnél nem hosszabb időtartamra, abból a célból, hogy tanulmányozza azokat a jelentéseket, amelyek az egyezmény 18. cikkének megfelelően kerültek a bizottság elé. A 21. cikk alapján a bizottság a részes államoktól kapott jelentések és információk megvizsgálására alapozott javaslatokat, valamint általános ajánlásokat terjeszthet elő, amelyeket a bizottság jelentésébe kell belefoglalni, a részes államok esetleges észrevételeivel együtt.

A gyakorlatban az országjelentés benyújtását követően a CEDAW bizottság az egyezmény végrehajtásában résztvevő állami szereplőkkel – genfi székhelyén - személyes találkozás keretében párbeszédet folytat az egyezmény végrehajtásáról, amely elsősorban a bizottság által legutóbb tett észrevételek és ajánlások által megfogalmazottak teljesítésére és az azóta eltelt időszakra vonatkozik. Magyarország esetében legutóbb 2013. február 14-én került sor hasonló dialógusra, amelynek során a bizottság a Magyarország által benyújtott 7-8. országjelentést vette górcső alá és annak alapján elsősorban a bizottság által Magyarország 6. országjelentését követően, 2007. augusztus 10-én tett záró észrevételekben foglaltak teljesítését vizsgálta. A bizottság 2013. március 1-jén tette közzé a Magyarország 7-8. országjelentése és az arról folytatott párbeszéd alapján megfogalmazott záró észrevételeit.⁵⁶ A záró észrevételekben – többek között – az oktatási rendszer és a média által közvetített nőkkel kapcsolatos sztereotípiák és diszkriminatív gyakorlatok, a nőkkel szembeni erőszak jogi szabályozása és kezelése, illetve a nőket a foglalkoztatás és az egészségügy területén érő hátrányok vonatkozásában ismertette aggodalmait és tett ajánlásokat Magyarország számára.

A CEDAW rendszere lehetőséget nyújt egyéni panasztételre is. Az egyezmény egyéni panaszmechanizmust szabályozó Kiegészítő Jegyzőkönyvét Magyarország 2001-ben ratifikálta és a 2001. évi LX. törvénnyel hirdette ki. A Kiegészítő Jegyzőkönyv 2. cikke értelmében a CEDAW bizottsághoz fordulhatnak a részes államok valamelyikének joghatósága alá tartozó egyének, egyének csoportjai, illetve a nevükben eljáró más személyek, akik azt állítják, hogy az Egyezményben rögzített valamely jogukat a szóban forgó részes állam megsértette. A 4. cikk alapján a bizottság csak akkor foglalkozhat egy beadvánnyal, miután megállapította, hogy a panasztévő valamennyi hazai

⁵⁶ Részletesen lásd: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/422/33/PDF/G1342233.pdf?OpenElement>

jogorvoslati lehetőségét kimerítette. Példaként említhető, hogy 2006-ban az *A. S. kontra Magyarország* ügyben a CEDAW Bizottság elmarasztalta Magyarországot egy roma asszony megfelelő információ nélküli sterilizációja miatt.⁵⁷

IX.3. Az Európa Tanács emberi jogi és antidiszkriminációs rendszere⁵⁸

Az Európa Tanácsot európai államok hozták létre abból a célból, hogy szorosabb egységet teremtsen Európa országai között oly módon, hogy szerveinek keretében a közös érdekű kérdéseket megtárgyalják, megállapodásokat kössenek, és közös lépéseket tegyenek gazdasági, szociális, kulturális, tudományos, jogi és igazgatási téren, valamint az emberi jogok és alapvető szabadságok fenntartása és fejlesztése területén.⁵⁹ Az Európa Tanácsnak e fejezet írása idején 47 tagállama van, beleértve az Európai Unió 28 tagállamát is.⁶⁰

Az Európa Tanács szervei – többek között - a Miniszterek Bizottsága és a Tanácskozó Közgyűlés. A részes államok külügyminisztereiből álló *Miniszterek Bizottsága* a Tanácskozó Közgyűlés javaslatára vagy saját kezdeményezésére megvizsgálja az Európa Tanács célja előmozdítására alkalmas lépéseket, ideértve szerződések és megállapodások kötését és meghatározott kérdésekre vonatkozólag a kormányok részéről közös politika elfogadását. Ilyen tárgyú döntései azonban nem kötelezőek – azok ajánlás formájában továbbíthatók a kormányokhoz. A Bizottságnak annyi jogosítványa van, hogy felhívhatja a tagállamok kormányait: értesítsék az ajánlás alapján tett lépésekről. A *Tanácskozó Közgyűlésnek* a részes államok parlamenti képviselőiből álló 318 tagja van, tanácskozhat és ajánlásokat tehet a Miniszterek Bizottságának minden olyan kérdéstről, amely megfelel az Európa Tanács céljainak. A Tanácskozó Közgyűlés választja meg az Európa Tanács Főtitkárát, a Tanács Emberi Jogi Biztosát, az Emberi Jogok Európai Bíróságának bírait és választásokkal kapcsolatos monitoring feladatokat is ellát.⁶¹

Amint látható, az Európa Tanács szervei a tagállami kormányokat nem kötelezhetik, ezért a diszkrimináció elleni küzdelemben a legnagyobb jelentőségük azoknak, a több tagállam által aláírt, emberi jogi tárgyú szerződéseknek, és a betartásuk felett őrködő intézményeknek van, amelyek a Tanács égisze alatt jöttek létre, ezen szerződések aláírásával ugyanis az államok magukat kötelezik a szerződésben foglaltak betartására. Ugyanakkor a Miniszterek Bizottsága az Európa Tanács alapszabályára támaszkodva létrehozott egy speciális ellenőrző szervet, amely nem konkrét szerződés

⁵⁷ Részletesen lásd: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/decisions-views/Decision%204-2004%20-%20English.pdf>

⁵⁸ A IX.3. alfejezet az Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP-5.5.5 projektje keretében készült antidiszkriminációs tankönyv „Nemzetközi és közösségi jogi lehetőségek a diszkrimináció ellenes küzdelemben” című, Dr. Kádár András Kristóf által írt fejezete 2.1.2 alfejezetének felhasználásával készült (Tankönyv, 22 – 30. oldal); megj.: az ECRI aktuális országjelentéseire vonatkozó ismeretek, a strasbourgi bíróság eljárására vonatkozó információk és a releváns esetjog a hivatkozott fejezetben foglaltakhoz képest frissítésre kerültek

⁵⁹ Az Európa Tanács alapszabályát Magyarországon kihirdette: 1991. évi LXXI. törvény

⁶⁰ További információért lásd: <http://hub.coe.int/>

⁶¹ Az Európa Tanács felépítéséről bővebben lásd: <http://www.coe.int/en/web/about-us/structure;jsessionid=F2ED76AF7022F074F85C715C44EFBDA7>

alapján, hanem a tagállamok önkéntes együttműködése révén tevékenykedik: ez az *Európai Rasszizmus és Intolerancia-ellenes Bizottság* (angol rövidítése: *ECRI*).⁶²

IX.3.1. Az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia-ellenes Bizottsága (ECRI)

Az ECRI feladata, hogy részben általános ajánlások megfogalmazásával, részben pedig országspecifikus jelentések elkészítésével és az adott országnak címzett, segítő javaslatok adásával helyi, országos és európai szinten előmozdítsa a rasszizmus, antiszemitizmus, idegengyűlölet és intolerancia elleni küzdelmet.

Az országjelentések elkészítése azzal kezdődik, hogy az ECRI munkacsoportja különböző forrásokból információkat gyűjt az adott országról. Ezek közül kiemelendők az ECRI által megfogalmazott kérdéssorra adott kormányzati válaszok, a nemzeti és nemzetközi civilszervezetek által megküldött információk, árnyékjelentések, a médiából és egyéb forrásokból (pl. tanulmányok) beszerzett értesülések. Az ECRI munkacsoportjai általában el is látogatnak a vizsgált országba, és találkoznak a legfontosabb kormányzati és nem-kormányzati szervek képviselőivel. Ezt követően elkészül egy jelentéstervezet, amelyet az ECRI plenáris ülése fogad el, és küld meg az adott ország kormányának egy bizalmas dialógus keretében. A kormány reakciói alapján véglegesítik a jelentést, és a Miniszterek Bizottságán keresztül megküldik a kormánynak. Amennyiben a kormány nem tiltakozik ez ellen, a jelentést az átadást követő két hónap elteltével nyilvánosságra hozzák.⁶³

2009 februárjában nyilvánosságra hozott, negyedik országjelentésében az ECRI üdvözölte az Ebktv. elfogadását, az Egyenlő Bánásmód Hatóság létrehozását, a menekültügyi rendszerben bekövetkezett pozitív változásokat és az oktatási szegregáció ellen hozott lépéseket. Ugyanakkor aggodalmát fejezte ki – többek között – a jogszabályok alkalmazásának visszasságai (pl. az oktatás területén), a rasszista közbeszéd terjedése, a gyűlöletbeszéddel szembeni fellépés szigorú jogi korlátai és az antidiszkriminációs intézkedések eredményességének mérését lehetővé tevő etnikai adatok csaknem teljes hiánya miatt.⁶⁴ Az ECRI 2001. december 8-án fogadta el Magyarországot érintő időközi utókövetési jelentését, amelyben bizonyos, negyedik országjelentésében tett ajánlásainak teljesülését vizsgálta. Hivatkozott jelentésében az ECRI továbbra is aggodalmát fejezte ki a Magyarországon tapasztalható iskolai szegregáció miatt és bár üdvözölte, hogy történtek lépések annak felszámolása érdekében, azokat nem tartotta elégségesnek és további intézkedések megtételét sürgette. Az etnikai adatgyűjtés vonatkozásában az időközi jelentés szintén üdvözölte a negyedik országjelentés óta bekövetkezett fejleményeket, mindazonáltal további lépések megtételét tartotta kívánatosnak a

⁶² Hatályos alapszabályát megalkotta a Miniszterek Bizottsága R(2002)8 számú határozatával

⁶³ A Magyarországot érintő jelentések a következő link alatt találhatóak:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Hungary/Hungary_CBC_en.asp

⁶⁴ Lásd: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Hungary/HUN-CbC-IV-2009-003-HUN.pdf>

sérülékeny csoportok helyzetének hatékony feltérképezése érdekében, mivel ez teszi lehetővé az őket érő hátrányos megkülönböztetés elleni célzott intézkedések megtételét.⁶⁵

IX.3.2. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye és az Emberi Jogok Európai Bírósága

A speciális szakbizottság mellett az Európa Tanács keretei között létrejött, *az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezménynek* (kihirdette: 1993. évi XXXI. törvény) és *az ahhoz tartozó kiegészítő jegyzőkönyveknek* van kiemelkedő jelentőségük a diszkriminációellenes küzdelemben.

Az Emberi Jogok Európai Egyezményének I. fejezete az Egyezmény által védett jogokat és szabadságokat sorolja fel. Ilyenek például az élethez való jog (2. cikk), a kínzás tilalma (3. cikk), a szabadsághoz és biztonsághoz való jog (5. cikk), a tisztességes tárgyaláshoz való jog (6. cikk), a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog (8. cikk), a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság (9. cikk), a véleménynyilvánítási szabadság (10. cikk), valamint a gyülekezési és egyesülési jog (11. cikk). A jogfejlődés során további alapvető jogok védelme látszott indokoltnak, ezekkel kapcsolatban a részes államok kiegészítő jegyzőkönyveket fogadtak el. Az első ilyen jegyzőkönyv tartalmazza például a tulajdonhoz és az oktatáshoz való jogot, a negyedik kiegészítő jegyzőkönyv a mozgásszabadságot, a hatodik a halálbüntetés tilalmát.

Az Egyezmény I. fejezetének 14. cikke járulékos jogként biztosítja a megkülönböztetés tilalmát. E jog járulékos jellege azt jelenti, hogy azt az Egyezmény csak valamely másik, egyezményben biztosított joggal kapcsolatban védi. A 14. cikk tehát nem általában véd a diszkrimináció ellen, hanem csak olyankor, amikor valakit valamely egyezményes jogának gyakorlásával összefüggésben különböztetnek meg hátrányosan. A hivatkozott cikk a következőképpen rendelkezik: „A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

Az Egyezmény II. fejezete a strasbourgi székhelyű *Emberi Jogok Európai Bíróságának* összetételéről és eljárásáról szól. A Bíróságnak annyi tagja van, ahány tagállam az egyezmény részese.

A Bíróság kétféle panaszt vizsgál: *államok közötti ügyeket* és egyéni kérelmeket. Az Egyezmény 33. cikke alapján bármely, az Egyezményben részes állam panaszt terjeszthet a Bíróság elé azt állítva, hogy egy másik részes állam megsérti az Egyezményben vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvekben foglalt rendelkezéseket. Az Egyezmény 34. cikkének értelmében *egyéni kérelmet* nyújthat be bármely olyan természetes személy, nem kormányzati szervezet vagy személyek csoportja, aki, vagy amely

⁶⁵ Lásd: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Hungary/HUN-IFU-IV-2012-008-ENG.pdf>

úgy véli, hogy valamely részes állam megsértette valamely, az egyezményben vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvekben biztosított jogát.

Az egyéni kérelem benyújtásának feltételeiként a következőket kell megemlíteni. A Bírósághoz forduló személynek az összes hazai jogorvoslatot ki kell merítenie, fontos, hogy e körben csak azok a jogorvoslatok jöhetnek szóba, amelyek hatékonyak minősülnek. Az utolsó hazai jogorvoslat kimerítésétől számított hat hónapon belül kell benyújtani a kérelmet, amely nem lehet névtelen. A Bíróság csak olyan kérelemmel foglalkozik, amelyet nem terjesztettek még más nemzetközi fórum (pl. a fent ismertetett ENSZ bizottságok) elé. A kérelemnek valamely konkrétan rögzített egyezményes jog megsértésére kell vonatkoznia. A kérelem csak valamely részes állam ellen irányulhat, magánféllel szemben nem terjeszthető elő. A Bíróság az elé terjesztett kérelmet elfogadhatatlannak nyilvánítja, ha az nyilvánvalóan alaptalan vagy a kérelmező nem szenvedett jelentős hátrányt.⁶⁶

A kérelem beérkezését követően a Bíróság először azt vizsgálja, hogy az elfogadható-e, azaz megfelel-e a fenti feltételeknek. Amennyiben nem, úgy a kérelmet elutasítja. E döntés ellen nincs helye fellebbezésnek. Ha a kérelem elfogadható (vagy nem egyértelműen elfogadhatatlan), a Bíróság megküldi az érintett tagállamnak, amelynek reagálnia kell az abban foglaltakra. Ettől a ponttól kezdve van az eljárásban ügyvédkényszer, és inentől kezdve kell angolul vagy franciául kommunikálni a Bírósággal (a kérelem benyújtható a részes államok bármelyikének hivatalos nyelvén). Ebben a fázisban van lehetőség egyezség kötésére a kérelmező és az érintett állam között. Ha egyezség nem születik, a felek több körben reagálhatnak egymás álláspontjára, majd a Bíróság döntést hoz a kérelemről. Ez a folyamat jellemzően írásban zajlik, meghallgatásra csak kivételesen kerül sor.

Ha a Bíróság megállapítja, hogy a részes állam megsértette a kérelmező egyezményben biztosított valamely jogát, ítéletében lehetősége van arra, hogy úgynevezett igazságos elégtétel keretében vagyoni és nem vagyoni kártérítésre, valamint a kérelmező eljárási költségeinek (ügyvédi munkadíj, postaköltség, stb.) megtérítésére kötelezze az elmarasztalt államot. A Bíróság azonban nem változtathatja meg a hazai hatóságok, bíróságok döntéseit. A tagállamokon múlik, hogyan vonják le az egyes ügyekben hozott döntések konklúzióit (például módosítanak-e hatályos jogszabályaikon) azon túlmenően, hogy a megítélt igazságos elégtételt megfizetik.

Az elé terjesztett ügyekben a Bíróság egyesbíróként, háromtagú bírói tanácsokban, hét bíróból álló Kamarákban vagy tizenhét bíróból álló Nagykamarában jár el (26. cikk). Az elfogadhatósági döntéseket egyesbírók vagy a háromtagú tanácsok hozzák (27., 28. cikk). A héttagú Kamarák döntenek az államközi panaszokról és az elfogadhatónak nyilvánított ügyekről (29. cikk), abban az esetben azonban, ha az ügyben felmerült, az Egyezmény vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvek értelmezését és alkalmazását érintő kérdéssel kapcsolatban a Bíróság jól megalapozott esetjoga

⁶⁶ Lásd: Emberi Jogok Európai Egyezménye, 35. cikk; a Bírósághoz fordulás feltételeiről magyar nyelvű tájékoztatás a következő link alatt található: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/hun&c=>

rendelkezésre áll, a háromtagú tanács hoz ítéletet (28. cikk). A Kamarának mindig tagja az a bíró, akinek az államát a panasz érinti (26. cikk). Amennyiben a Kamara előtt folyamatban levő ügyben az egyezmény vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvek értelmezése tekintetében lényeges kérdés merül fel, vagy valamely kérdésnek a Kamara általi megítélése a Bíróság által korábban hozott határozattal ellentétes lehet, a Kamara határozatának meghozatala előtt bármikor hatáskörét a Nagykamarának adhatja át, feltéve, hogy a felek egyike sem ellenzi azt (30. cikk). A Nagykamara ellát egyfajta fellebbviteli fórum funkciót is, kivételes esetekben ugyanis a Kamara ítéletének meghozatalától számított három hónapon belül az ügyben részes bármely fél kérheti az ügynek a Nagykamara elé terjesztését. Ekkor egy öt bíróból álló külön tanács dönt arról, hogy a Nagykamara tárgyalja-e az ügyet. Erre akkor kerül sor, ha az ügy az egyezmény vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvek értelmezését vagy alkalmazását érintő lényeges kérdést, vagy egy egyébként általános jelentőségű lényeges kérdést vet fel (43. cikk)

IX.3.3. A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos releváns esetek a strasbourgi bíróság joggyakorlatából

Ehelyütt fontos emlékeztetni arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma az egyezmény eredeti szövegében járulékos jellegű, azaz csak valamely másik egyezményes joggal összefüggésben érvényesül. Fontos tudni azt is, hogy a Bíróság esetjoga alapján diszkriminációról akkor beszélhetünk, ha azonos vagy összehasonlítható helyzetben lévő személy a kérelmezőnél kedvezőbb elbánásban részesül, és ennek a különbségtételnek nincsen olyan alapja, amely egy demokratikus társadalomban objektívnek és ésszerűnek minősíthető. A különbségtételnek legitim célt kell szolgálnia, és e céllal arányosnak kell lennie.⁶⁷

Fentiek mellett a megkülönböztetés tilalmának két fontos, a Bíróság esetjogában megjelenő kiterjesztésére kell felhívni a figyelmet.

A *Thlimmenos kontra Görögország* ügyben⁶⁸ a Bíróság kifejtette, hogy nem csupán az azonos helyzetben lévőkkel szembeni eltérő bánásmód, hanem a különböző helyzetben lévő személyek azonos kezelése is megvalósíthat diszkriminációt. A panasz lényege az volt, hogy a kérelmezőt nem jegyezték be hiteles könyvvizsgálónak, mivel büntetett előéletű volt, és ez Görögországban kizáró okot jelent. A kérelmező azonban azért volt korábban büntetve, mivel Jehova tanúja lévén vallási okból megtagadta a katonai szolgálatot. A Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy korábbi elítélése ellenére a kérelmező jelentős mértékben különbözött azoktól, akiket köztörvényes bűncselekmények miatt ítélték el, és azzal, hogy ezt a különbséget nem vették figyelembe, a görög hatóságok megsértették az egyenlő bánásmód követelményét.

⁶⁷ Lásd például: *Weller kontra Magyarország* ügy, 44399/05, 27. §; [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":\["weller"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-91993"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{)

⁶⁸ *Thlimmenos kontra Görögország*: 34369/97. számú ügy. Lásd: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en>

A *D. H. kontra Cseh Köztársaság* ügyben⁶⁹ a Bíróság hivatkozott a korábbi esetjogában már elfogadott közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmára, miszerint bizonyos esetekben valamilyen – akár diszkriminatív szándékot nélkülöző – látszólag semleges gyakorlat, amelynek aránytalanul hátrányos következményei vannak egy bizonyos csoportra, minősülhet hátrányos megkülönböztetésnek. A hivatkozott ügyben a Bíróság utalt a diszkrimináció bizonyítása vonatkozásában irányadó speciális szabályokra is. Vagyis, mivel a diszkrimináció áldozatainak gyakran nehéz helyzetben vannak annak bizonyításakor, a hátrányos megkülönböztetésre való hivatkozás esetén könnyített bizonyítási teher alkalmazandó: amennyiben a sérelemre hivatkozó személy olyan bizonyítékokat tár a Bíróság elé, amelyekből valószínűsíthető a diszkrimináció megtörténte, megfordul a bizonyítási teher, és a másik félnek – tehát a bepanaszolt államnak – kell a hátrányos megkülönböztetés tényét cáfolni.

Közelmúltbeli érdekes ügynek tekinthető az *X és Mások kontra Ausztria*⁷⁰, amelynek alapjául szolgáló esetben egy stabil élettársi kapcsolatban élő leszbikus pár egyik tagja örökbe szeretne fogadni a pár másik tagjának vér szerinti gyermekét. Az osztrák jog az egymással élettársi, azaz nem házasságban élő heteroszexuális párok esetében lehetővé tette a pár egyik tagja vér szerinti gyermekének a másik tag általi örökbefogadását anélkül, hogy a gyermek kapcsolata jogi értelemben bármelyik vér szerinti szülőjével megszakadna, azonos nemű párok esetében azonban erre nem volt lehetőség. A Nagykamara 2013. február 19-én hozott döntésében utalt korábbi esetjogára, miszerint a kérelmezők helyzete – egy azonos nemű pár és egy gyermek – a család fogalmába tartozik, a 14. cikkbe ütközés tehát a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jogot kimondó 8. cikkkel összefüggésben vizsgálható. A Bíróság megállapította, hogy a kérelmezők a különmemű, házasságban élő párokkal nincsenek összehasonlítható helyzetben, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközés az egymással élettársi kapcsolatban élő heteroszexuális párok relációjában vizsgálható. Ezzel összefüggésben megállapította, hogy a 8. cikk nem generál a részes államok számára olyan kötelezettséget, miszerint az egymással élettársi kapcsolatban élő pároknak lehetővé kell tenniük a pár egyik tagja gyermekének adoptálását. Tekintettel azonban arra, hogy az osztrák jog ezt a nem házasságban élő párok esetében lehetővé tette, az azonos nemű élettársi kapcsolatban élő párok számára azonban nem, meg kell vizsgálni, hogy a megkülönböztetés szolgál-e valamilyen legitim célt és amennyiben igen, azzal arányos-e. A Bíróság elfogadta legitim célként a hagyományos értelemben vett család védelmét, az osztrák kormány azonban nem tudta kimutatni, hogy hátrányos lenne egy gyermek számára az, ha azonos nemű pár neveli. Eközben pedig végig fenntartotta azon érvét, miszerint az élettársi kapcsolatban élő különmemű szülők esetében a pár egyik tagja számára a másik vér szerinti gyermeke örökbefogadásának lehetővé tétele, egyszersmind az azonos nemű pároknak az adoptálás e típusából való kizárása a hagyományos család védelmét szolgálja. A legitimként elfogadott

⁶⁹ D.H. kontra Cseh Köztársaság, 57325/00. számú ügy. Lásd: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en>

⁷⁰ X és Mások kontra Ausztria: 19010/07. számú ügy. Lásd: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-116735#{"itemid":\["001-116735"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-116735#{)

cél eléréséhez tehát az osztrák jog kifogásolt rendelkezése nem volt szükséges és a Nagykamara megállapította a diszkrimináció tilalmába ütközést az Egyezmény 8. cikkével összefüggésben.

A Bíróság az elmúlt években számos előremutató döntést hozott a roma gyermekek iskolai szegregációja tárgyában is, ilyennek tekinthető a már hivatkozott *D. H. kontra Cseh Köztársaság* vagy a *Horváth és Kiss kontra Magyarország*⁷¹ ügy. Utóbbi, magyar vonatkozású ügyben a Bíróság megállapította a 14. cikk sérelmét a kérelmezőknek az 1. Kiegészítő Jegyzőkönyv 2. cikke által biztosított oktatáshoz való jogukkal összefüggésben tekintettel arra, hogy félrediaosztizálásuk következtében mentális állapotukhoz képest alacsonyabb színvonalú oktatási intézménybe helyezték el őket. Ítéletében a Bíróság általánosságban fogalmazta meg, hogy a roma gyermekeknek a számukra nem megfelelő, speciális oktatási intézménybe való elhelyezése hosszú múltra tekint vissza Magyarországon, valamint utalt arra, hogy a kérelmezők esetében a diagnosztizálásáért és beiskolázásáért felelős szervek figyelmen kívül hagyták azon tényből fakadó speciális igényeiket, hogy egy hátrányos helyzetű csoport tagjai. Ennek következtében pedig a kérelmezők elszigetelődtek és olyan oktatásban részesültek, ami nagyban megnehezítette a társadalomba való beilleszkedésüket.

Az Egyezmény antidiszkriminációs rendszerével kapcsolatban fontos még elmondani, hogy az *Egyezményhez fűzött 12. Kiegészítő Jegyzőkönyv* önálló jogként rögzíti a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát. A hivatkozott jegyzőkönyv 1. cikke már nem csak az egyezményes jogok, hanem valamennyi, az adott ország törvényei által biztosított jog tekintetében tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Azok az országok, amelyek a jegyzőkönyvet ratifikálják, lehetővé teszik, hogy azok, akik szerint hatóságaik diszkriminációt követek el velük szemben, az Emberi Jogok Európai Bíróságához forduljanak panaszukkal. Magyarország a 12. Kiegészítő Jegyzőkönyvet még nem ratifikálta.

IX.4. Antidiszkriminációs jog az Európai Unióban⁷²

IX.4.1. Az Európai Unió felépítése

A Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jén történt hatályba lépése óta az Európai Unió önálló jogi személy.⁷³

Az EU három alapvető fontosságú szerve az Európai Bizottság, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Parlament. Az *Európai Bizottság* kezdeményezi az uniós jogszabályok megalkotását (bár magában a

⁷¹ Horváth és Kiss kontra Magyarország 11146/11. számú ügy:

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-116124#{\"itemid\":\[\"001-116124\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-116124#{\)

⁷² A IX.4. alfejezet a TÁMOP-5.5.5 projektben készült tankönyv „Nemzetközi és közösségi jogi lehetőségek a diszkrimináció ellenes küzdelemben” című, Dr. Kádár András Kristóf által írt fejezet 2.2 alfejezetének felhasználásával készült (30-39.o) az EU felépítésére és az Unió Bíróságának esetjogára vonatkozó ismeretek frissítésével és az Unió Bíróságára, valamint az FRA-ra és az EIGE-re vonatkozó kiegészítésekkel.

⁷³ Forrás, valamint bővebb információ a Lisszaboni Szerződés következtében előállott változásokról:

http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_hu.htm

⁷³ Forrás, valamint bővebb információ a Lisszaboni Szerződés következtében előállott változásokról:

http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_hu.htm

jogalkotási folyamatban a Tanácsnak van kiemelkedő szerepe, és a Parlament is egyre fontosabb jogosítványokhoz jut) és ellenőrzi, hogy a tagállamok miként hajtják végre az uniós döntéseket. Az *Európai Unió Tanácsa* keretében az egyes uniós országok miniszterei üléseznek jogszabályok elfogadása és a szakpolitikák összehangolása céljából. Az EU Tanácsa tehát a tagállamok minisztereiből áll, összetétele azonban attól függ, hogy éppen milyen kérdésben dönt. Az EU Tanácsa nem összetévesztendő az előzőekben tárgyalt Európa Tanáccsal, amely nem uniós szerv, sem pedig az *Európai Tanáccsal*, amely az EU tagállamok állam-, illetve kormányfőiből, valamint saját elnökéből és a Bizottság elnökéből áll, továbbá munkájában az Unió külügyi és biztonságpolitikai főképviselője is részt vesz.⁷⁴ A tagállamokban megválasztott EP képviselőkből álló *Európai Parlament* a jogalkotási folyamatban jut fontos szerephez: bizonyos uniós normákat, amelyeket korábban a Tanács egymaga hozott volna meg, ma már csak a Parlamenttel együttdöntve lehet elfogadni.

A Bevezető rész már utalt az Európai Unió joga és a nemzetközi jog között fennálló különbségekre. A különbség alapvetően és leegyszerűsítve abban ragadható meg, hogy a hagyományos értelemben vett nemzetközi jogban, a teljes mértékben szuverén államok minden egyes kérdés rendezésekor újra és újra leülnek egymással tárgyalni, és megpróbálnak tető alá hozni egy – kétoldalú vagy multilaterális – nemzetközi szerződést, amely az adott problémát rendezi. Ezzel szemben az Európai Uniót létrehozó szerződések aláírásával a tagállamok lemondtak szuverenitásuk egy részéről, és vállalták, hogy bizonyos kérdésekben az általuk létrehozott szervezetrendszer döntéseinek, illetve az e rendszer által alkotott normáknak fogják magukat alá vetni.

Az „alapító szerződéseket” vagyis az Európai Unióról szóló szerződést és az EU működéséről szóló szerződést szoktuk *elsődleges normáknak* nevezni, míg az uniós szervek által alkotott szabályok az úgynevezett *másodlagos normák*.

A másodlagos normák két legfontosabb típusát a rendeletek és az irányelvek jelentik. A *rendeletek* hatályba lépésüket követően minden további tagállami cselekvés (hazai jogalkotási aktus) nélkül érvényesülnek a tagállamok jogában (rendelet szól például a schengeni övezetre vonatkozó szabályokról). Ezzel szemben az *irányelv* az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 288. cikke értelmében „az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”. Az irányelv tehát meghatároz egy szabályozási keretcélt, de azt nem írja elő, hogy e célt a tagállamok milyen jogalkotási eszközökkel és pontosan milyen tartalommal valósítsák meg.⁷⁵

⁷⁴ Az EU Tanácsa és az Európai Tanács – forrás, valamint bővebb információ: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/council-eu/index_hu.htm ; <http://www.european-council.europa.eu/the-institution?lang=hu>
⁷⁵ A 2000/43/EK irányelv (Faji Egyenlőségi Irányelv) 13. cikke például meghatározza, hogy minden tagállamban léteznie kell a faji diszkrimináció elleni küzdelem céljára létrehozott szervezetnek, és azt is, hogy e szervezetnek minimálisan milyen jogkörökkel kell rendelkeznie. Azt azonban az irányelv nem írja elő, hogy törvénnyel, rendelettel, vagy más aktussal kell létrehozni, sem azt, hogy miként épüljön fel, milyen módon viszonyuljon a különböző hatalmi ágakhoz, pontosan mik legyenek a jogkörei és így tovább. Ha létrejön egy olyan testület, amely a 13. cikkben foglalt minimális követelményeknek megfelel, az irányelvet a tagállam megfelelően átültette.

Az uniós jog kapcsán mindenképpen szükséges röviden utalni az uniós szerződések kizárólagos értelmezésére jogosult Európai Bíróság esetjogában kikristályosodott két elvre: az európai jog elsőbbségére és közvetlen hatályára. Az *európai jog elsőbbsége elvének* lényege, hogy amennyiben az európai jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga egymással ellentétes, a tagállami bíróságok az európai jogba ütköző hazai jogszabály helyett az európai normát kötelesek alkalmazni (akkor is, ha az európai szabállyal ellentétes hazai normát később alkották). A *közvetlen hatály elve* azt jelenti, hogy a magánszemélyek az európai jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését az európai jogra alapozza. A közvetlen hatály elvét a Bíróság először az Európai Közösséget létrehozó szerződések rendelkezéseinek vonatkozásában fektette le, de később kiterjesztette az EU intézményeinek rendeleteire is.⁷⁶

Az Európai Bíróság esetjogában kidolgozta az irányelvek közvetlen hatályának koncepcióját is. Az irányelvek esetében a közvetlen hatály bonyolultabb kérdést jelentett, hiszen az irányelvben az uniós jogalkotó elsősorban a célt határozza meg, a végrehajtás (átültetés) módjáról való döntés a tagállamok kezében marad. Az irányelvek közvetlen hatályát a Bíróság a Van Duyn-esetben mondta ki.⁷⁷ A hivatkozott ügyben a Bíróság ugyanakkor rávilágított arra is, hogy az irányelvek nem egészükben hatályosulnak közvetlenül, közvetlen hatálya csak azoknak a normáknak lehet, amelyek kellően világosan és pontosan határozzák meg az egyének jogait. Későbbi esetjogában a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az irányelv csak akkor hatályosul közvetlenül, ha az átültetésére megszabott határidő eredménytelenül eltelt, ezt megelőzően nem lehet az irányelvi rendelkezéseket a nemzeti bíróság előtt felhívni.⁷⁸ Az egyéni jogkereső pedig az irányelvre csak az állammal és állami szervekkel szemben hivatkozhat, magánszemélyekkel szembeni jogvitájában nem.⁷⁹

IX.4.2. Az uniós jog antidiszkriminációs normái

Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 19. cikke rendelkezik arról, hogy az uniós intézmények milyen lépéseket tehetnek a diszkrimináció ellen. Eszerint „a Szerződések egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a Szerződések által az Unióra átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács az Európai Parlament egyetértését követően, különleges jogalkotási eljárás keretében, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.” A hivatkozott cikken alapulnak azok a másodlagos normák, amelyek a diszkrimináció elleni küzdelemben kiemelkedő fontossággal bírnak, hiszen arra kényszerítik a tagállamokat, hogy jogrendszerüket ezen irányelvek elvárásainak megfelelővé tegyék. A

⁷⁶ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 288. cikk: „A rendelet általános hatállyal bír. Teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.” (A közvetlen alkalmazhatóság nem azonos a közvetlen hatállyal. Azt jelenti, hogy a rendeleteknek minden további tagállami inkorporációs aktus, pl. kihirdetés nélkül érvényesülniük kell a nemzeti jogban.)

⁷⁷ Case 41/74, Van Duyn v. Home Office [1974] ECR 1337

⁷⁸ Case 148/78, Pubblico Ministero v. Tullio Ratti [1979] ECR 1629

⁷⁹ Case 152/84, Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) [1986] ECR 723

legfontosabb antidiszkriminációs irányelvek között említhető a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról (Faji Egyenlőségi Irányelv), a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról (Foglalkoztatási Keret Irányelv) vagy az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.⁸⁰

Az antidiszkrimináció területén releváns irányelvek rendkívül hasonló rendelkezéseket tartalmaznak. Az egyes irányelvek hasonlítanak egymásra például fogalomhasználatuk (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás és a megtorlás definíciói) és a tagállamokkal szemben támasztott elvárásaik tekintetében (például mindegyik előírja, hogy a tagállamok biztosítsanak a diszkrimináció eseteire hatékony, arányos és kellő elrettentő erővel bíró szankciókat). Az irányelvek közötti alapvető különbséget az adja, hogy milyen csoportoknak és az élet mely területe tekintetében nyújtanak védelmet. Például a Faji Egyenlőségi Irányelv által védett tulajdonság a faji vagy etnikai származás. A szóban forgó irányelv hatálya a széles értelemben vett foglalkoztatásra és az ahhoz kapcsolódó jogviszonyokra, a szociális védelemre és szociális előnyökre, az oktatásra, illetve a köz számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésre terjed ki. A Foglalkoztatási Keret Irányelv logikája azonban más: szélesebb kört véd szűkebb területen. Négy védett sajátosság (vallás vagy más meggyőződés; fogyatékoság, életkor, szexuális irányultság) hordozói számára nyújt védelmet a hátrányos megkülönböztetés ellen a tag értelemben vett foglalkoztatás tekintetében.

IX.4.3. Az Európai Unió Bírósága

Az Európai Unió Bírósága az uniós jog értelmezésével foglalkozik, ezáltal gondoskodik arról, hogy azt valamennyi uniós tagállamban azonos módon alkalmazzák. Emellett a tagállami kormányok és az uniós intézmények közötti jogvitákat is rendezzi. Magánszemélyek, valamint vállalkozások és más szervezetek szintén fordulhatnak a Bírósághoz, ha véleményük szerint valamelyik uniós intézmény megsértette a jogukat.

Az Európai Unió luxembourgi székhelyű Bírósága három igazságszolgáltatási fórumból áll, amelyek a következők: a *Bíróság*; a magánszemélyek, vállalkozások és egyes szervezetek által indított eljárásokkal és a versenyjogi ügyekkel foglalkozó *Törvényszék* (amelyet 1988-ban hoztak létre); valamint az Európai Unió és alkalmazottai közötti jogvitákban döntő *Közszolgálati Törvényszék* (amelyet 2004-ben hoztak létre).

⁸⁰ A releváns antidiszkriminációs irányelvek katalógusa tekintetében lásd az Ebktv.65. §-át, mely szakasz azon irányelvek felsorolását tartalmazza, amelyeknek való megfelelést a jogalkotó az Ebktv. megalkotásával biztosította

A Bíróságot uniós tagállamonként egy-egy bíró alkotja. A Bíróság munkáját kilenc főtanácsnok segíti, akiknek az a feladata, hogy a Bíróság előtt folyamatban lévő ügyekben indítványt terjesszenek elő. A bírákat és a főtanácsnokokat hatéves időtartamra nevezik ki. A megbízatás meghosszabbítható.

A Bíróság elé terjesztett legjellemzőbb ügytípusok az előzetes döntéshozatali eljárás, a kötelezettségszegés megállapítása iránti kereset, a megsemmisítés iránti kereset, az intézményi mulasztás megállapítása iránti kereset és a közvetlen kereset. *Előzetes döntéshozatali eljárást* folytat le a Bíróság, ha valamely tagállami bíróságnak kételyei vannak egy uniós jogszabály értelmezését vagy alkalmazandóságát illetően. Ebben az esetben tanácsot kérhet – egyes esetekben kell kérnie – a Bíróságtól, amely döntésében választ ad a nemzeti bíróság által az adott uniós jogszabállyal kapcsolatban feltett kérdésekre. A Bizottság vagy bármelyik uniós tagállam *kötelezettségszegési eljárást* indít a tagállamok valamelyikével szemben, ha véleménye szerint az nem tesz eleget az uniós jog szerinti kötelezettségeinek. Az eljárás során a Bíróság megvizsgálja az állításokat, és ítéletet hoz. Ha megállapítja a kötelezettségszegést, akkor az érintett ország köteles azonnal megszüntetni azt. Ha az érintett ország nem tesz eleget az ítéletben foglaltaknak, akkor a Bíróság pénzbírságot szabhat ki. A *megsemmisítés iránti kereset* alapján indult eljárás során a Bíróság azt vizsgálja, hogy a benyújtó (valamely uniós tagállam, a Tanács, a Bizottság vagy bizonyos feltételek esetén a Parlament, illetve magánszemélyek) által támadott uniós jogszabály sérti-e az uniós szerződéseket vagy az alapvető jogokat. Ha megállapítása szerint a kérdéses jogszabályt nem megfelelően fogadták el, vagy az nem megfelelően alapul a Szerződéseken, a Bíróság a jogszabályt semmisnek és érvénytelennek nyilváníthatja. Az *intézményi mulasztás megállapítása iránti kereset* alapján folyó eljárás során a Bíróság azt vizsgálja, hogy a bepanaszolt uniós intézmény elmulasztotta-e a számára az uniós jog által előírt kötelező döntéshozatalt. A *közvetlen kereset* lényege pedig az, hogy azon személyek vagy vállalkozások, akik vagy amelyek az EU vagy alkalmazottai valamely intézkedése vagy éppen intézkedésének hiánya miatt kárt szenvedtek, a Törvényszéken benyújtott kereset útján kártérítést követelhetnek.

A Bíróság előtti eljárás jellemzően írásbeli, majd egy azt követő szóbeli szakaszból, azaz nyilvános tárgyalásból áll. Először valamennyi érintett fél írásbeli nyilatkozatot nyújt be az ügyben eljáró bírónak. A bíró ezt követően írásban összefoglalja a nyilatkozatokat és az ügy jogi hátterét. A tárgyalás az ügy bonyolultságától függően 3, 5 vagy 13 tagú bírói tanács vagy pedig az egész Bíróság előtt zajlik. A meghallgatáson az egyes feleket képviselő ügyvédek ismertetik álláspontjukat a bírakkal és a főtanácsnokkal, akik kérdéseket tehetnek fel nekik. A főtanácsnok ezt követően ismerteti indítványát. A bírák ezután együttesen megvitatják az ügyet, és ítéletet hoznak.⁸¹

⁸¹ Forrás: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_hu.htm#case1 ; valamint további információért lásd: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/

IX.4.4. A diszkrimináció tilalmával kapcsolatos releváns esetek az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatából

A Bíróság ítélkezési gyakorlata számos, az uniós jog értelmezése és alkalmazása szempontjából kulcsfontosságú alapelvet határozott meg⁸², valamint az általa hozott több ezer ítélet zöme, különösen az előzetes döntéshozatali eljárás során hozott ítéletek, egyértelműen jelentős hatást gyakoroltak az Európai Unió polgárainak mindennapi életére.⁸³

A diszkrimináció elleni küzdelem területén releváns bírósági döntések között említhető például a női és férfi munkavállalók ugyanazon munkáért járó egyenlő díjazása elvének közvetlen hatályát kimondó *Defrenne kontra Sabena* (C-43/75)⁸⁴, vagy a várandós női munkavállalók terhességgel összefüggő betegségük miatti távollétük okán történő elbocsátanak nemen alapuló, tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősülését megállapító *Brown kontra Rentokil* (C-394/96)⁸⁵ ítélet.

A Bíróság közelmúltbeli releváns döntésének tekinthető az *Asociația Accept kontra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* (C-81/12)⁸⁶ ügyben hozott ítélet, mely számos, az antidiszkriminációs jogalkalmazás területén felmerülő kérdésben fogalmazta meg a Bíróság álláspontját. Az ügy alapját egy romániai futball klub „pártfogójának” arra vonatkozó kijelentése képezte, miszerint soha nem szerződtené le homoszexuális játékost. A román egyenlő bánásmóddal foglalkozó hatóság álláspontja szerint a pártfogó által tett kijelentések nem tekinthetők olyanként, mint amelyek a leszerződtesért felelős személytől vagy munkáltatótól származnak, ezért az eset nem tartozik a foglalkoztatás területére. A hatóság eljárását kezdeményező román LGBT jogokkal foglalkozó nem-kormányzati szervezet a döntés bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte. Az eljáró bíróság előzetes döntéshozatali eljárás keretében az EU Bíróságához fordult. Tárgyi ügyben a Bíróság kimondta, hogy a sport olyan gazdasági tevékenységnek minősül, amely az uniós jog hatálya alá tartozik. A döntés értelmében a futball klub nem tagadhatja azon tények létezését, melyek alapján vélelmezhető, hogy diszkriminatív toborzási politikát folytat azzal, hogy azt állítja, hogy a homofób toborzási politikára utaló kijelentések olyan személytől származnak, akinek - miközben saját állítása és a külső szemlélő szerint is fontos szerepet játszik a munkáltató vezetőségében - nincs jogi felhatalmazása arra, hogy toborzási kérdésekben a munkáltatóra nézve kötelező erejű döntést hozzon. A Bíróság rámutatott továbbá arra, hogy a Foglalkoztatási Keret Irányelv által meghatározott bizonyítási teher nem követel olyan

⁸² Bővebb információért lásd: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/%20-%20jurisprudences / Az ítélkezési gyakorlat által kialakított alapelvek

⁸³ Bővebb információért lásd: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/ / A Bíróság szerepe az uniós polgárok életében

⁸⁴ Magyarul lásd:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=345971>

⁸⁵ Angolul lásd:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=43972&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=346250>

⁸⁶ Magyarul lásd:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136785&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=347295>

bizonyítékot, amelyet a magánélethez való jogba történő beavatkozás nélkül nem lehet beszerezni. Azaz tárgyi ügyben az egyenlő bánásmód követelményének megtartását nem úgy kell bizonyítani, hogy a munkáltató adatokat szolgáltat a játékosok szexuális orientációjáról, hanem a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy elhatárolta magát a nyilvánosan tett diszkriminatív kijelentésektől és a toborzási politikája olyan kifejezett rendelkezéseket tartalmaz, amelyek az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelését biztosítást célozzák.

IX.4.5. A diszkrimináció elleni küzdelem területén releváns egyéb uniós szervezetek (FRA, EIGE)

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (angol rövidítése: FRA) az EU egyik decentralizált intézménye, amelyet 2007-ben alapítottak⁸⁷ azzal a céllal, hogy független, bizonyítékokon alapuló tanácsokat adjon, illetve javaslatokat fogalmazzon meg az alapvető jogok széles körét illetően, összhangban az EU Alapjogi Chartájában foglaltakkal. A bécsi székhelyű FRA 90 állandó munkatársa jogi szakértőkből, politika- és társadalomtudósokból, statisztikusokból és kommunikációs szakemberekből áll, akiknek a munkáját az Igazgatóság irányítja. Az Ügynökség fő tevékenységeként adatgyűjtéssel és elemzéssel, az uniós intézmények és a tagállamok számára történő segítségnyújtással és szakértelmének rendelkezésre bocsátásával, kommunikációval és a jogtudatosság formálásával foglalkozik. Az FRA széles körű kapcsolatokat ápol az uniós intézményekkel, a tagállamokkal és más nemzetközi, európai és nemzeti szintű szervezetekkel, köztük például a tagállamokban működő egyenlő bánásmóddal foglalkozó hatóságokkal és más jogállású antidiszkriminációs szervekkel.

A szakmai munkát az FRA öt osztálya végzi. A *Szabadságok és Igazságosság Osztály* az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés, menekültügy és migráció, az információs társadalom jelentette kihívások és az adatvédelem kérdéseivel foglalkozik. Az *Egyenlőség és Polgári Jogok Osztálya* az egyenlőség és antidiszkrimináció, a rasszizmus és a gyermekek jogai kérdésköreire fókuszál. Ez az a két osztály, amely az Ügynökségen belül a kutatási, adatelemzési, vélemény- és tanácsadási feladatokat látja el. A *Kommunikációs Osztály* a jogtudatosság növelésével kapcsolatos, az Ügynökség partnereivel való kapcsolattartási, valamint kommunikációs feladatokat végez, míg az *Adminisztrációs és Humánerőforrás Osztályok* az Ügynökség mindennapi működését segítik.

Szakmai munkájának keretében az FRA kiemelten foglalkozik a nemi alapon történő különbségtétel, a roma, az LMBT és a fogyatékos emberek helyzete és jogai, a rasszizmus és az azzal összefüggő intolerancia, valamint a gyermekek jogai kérdésköreivel.⁸⁸

A Nemek közötti Egyenlőség Előmozdításáért küzdő Európai Intézet (angol rövidítése: EIGE) az Európai Unió autonóm jogállású szerve, amely 2010-ben kezdte meg működését⁸⁹. A vilniusi székhelyű

⁸⁷ Az FRA-t a Tanács 168/2007/EK Rendeletével hozta létre

⁸⁸ Forrás, valamint bővebb információ: <http://fra.europa.eu/en>

⁸⁹ Az EIGE-t a Parlament és a Tanács az 1922/2006/EK Rendelettel hozta létre

intézet létrehozásának célja az volt, hogy hozzájáruljon a nemek közötti egyenlőség előmozdításához, beleértve a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjának érvényesítését az EU politikái, egyszersmind a tagállami politikák szintjén, valamint hogy tevékenyen részt vállaljon a nemi alapú diszkrimináció elleni küzdelemben, illetve az uniós polgárok nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jogtudatosságának felébresztésében és fejlesztésében. Az EIGE egyik fő célkitűzése, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések európai tudásközpontjává váljon. Az Intézet az EU politikái és kezdeményezései keretein belül működik és az általa felhalmozott szakértelmet az Európai Bizottság, a Parlament, a tagállamok és a csatlakozni kívánó országok számára teszi hozzáférhetővé. Az Intézet munkáját a 19 fős Igazgatóság irányítja.

Az EIGE fő tevékenysége adatgyűjtésből, az adatok elemzéséből, feldolgozásából és az így nyert információ terjesztéséből áll, miközben az adatokat és információkat összehasonlíthatóvá, jól használhatóvá és hivatkozhatóvá teszi a felhasználók számára. Az Intézet szerepet vállal az 1995-ben, a Nők IV. Világkonferenciáján elfogadott Pekingsi Cselekvési Tervben megfogalmazott női jogi célkitűzéseknek az uniós tagállamokban történő megvalósulása vizsgálatában, a témában tett 4 jelentés elkészítésével segítve a Tanács soros elnökségeinek ezzel kapcsolatos munkáját. Továbbá aktív a nemi alapú erőszak elleni küzdelem, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása területén. Az Intézet által kidolgozott „Nemi Egyenlőség Index” a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos helyzet uniós és tagállami szintű feltérképezésére és összehasonlító vizsgálatára ad lehetőséget.⁹⁰

IX.5. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek európai hálózata (Equinet)

A 2007 óta önálló jogi személyként működő *Equinet* 31 európai országból származó 41 egyenlő bánásmóddal foglalkozó olyan szervezetet tömörít, amelyek a vonatkozó uniós irányelvekben foglalt követelményeknek eleget téve a székhelyük szerinti országban arra kaptak felhatalmazást, hogy tevékenyen fellépjenek a védett tulajdonságok széles körén – beleértve az életkoron, fogyatékosságon, nemi alapon, faji vagy etnikai származáson, vallási vagy hitbéli meggyőződésen és szexuális irányultságon – alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen.

Az Equinet legfőbb döntéshozó szerve a valamennyi tagszervezet képviselőit tömörítő *Éves Közgyűlés* (angol rövidítése: AGM). Az Éves Közgyűlés választja meg az *Igazgatóság* tagjait, amely a hálózat átfogó és stratégiai irányításáért felelős. A mindennapi szakmai működés szereplői a tagszervezetek munkatársaiból álló *munkacsoportok* és az ügyvezető igazgató által vezetett brüsszeli székhelyű *Titkárság*.

Az Equinet célja a minél teljesebb tényleges egyenlőség elérése azáltal, hogy elősegíti a nemzeti egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek lehető leghatékonyabb részvételét a témában folyó

⁹⁰ Forrás, valamint bővebb információ: <http://eige.europa.eu/>

széleskörű európai párbeszédben. E cél elérése érdekében előmozdítja a tagszervezetek közötti folyamatos információ- és tapasztalatcserét, rendszeresen képzéseket szervez a tagszervezetek munkatársai és az azokban tevékenykedő szakértők számára, rendszeresen kiadványokat jelentet meg az európai szinten megvalósuló esélyegyenlőség és antidiszkrimináció releváns témáit és az azokban elért eredményeket illetően, valamint a nemzeti egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek munkáján alapuló tanulmányokat publikál különböző antidiszkriminációs témákban.

Az Equinet tevékenységének további fontos részét képezi a hálózaton belül működő tematikus munkacsoportokban folyó munka. A munkacsoportok a nemzeti egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek számára releváns tematikák és munkaterületek köré szerveződnek és az együttműködés, a tapasztalatcsere és a kutatás folyamatos lehetőségét biztosítják a tagszervezetek által saját munkatársaik közül a munkacsoportokba delegált tagok és rajtuk keresztül természetesen maguknak a tagszervezeteknek a számára. Az Equineten belül – e fejezet megírásakor - öt tematikus munkacsoport működik: az Esélyegyenlőségi Jog a Gyakorlatban, a Stratégiafejlesztés, a Kommunikációs Stratégiák és Gyakorlatok, a Politikaformálás, valamint a Nemek közötti Egyenlőséggel kapcsolatos Ügyek munkacsoportja.⁹¹

IX.6. Az Európai Ombudsman intézménye

Az Európai Ombudsman egy független és pártatlan szerv az uniós közigazgatás elszámoltatására. Az Ombudsmant az Európai Parlament választja, minden újonnan hivatalba lépő Parlament egyik első feladata az Ombudsman megválasztása. Tevékenysége során teljes függetlenséget élvez, sem kormányoktól, sem szervezetektől nem fogad el utasítást. Évente egyszer jelentésben számol be tevékenységéről a Parlamentnek.

Az Ombudsman az uniós intézményeknél, szerveknél, hivataloknál és ügynökségeknél előforduló hivatali visszasságokról szóló panaszokat vizsgálja ki. Megbízatásán csak az Európai Unió Bírósága esik kívül, amennyiben igazságszolgáltatási hatáskörében jár el. Az Ombudsman hivatali visszasságot állapíthat meg, ha egy intézmény nem tartja tiszteletben az alapvető jogokat, jogi szabályokat vagy elveket, illetve a megfelelő ügyintézés elveit. Hivatali visszasságnak minősül többek között az egyenlő bánásmód követelményének megsértése is. Az Ombudsman kérelemre vagy hivatalból jár el. Az Ombudsman felé panasszal élhet az EU minden polgára vagy lakosa, illetve az unió területén bejegyzett székhellyel rendelkező vállalkozás, szövetség vagy más szerv.

Az Ombudsmanhoz a panaszt az annak alapjául szolgáló tények tudomására jutásától számított két éven belül kell benyújtani; a panasztétel előtt fel kell venni a kapcsolatot az érintett uniós intézménnyel az ügy esetleges rendezése érdekében; a kérelmet írásban kell előterjeszteni és az EU 23 hivatalos nyelve közül bármelyikben be lehet nyújtani.

⁹¹ Forrás, valamint bővebb információ: <http://www.equineteurope.org/>

Az Ombudsman első körben tájékoztatja az érintett intézményt, szervet, hivatalt, illetve ügynökséget a felmerült kifogásról. Ha így nem jár sikerrel, megpróbálja békés úton rendezni az ügyet. Ha ez nem sikerül, ajánlásokat fogalmazhat meg az érintett intézmény, szerv, hivatal, illetve ügynökség számára. Ha ajánlásait az érintett fél nem fogadja el, az Ombudsman különjelentést nyújthat be az Európai Parlamentnek az ügyben, hogy az megtehesse a szükséges politikai lépéseket.⁹²

Ellenőrző kérdések

1. Mit jelent az Emberi Jogok Európai Egyezménye által biztosított megkülönböztetés tilalmához való jog járulékos jellege?
 - a) annak ellenére, hogy az Egyezménynek a diszkrimináció tilalmát kimondó 14. cikke általános hátrányos megkülönböztetés elleni védelmet nyújt, a strasbourgi bíróság esetjoga alapján ezt mégsem lehet minden diszkriminációs panasz esetében alkalmazni, a 14. cikk alkalmazása ugyanis eseti mérlegelés kérdése
 - b) a megkülönböztetés tilalmához való jogot az Egyezmény csak valamely másik, egyezményben biztosított joggal kapcsolatban védi (a 14. cikk csak abban az esetben alkalmazható, ha valakit valamely egyezményes jogának gyakorlásával összefüggésben különböztetnek meg hátrányosan)
 - c) csak azon országok állampolgárai hivatkozhatnak a strasbourgi bíróság előtt az egyenlő bánásmód követelményének sérelmére, akiknek állampolgársága szerinti országa ratifikálta az Egyezményhez fűzött, a diszkrimináció tilalmáról szóló 12. Kiegészítő Jegyzőkönyvet
2. Mennyi idő áll rendelkezésre az utolsó hazai jogorvoslat kimerítését követően a strasbourgi bíróság előtti kérelem benyújtására?
 - a) 1 év
 - b) 6 hónap
 - c) 3 hónap
 - d) nincs határidő, mivel az emberi jogi tárgyú igények nem évülnek el
3. Mit jelent az uniós jog közvetlen hatálya?
 - a) amennyiben az európai jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga egymással ellentétes, a tagállami bíróságok az európai jogba ütköző hazai jogszabály helyett az európai normát kötelesek alkalmazni

⁹² Forrás, valamint bővebb információ: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/ombudsman/index_hu.htm ; <http://www.ombudsman.europa.eu/hu/atyourservice/whocanhelpyou.faces#/page/1>

- b) az uniós rendeleteknek minden további tagállami inkorporációs aktus, pl. kihirdetés nélkül érvényesülniük kell a nemzeti jogban
 - c) a magánszemélyek az európai jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését az európai jogra alapozza
4. Válassza ki az alábbiak közül az Európai Unióhoz köthető, az uniós alapjogvédelem, illetve diszkriminációellenes küzdelem szempontjából releváns szervezeteket!
- a) FRA, EIGE
 - b) ECRI
 - c) UNESCO, UNICEF
 - d) Emberi Jogok Európai Bírósága
5. Mivel foglalkozik az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek európai hálózata (Equinet)?
- a) határokon átnyúló diszkriminációs panaszok kivizsgálásával
 - b) képzéseket szervez, kiadványokat és tanulmányokat jelentet meg az európai szinten megvalósuló esélyegyenlőség és antidiszkrimináció releváns témáit és az azokban elért eredményeket illetően
 - c) részben általános ajánlások megfogalmazásával, részben pedig országspecifikus jelentések elkészítésével európai szinten előmozdítja a rasszizmus, antiszemitizmus, idegengyűlölet és intolerancia elleni küzdelmet

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY ALKALMAZÁSA

Tananyag

Felelős kiadó: Dr. Honecz Ágnes elnök
1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B
www.egyenlobanasmod.hu

Szerzők

Dr. Gregor Katalin, főosztályvezető (III, VIII fejezet)
Dr. Varga Judit, főosztályvezető-helyettes (I, II fejezet)
Dr. Lukovics Adél, hatósági főreferens, (VII, IX fejezet)
Molnár Veronika, hatósági főreferens (IV, V, VI fejezet)

Címlap: Koczka Kristóf

Projektirányítás: Dr. Pánczél Márta projektvezető



2014 © Minden jog fenntartva