

TÁJÉKOZTATÓ

**az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2008. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség
előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának
tapasztalatairól**

2009.

TARTALOM

I. Rövid összefoglaló

II. Hatósági tevékenység

1. Panaszok jellemzői, elintézésük
2. Határozattal lezárt ügyek jellemzői
 - 2.1. Jogsértést megállapító döntések
 - 2.2. Egyezségek jóváhagyása
 - 2.3. Kérelmek elutasítása
3. Végzésekkel lezárt ügyek
4. Egyes eljárási kérdések
5. Hatósági nyilvántartások

III. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület tevékenysége

IV. Együttműködés a társadalmi és érdek-képviselői, valamint az állami szervezetekkel, közvélemény tájékoztatása és ügyfélfogadási tevékenység

V. Nemzetközi tevékenység

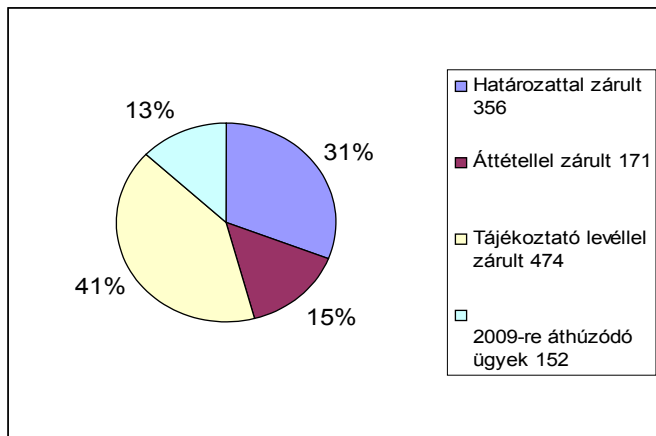
Függelék

I. Rövid összefoglaló

A tavalyi évben a hatóságához **1153 kérelem, beadvány** érkezett. Ez **52,5 %-kal** meghaladja az előző (2007. évi) ügyforgalmat.

Az 1153 ügyből **határozattal zárult le 356**, áttétellel 171, tájékoztató levéllel 474. A 2009-es évre áthúzódó ügyek száma 152.

Az 1153 ügy megoszlása:



A 356 vizsgált ügy 37 esetben zárult elmarasztalással. Ez szintén emelkedést mutat a 2007. évihez képest, amikor is ez a szám **29** volt, azonban arányában az egyéb döntésekhez képest lényegében nem változott.

Az elmarasztalások a foglalkoztatás és a szolgáltatás területét érintették a legnagyobb arányban, melyek közül az előbbi évek óta közel 60 százalékos arányt képvisel.

A törvény által meghatározott védett tulajdonságok alapján megállapítható, hogy a legtöbb esetben az egyéb tulajdonsággal (a személyiség lényegi vonásához tartozó, de az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben [Ebkvtv.] önállóan nem nevesített tulajdonság), a fogyatékkal, az életkorral, valamint az anyasággal és etnikai hovatartozással összefüggésben érte a panaszosokat hátrány. (A fogyatékkal élők panaszainak ugrásszerű megnövekedésében az játszott szerepet, hogy egy területi szövetség a vakok és csökkentlátók képviseletében 19 gyógyszergyártó, illetve forgalmazó cég ellen közérdekű igényt érvényesített, miszerint a gyógyszertájékoztatók a vakok és gyengénlátók számára nem megfelelő módon készülnek.)

Ezen kívül a tavalyi évben két közérdekű igényt érvényesítettek a hatóság előtt. Mindkét esetben pontosan meg nem határozható személyek nagyobb csoportját érte vagy fenyegette hátrány. Ilyenkor nem szükséges minden panaszosnak kérelmet benyújtania, hanem ügyüket olyan szervezet képviselheti, járhat el a hatóság előtt, amelynek alapszabályában, alapító okiratában, feladatai között szerepel az adott hátrányos helyzetű csoport társadalmi esélyegyenlőségének előmozdítása. Közérdekű igényérvényesítésre 2007. január 1-től nyílt lehetőség a hatóság előtt is, ez idáig ezzel az új jogi lehetőséggel kevés érdekvédelmi szervezet élt.

Az elmarasztalások alapján hozott szankcióként **9** ügyben szabott ki összesen 13.000.000 Ft pénzbírságot a hatóság, melynek legkisebb összege **500.000 Ft**, míg legnagyobb összege **3.000.000 Ft** volt.

27 esetben az elmarasztaló határozat nyilvános közzétételét is elrendeltük.

A **2007.** évi egyezségek számához képest **2008-ban** ugrásszerűen megemelkedett a kölcsönös engedményeken alapuló, ily módon a hosszú távú és békés együttélést biztosító egyezségek száma. Míg 2007-ben **3 ügyben**, 2008-ban **23 ügyben** született egyezés.

A hatóság fennállása óta (2005. február 1.) összesen 898 érdemi határozatot hozott. Ebből ez idáig 74 határozat bírósági felülvizsgálatát kérték a felek. 2008-ban 25 esetben a kérelmező, 10 esetben pedig az eljárás alá vont támadta meg a hatósági határozatot. A jelenleg folyamatban lévő bírósági ügyek száma 21.

A 2008-ban bíróság előtt befejeződött 35 ügyben 2 esetben adott helyt jogerősen a bíróság a határozatot megtámadó fél kérelmének, ebből 1 esetben helyezte hatályon kívül a határozatot,

további 1 esetben pedig hatályon kívül helyezte a határozatot és új eljárás lefolytatására kötelezte a hatóságot. 25 esetben osztotta a bíróság a hatóság álláspontját, és helyben hagyta annak határozatát. 5 esetben került sor a keresetlevél idézés nélküli elutasítására, 3 esetben pedig – a felperes keresettől való elállása folytán – a bíróság végzéssel megszüntette az eljárást.

A fenti adatok alapján megállapítható, hogy a 2008. évben a hatóság eredményessége 92 %-os volt, ami azért is jelentős, mert a hátrányos megkülönböztetés tilalmának fogalma és ennek eljárási szabályai újszerűek a magyarországi ítélkezési gyakorlatban.

A 2008-ban vizsgált panaszok földrajzi megoszlása a következő volt:

1. Budapest: 135
2. Pest Megye: 43
3. Borsod-Abaúj-Zemplén (BAZ) Megye: 28
4. Szabolcs-Szatmár Megye: 19
5. Baranya Megye: 14
6. Hajdú-Bihar Megye: 11
7. Jász-Nagykun-Szolnok Megye: 11

A legkevesebb panasz (4) Békés megyéből érkezett. A panaszok száma és a döntések tartalma nem állnak korrelációban egymással. BAZ megyéből például **28** vizsgált panasz érkezett, de ebből 1 elmarasztaló döntés született. Somogy megyéből viszont **6** panaszból **2** elmarasztaló határozatot hozott a hatóság.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységét meghatározó jogszabályok elsőrendű kötelezettségként írják elő, hogy a kérelmező lakóhelyén kell tárgyalást tartani – legyen az az ország legtávolabbi részén is. A hatóság ügyintézői 2008-ban **212 tárgyalást** tartottak az ország különböző településein.

Nemcsak a jogsértést megállapító határozatok viszonylag alacsony száma, hanem a **474** tájékoztató levéllel zárult ügy is jelzi az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismeretek hiányát. Amellett, hogy a tájékoztató levelekben a hatóság részletesen ismerteti a panaszossal a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó szabályokat, törekszik arra, hogy konkrét segítséget nyújtó hivatalhoz, hatóságához stb. „irányítsa” az ügyfelet. Ez az idő és energia megspórolható lenne azonban, ha az ügyfelek tisztában lennének azzal, mit jelent a hátrányos megkülönböztetés, milyen esetekben járhat el a hatóság csak kérelemre, és milyen esetekben hivatalból, hogy a névtelen bejelentéseket nem tudjuk vizsgálni, stb.

Az eddigiekből levonható és a jövőre nézve is iránymutató következtetés lehet, hogy más állami és civil szervezetekkel együttműködve a felvilágosító tevékenységet hatékonyabbá kell tenni.

A hatóság munkatársai 2008-ban **171** esetben vettek részt szakmai konferenciákon, tartottak előadásokat és **189** esetben jelentek meg a médiában.



A hatósági eljárás a panaszos, kérelmező részére ingyenes, kivéve, ha rosszhiszeműen járt el. A hatóságnak működése megkezdésétől (2005 februárjától) ez idáig egyetlen esetben sem kellett olyan döntést hoznia, amelyben rosszhiszeműséget kellett volna megállapítani és ez alapján a költségek viselésére kötelezni a kérelmezőt.

2008. évben „célegyenesbe” került a TÁMOP 5.5.5. elnevezésű - A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése” - program elkészítése, melynek kedvezményezettje a hatóság. A program szerződésének aláírására várhatóan 2009. májusában kerül sor. A program egyik leglényegesebb eleme, hogy az ország 20 Esélyek Házában, valamint Budapesten egy-egy ügyvéd segíti majd a panaszosokat abban, hogy a hatósághoz szakszerű, a szükséges iratokkal ellátott panaszok érkezzenek, ezáltal lerövidül az ügyintézési határidő is, mert szükségtelenné válik a – sajnos jelenleg heteket igénybe vevő – hiánypótlás. Természetesen nő a fogadóórák száma, így értelemszerűen az ügyek, panaszosok számában is jelentős emelkedés várható.

A megnövekedett feladatokra és munkateherre tekintettel a hatóság 2008-ban 4 fős létszámbővítésre kapott lehetőséget, de ez még mindig jóval alatta marad a hatékonyabb munkavégzéshez szükséges létszámnak, figyelembe véve a panaszok drasztikusan növekvő számát, és a törvényben, valamint a kormányrendeletben megfogalmazott nem hatósági feladatokat. Ebből fakadóan 2008-ban is elenyésző volt a hivatalból indított eljárások száma és közérdekű igényérvényesítés keretében perindításra sem került sor. A hatóság tevékenységében prioritásként a diszkriminációs ügyek vizsgálata, a közvélemény tájékoztatása, a civil-és társadalmi szervezetekkel történő kapcsolattartás és a nemzetközi emberi jogi szervezetek információs igényeinek kielégítése állt.

II. Hatósági tevékenység

1. A beadványok, panaszok jellemzői

A 2008. év adatai alapján általánosságban elmondható, hogy a hatóság ügyiratforgalma ugrásszerűen megemelkedett: míg **2005-ben 491, 2006-ban 592, addig 2007-ben 729, 2008-ban pedig 1153** hatósági ügyben járt el. **2008. év elején 126, 2009. év elején 152 eljárás volt folyamatban a hatóság előtt.** Azon ügyekben, amelyekben a beadványozók nem kezdeményezték a hatóság eljárását, csupán felvilágosítást, jogi tanácsot, információt kértek, a hatóság az előző évekhez hasonlóan tájékoztató levelet küldött az érintettek részére. Ezek száma ugyancsak emelkedett: míg 2006-ban 306, addig 2007-ben 348, **2008-ban pedig 474 tájékoztató levél** kiküldésére került sor.

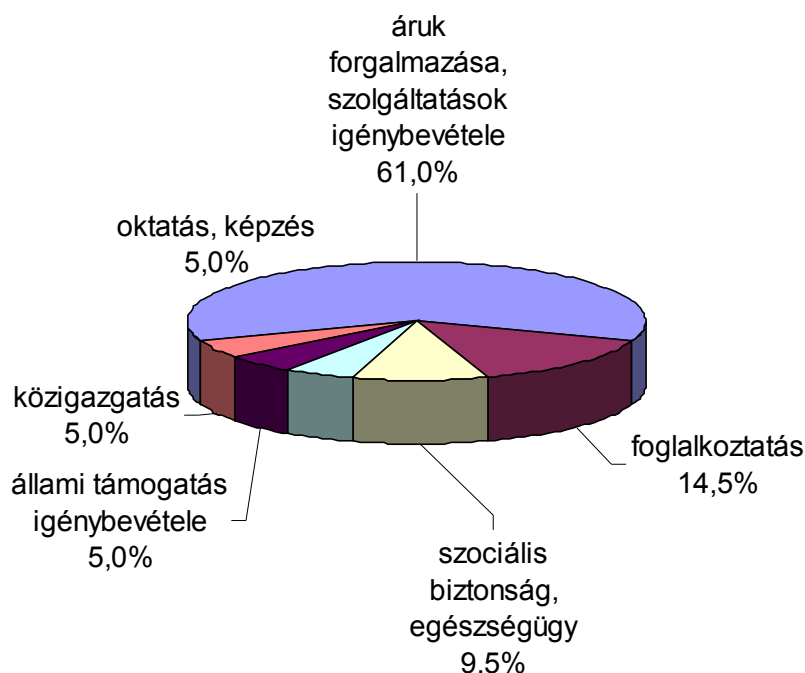
Az 1153 **beadványból**, 2007-ben **159, 2008-ban 356** ügy zárult le **érdemi döntéssel**.

Szintén emelkedett azon ügyek száma is, amelyekből egyértelmű volt, hogy nem indítható vizsgálat. Az élet szinte valamennyi területét érintő jogsérelmek miatt fordultak panasszal a hatósághoz, pl. bíróságok, különféle hatóságok döntéseit kifogásolták, a jogérvényesítési lehetőségekről kértek tájékoztatást. Számos esetben a hatóság tevékenységével kapcsolatban kértek információkat: az eljárás lefolytatásának menetéről, illetve a lehetséges döntések mibenlétéről. Ezekben a beadványokban a legtöbb esetben nem diszkriminációs jogsérelemről számoltak be az érintettek, éppen ezért a hatóság – folytatva korábbi években megkezdett gyakorlatát – nem csupán a hatáskörének hiányáról tájékoztatta a panaszost, hanem minden esetben törekedett arra, hogy részletes és konkrét tájékoztatást nyújtson a jogérvényesítési lehetőségekről. **171** beadvány a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező más közigazgatási szervhez került **áttételre**.

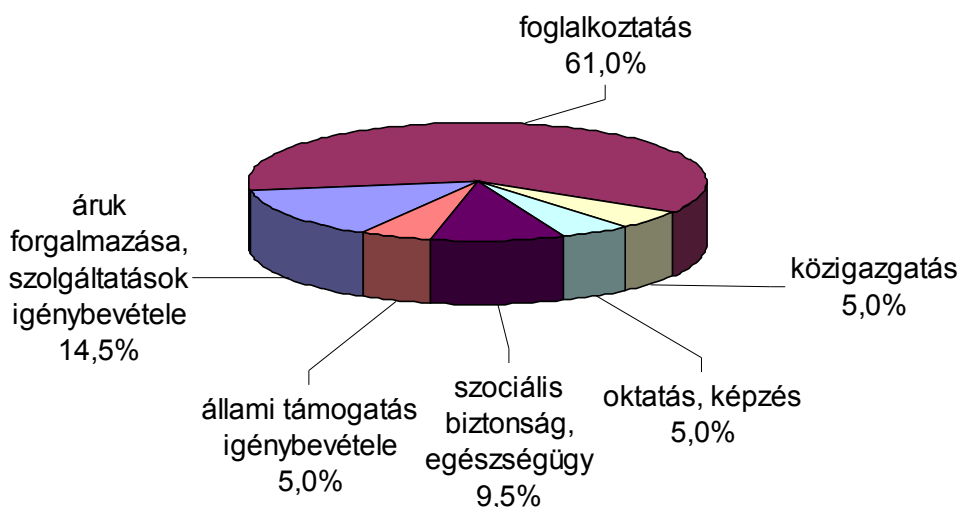
Sok esetben a panaszos elektronikus levélben terjesztette a hatóság elé beadványát anélkül, hogy postai elérhetőségét megjelölte volna, így a kérelem nem felelt meg az eljárás megindításához szükséges formai követelményeknek. Ezekben az esetekben a hatóság elektronikus levélben hívta fel a kérelmezőt arra, hogy postai úton a megjelölt okiratok csatolása mellett terjessze elő kérelmét. Amennyiben ezt követően a kérelmezőtől sem postai, sem elektronikus úton nem érkezett válasz, a hatóság formai döntést nem hozhatott az ügyben. Előfordult olyan is, hogy a panaszos a hatóság kifejezett kérése ellenére sem jelölte meg postai elérhetőségét, majd a hatóság tájékoztató levelét követően, megköszönve a hatóság segítségét, arról tájékoztatta a hatóságot, hogy problémája időközben megoldódott, ezért nem kéri a hatósági eljárás lefolytatását.

A tájékoztató jellegű beadványok egy részében a panaszosok az Ebktv. egy-egy rendelkezésének értelmezését kérték. Ezen megkereséseken belül a legnagyobb számban olyan beadványok érkeztek a hatósághoz, amelyek a foglalkoztatáshoz, a munka világához kapcsolódnak és a megkereső életkorával illetve egyéb helyzetével voltak összefüggésben, illetve amelyekben védett tulajdonságot nem jelöltek meg. Kisebb számban érkeztek tájékoztató jellegű megkeresések a foglalkoztatás területéről a panaszosok nemi hovatartozásával és anyaságával (terhességével) kapcsolatban, továbbá a fogyatékosok részéről az áruk forgalmazásával és szolgáltatások igénybevételével kapcsolatban. További tájékoztató jellegű megkeresések érkeztek még a szociális biztonság és az egészségügy, az oktatás és képzés, az állami támogatás igénybevétele területéről. A megkeresések között találunk olyanokat is, amelyek más közigazgatási szervek feladataira és hatáskörére vonatkoztak, azokra vonatkozóan kértek információt a hatóságtól. A hatóság több esetben tanácsolta a panaszosoknak a mediációs eljárások igénybevételét (pl. Oktatásügyi Közvetítő Szolgálat), illetve tájékoztatta az ügyfeleket a jogi segítségnyújtás igénybevételének lehetőségéről és feltételeiről, így az IRM Jogi Segítségnyújtó Szolgálatának elérhetőségéről.

A diszkrimináció területe szerint



A diszkrimináció területe szerint



A hatósághoz 313 olyan panasz érkezett, amelyben a panaszos az elszenvedett sérelem mellett védett tulajdonságot is megjelölt, ami az eljárás megindításának egyik feltétele. A legtöbb panasz itt is a foglalkoztatás területéhez kapcsolódott, összesen 119. Jelentős számban és azonos arányban érkeztek még beadványok a szociális biztonság és egészségügy, az áruk forgalmazása és a szolgáltatások igénybevétele területéről és a hatósági jogkörrel gyakorló szervek eljárásai miatt. A beadványok 28 százalékában a panaszos nem jelölt meg védett tulajdonságot, ezért a hatóság a panaszt áttette a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező közigazgatási szervhez. A panaszok 5,7 %-ában a hatóság hatásköre megállapítható volt, azonban hiánypótlásra kellett felhívni a beadvány előterjesztőjét. Mivel az ügyfél a hiánypótlási felhívásnak nem tett eleget, a hatóság az eljárás megszüntetéséről döntött. Minden további ügy (66,3 %) tájékoztató levéllel zárult, mert sem az ügy áttételének, sem az eljárás megindításának feltételei nem álltak fenn.

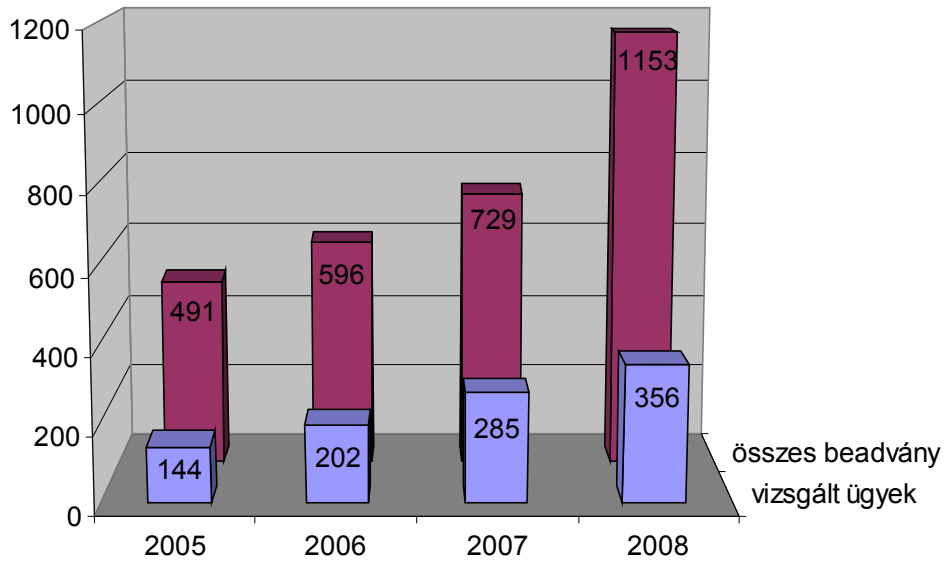
A konkrét panaszok 19,5 %-ában a panaszos bírósági illetve ügyészségi közhatalmi döntéseket, továbbá jogszabályi rendelkezéseket kifogásolt. A panaszok egy jelentős része polgári jogi igény érvényesítésére irányult, így például birtokháborítással, társasházi közös tulajdonnal állt összefüggésben, családjogi természetű problémákra vonatkozott, illetve bírósági végrehajtási eljárást sérelmezett. Ez utóbbi ügyekben a hatóság hatáskörének hiányát állapította meg.

A panaszok jellegéből adódóan a legtöbb kérelmet, amelyben a hatóság hatáskör hiányában nem járhatott el a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz tettük át (48). A tárca Lakossági Kapcsolatok Osztályával egy-egy ügy konkrét kezeléséről személyes konzultációt is folytattunk, illetve kértük, hogy a panaszosnak írt válaszuk másolatát juttassák el a hatósághoz. Ezek utóbb más ügyekben hasznos szakmai segítséget jelentenek a hatóság számára az ügyfelek minél teljesebb körű tájékoztatásában.

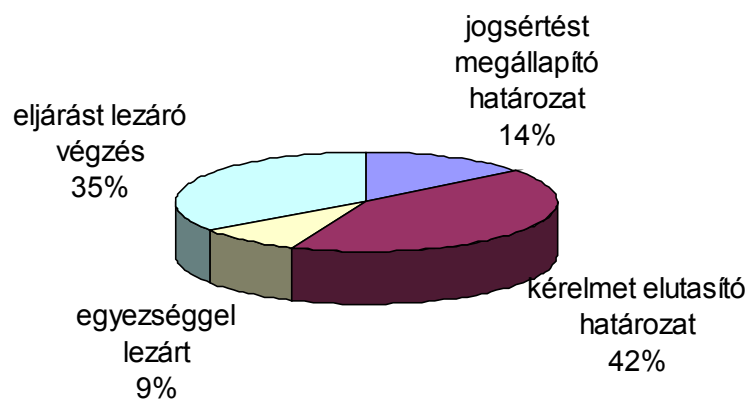


A vizsgált ügyek jellemzői (határozat, végzés stb.)

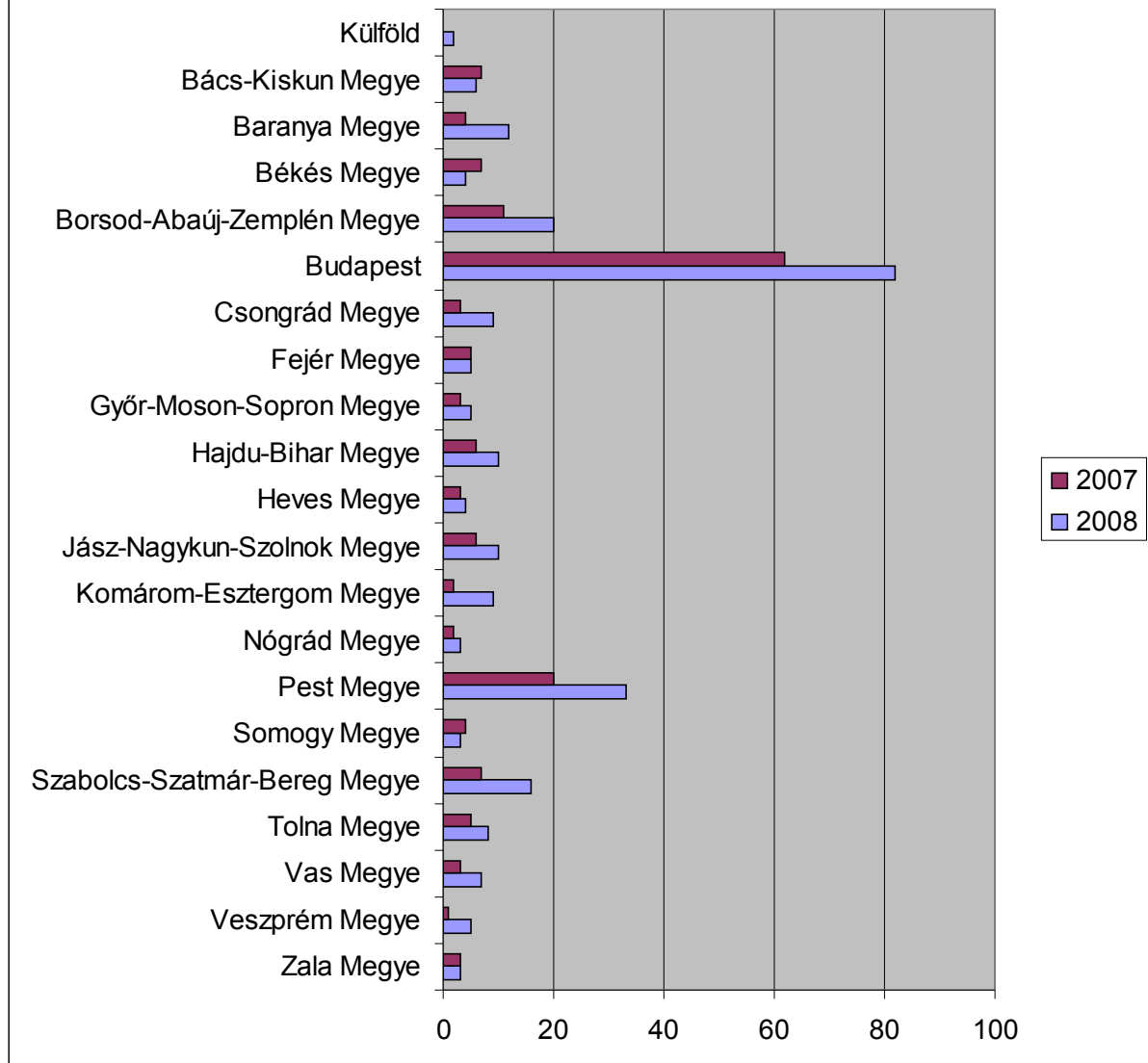
Beadványok és vizsgált ügyek számának változása



Határozattal, illetve ügydöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása



Határozattal és ügydöntő végzéssel lezárt ügyek földrajzi megoszlása

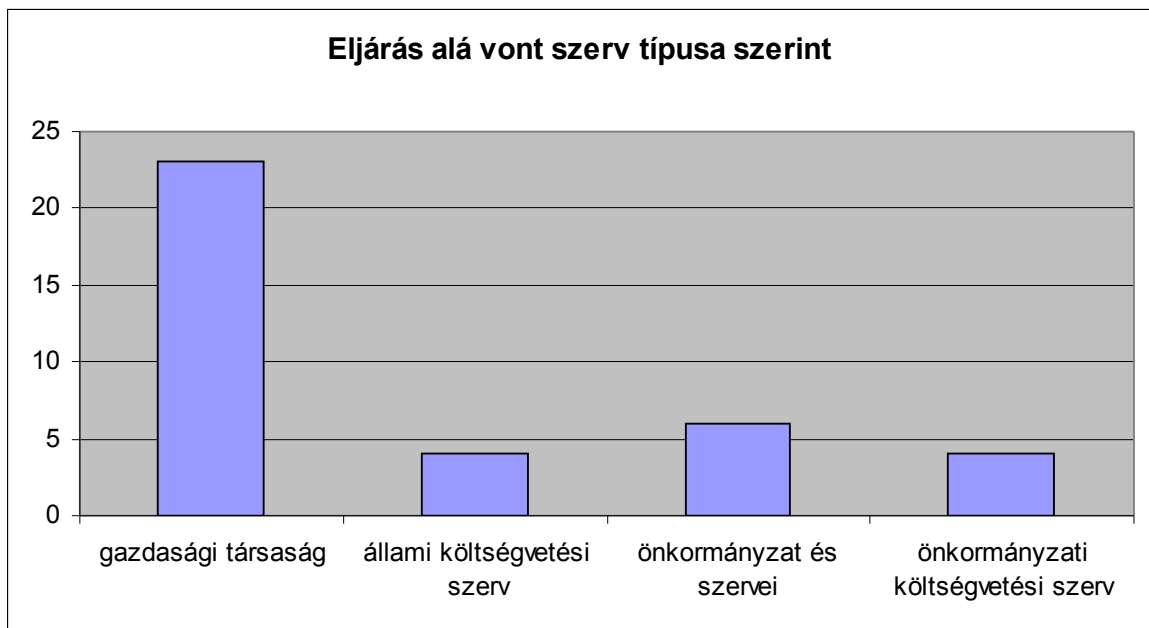
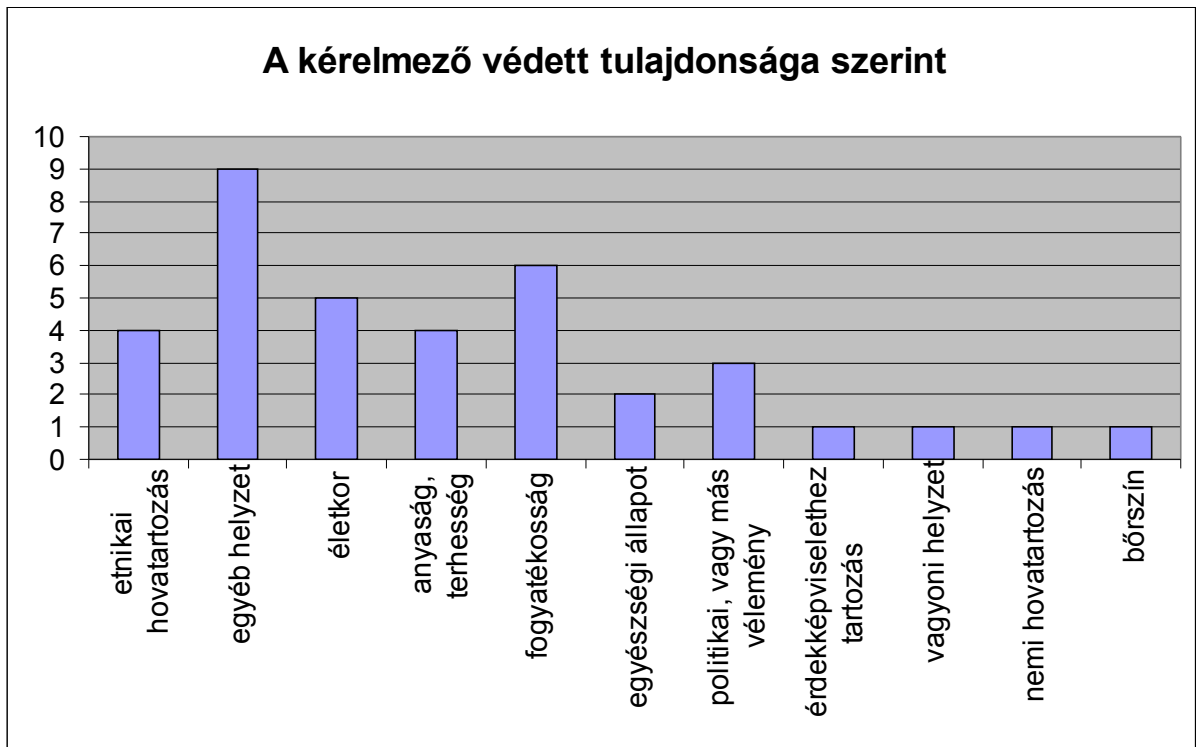


2. Határozattal lezárt ügyek jellemzői

2.1. Jogsértést megállapító döntések

2005-ben 9, 2006-ban 27 alkalommal állapította meg a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, 2007-ben 29, 2008-ban 37 jogsértést megállapító határozat meghozatalára került sor, amely 13 %-os emelkedést jelent az előző évhez képest.

Az5t diszkriminációt megvalósító magatartásforma közül 2008-ban folytatódott az a tendencia, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés képviseli a jogsértések döntő részét.



A hatóság által 2008-ban hozott elmarasztaló döntések a diszkrimináció területe alapján az alábbiak szerint oszlanak meg:

I. foglalkoztatás

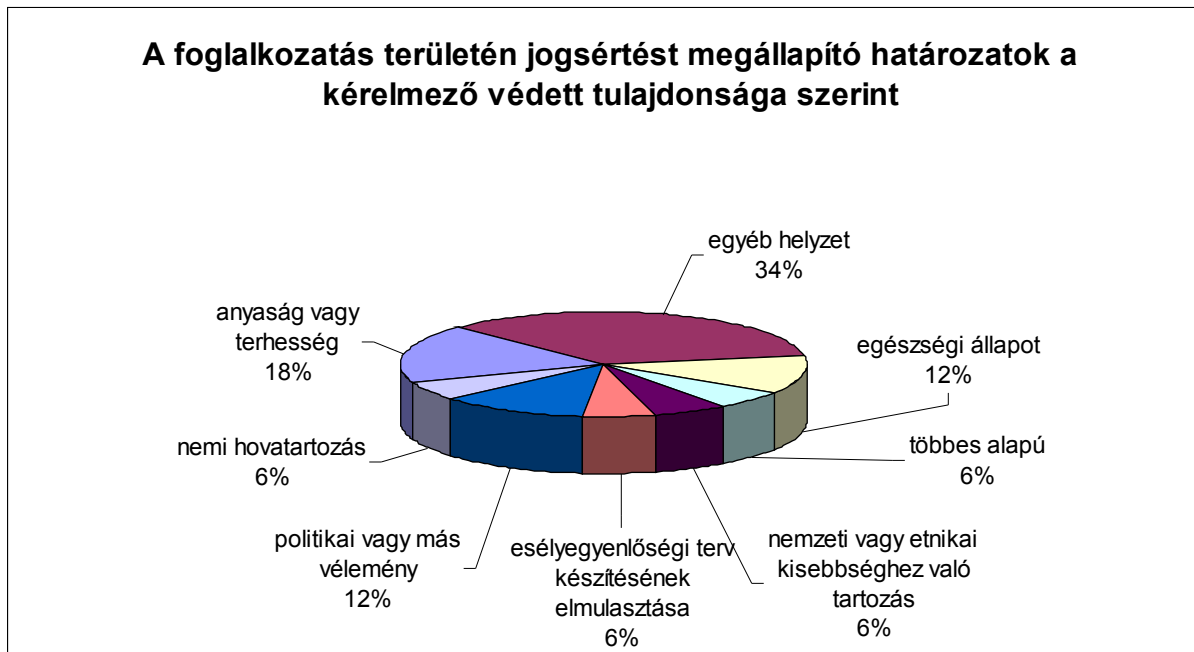
II. áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele

III. önkormányzati feladat ellátásával kapcsolatos ügyek

IV. lakhatás

I. Foglalkoztatás

A foglalkoztatás területén 2008-ban a hatóság **19** esetben állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, melyek közül **6** esetben a panaszosnak az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti ún. **egyéb helyzete**, **3** esetben **anyasága vagy terhessége**, **2-2** esetben **egészségi állapota**, illetve **politikai vagy más véleménye**, **1-1** esetben **neme, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez**, illetve **érdek-képviselőhöz tartozása** képezte a diszkrimináció alapját, **1** esetben pedig **anyaság és egyéb helyzet** szerinti, ún. többes alapú diszkrimináció valósult meg. **1** esetben állapított meg a hatóság **megtorlást**, szintén **1** esetben pedig **esélyegyenlőségi terv hiánya** miatt marasztalt el egy munkáltatót.



A védett tulajdonság szerint, legnagyobb arányban olyan panaszosok fordultak a hatósághoz, akik az úgynevezett egyéb helyzetükre alapozták a sérelmüket.

Ezek alapján a hatóság egyéb helyzetként értékelte a regionalitást, a vezetői pályázaton indulást, azt a helyzetet, amikor egy munkavállaló felmondási idejét tölti, illetőleg, amikor személyes konfliktus állt fenn munkáltatója és egyik családtagja között. Fenti felsorolás a hatóság álláspontja szerint összhangban áll azon, a bírósági gyakorlat alapján kialakított követelménnyel, hogy az egyéb helyzetként értékelt tulajdonság a személyiség elválaszthatatlan része kell.

Egyéb helyzet

A panaszos sérelmezte, hogy munkaviszonyának felmentéssel történő megszüntetését követően, a felmentés ideje alatt munkáltatója több alkalommal megnehezítette számára a munkahelyére történő bejutást, illetve az üzemi tanácsi választásokon való részvételt, lényegében ki lett tiltva munkahelye területéről. A munkáltató védekezése szerint minden intézkedésük a kérelmező érdekében történt, azonban az eljárás során megállapítást nyert, hogy a munkáltató intézkedései ellen a szakszervezetek többször eredménytelenül tiltakoztak. A munkáltatónál nem volt szabályozva, hogy ki és milyen alkalommal, milyen módon léphet be a területére, így a kérelmezővel szemben önkényesen támasztottak nehézségeket az épületbe történő bejutásnál. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, egyéb helyzete miatt (felmentési idejét töltő munkavállaló) megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és vele szemben felmentési ideje alatt több alkalommal olyan magatartást tanúsított, amely megalázó, megszegyenítő környezet kialakítására volt alkalmas, és a kérelmezőt emberi méltóságában sértette. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a határozat 90 npra történő nyilvános közzétételét.

Egy tanár fordult a hatósághoz azzal a panasszal, hogy munkáltatója, egy általános iskola igazgatója állásából elbocsátotta, miután a szintén az iskolánál tanító férje a hatósághoz fordult. A kérelmező szerint a férje és az

iskola közötti nézeteltérés miatt érték őt sérelmek. A felek az eljárás során egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy korábbi jó kapcsolatuk a kérelmező férje és az iskola igazgatója között kialakult nézeteltérést követően romlott meg. A munkáltató szerint ugyanakkor oktatási és fegyelmezési problémák is felmerültek a kérelmező munkájával kapcsolatban, ezért került sor az elbocsátására. A hatóság megállapította, hogy a kérelmező férje és az iskola igazgatója között kialakult nézeteltérés mindkét fél számára súlyos konfliktussá alakult, melyből következően a kérelmező zaklatottnak érezhette magát közös munkahelyükön, aminek feloldására az intézmény vezetője intézkedést nem tett, ehelyett a kérelmező elbocsátásáról rendelkezett. Az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy a magyar szakos kérelmezőt nem fentiek miatt érte megkülönböztetés, amikor az intézményfenntartó döntésére és a munkájával kapcsolatban felmerült szakmai kifogásra hivatkozva elbocsátotta, miközben az iskolában nem volt elegendő magyar szakos tanár a felső tagozat 7. és 8. osztályában. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató egyéb helyzetben alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a kérelmezővel szemben, eltiltotta a jogsértő magatartás folytatásától a jövőre nézve, és a határozat 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát rendelte el a hatóság honlapján, valamint a helyi polgármesteri hivatal hirdetőtábláján.

Panaszossal szemben - a roma kisebbséghez tartozása miatt - volt munkahelyi vezetője „lejárató hadjáratot” indított, melynek eredményként ellenséges környezet alakult ki vele szemben, majd létszámleépítés során munkaviszonyát is megszüntették. Kérelmező a vezető magatartásának kezdő időpontjául a vezetői választáson történő indulási szándékának a kinyilvánítását jelölte meg, amelyen rajta kívül a megválasztott régi-új vezető volt a másik pályázó. A hatósági eljárás során nyilvánvalóvá vált, hogy panaszossal szemben munkáltatója nem roma származásával, hanem úgynevezett egyéb helyzetével, vagyis a vezetői poszt betöltésére kiírt pályázaton történt indulásával összefüggésben megvalósította a zaklatás tényállását. Fentiek alapján a hatóság a munkáltatót eltiltotta jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, valamint elrendelte a határozat nyilvánosságra hozatalát. Az eljárás alá vont intézmény a hatóság határozatát a Fővárosi Bíróság előtt keresettel megtámadta, amely a hatóság határozatát hatályon kívül helyezte és a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte. A hatóság a megismételt eljárásában a tényállás teljes körű feltárása érdekében valamennyi olyan személyt meghallgatott, aki az ügyre vonatkozó lényeges körülményről ismerettel bírt. A hatóság mindezek alapján megállapította, hogy a munkáltató magatartása nem állt arányban a szükségesség-arányosság követelményével, és a munkahelyi vezető nem fordított kellő gondot a kollektíva belső hangulatát károsan befolyásoló tendenciák kiküszöbölésére. Az Ebktv. szerinti zaklatás ugyanis nem kizárólag tevékeny magatartással, hanem mulasztással is megvalósítható. A hatóság a jogsértő magatartás további folytatását megtiltotta, és határozatát nyilvánosságra hozta.

Egy városi polgármesteri hivatal egy munkakör betöltésére közzétett pályázatában azt szerepeltette, hogy az állás odaitélésénél előnyben részesíti a helyi lakosokat. A bejelentő álláspontja szerint a pályázati kiírás az adott településen lakóhellyel nem rendelkező jelentkezők indokolatlan hátrányos megkülönböztetését eredményezte. A polgármester kifejtette, hogy az érintett felhívásban nem alkalmazási feltétel, csupán előnyben részesítési kritérium volt a települési lakhely. A helyi lakosoknak annak ellenére nem biztosítottak feltétlen előnyt, hogy álláspontja szerint egy munkáltatónak joga van ahhoz, hogy a településen élőket előnyben részesítse. A polgármester közölte azt is, hogy az álláshelyre sikerrel pályázók egyike sem helyi lakos, az egyetlen helyi pályázó pedig elutasításra került. Emellett kifejtette, hogy a polgármesteri hivatalban jelentős számban dolgoznak nem helyi lakosok is. A hatóság megállapította, hogy az önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a közzétett pályázati felhívásban indokolatlanul és jogszerűtlenül szerepeltette előnyben részesítést biztosító feltételként a helyi lakhelyet. Az eljárás alá vont ugyanis nem tudta a munka jellege vagy természete alapján lényeges indokát adni a kritérium szerepeltetésének. A hatóság az ügyben a jogsértő magatartás további folytatását megtiltotta, és elrendelte határozata 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

Egy szakszervezet alapszervezete közérdekű igényérvényesítés iránti kérelmében előadta, hogy egy cég két gyárának kvótavisszaadásáról döntött, aminek következtében az egyes gyárakkal aláírt megállapodások tartalmukat tekintve előnyösebb feltételeket tartalmaztak az észak-magyarországi régió két telephelyén dolgozók számára, mint az észak-alföldi régió tekintetében. A két megállapodásban a dolgozók átlagosan 4 hónappal hosszabb időszakra vonatkozó kártérítésben részesültek úgy, hogy részükre a tanulók is beszámításra kerültek az összeg megállapításánál. A szakszervezet álláspontja szerint az eljárás alá vont az észak-alföldi régiót az észak-magyarországi régióval szemben úgy tekintette, mint amely a foglalkoztatás, a munkahelyteremtés és az ingatlanárak vonatkozásában kedvezőbb helyzetben van, ezért az ottani dolgozók kártérítése elmaradt az észak-magyarországi régió telephelyein dolgozókéétól. A munkáltató előadta, hogy a megállapodások megkötésekor nem kívántak regionális munkaerő-piaci különbségeket tenni, és a kollektív szerződésben egyébként rögzített juttatásokat mindhárom telephely érintett dolgozói megkapták, de az e fölötti kártérítési részben már voltak különbségek a telephelyek között. A hatóság a kérelmezők közérdekű igényérvényesítés iránt előterjesztett igényét megalapozottnak találta, így megállapította a regionalitá, mint egyéb helyzet alapján alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, mivel nem találta megfelelően alátámasztottnak a különbségtétel indokait. A hatóság a céget kötelezte a jogsértő állapot megszüntetésére azzal, hogy a

megállapodásokban azonos elbánást alkalmazzon a két régió telephelyein foglalkoztatott munkavállalók csoportjaival szemben.

A kérelmezőt sérelmezte, hogy egy munkaerő-kölcsönzést végző cég nem kötött vele munkaszerződést, mivel annak feltétele az lett volna, hogy rendelkezzen bejelentett lakcímmel, állandó lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel. Kérelmező egy gyorsétterembe jelentkezett bolti eladónak, a felvételi beszélgetést követően azt a tájékoztatást kapta, hogy felveszik, azonban a felvétellel kapcsolatos iratokat egy munkaerő-kölcsönző irodában kellett elintéznie. A munkáltató többek között arra hivatkozott, hogy konkrét lakcím nélkül nem tudnak felelősséget vállalni a munkavállalók után, így olyan személyt sem tudnak foglalkoztatni, aki nem rendelkezik postai elérhetőséggel. Előadta továbbá, hogy a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabályban foglaltak betartása szintén nem teljesíthető abban az esetben, ha a munkavállaló nem igazolja lakcímét. Az ügyben megkeresett Szociális és Munkaügyi Minisztérium szerint amiatt, hogy az állásra jelentkező személy lakcímet igazoló hatósági igazolványában csak települési szintű lakóhely szerepel lakcím nélküli bejegyzéssel, nem tagadható meg a munkaszerződés megkötése. Az eljárás alá vont által előadott indokokat nem tartotta elfogadhatónak a hatóság, így megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a bejegyzett lakcímmel nem rendelkező kérelmezővel nem kötött munkaszerződést. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

A foglalkoztatás során megnyilvánuló **nemi alapú** hátrányos megkülönböztetés problémájának fontosságát látszik alátámasztani az a tény, hogy az elmarasztaló határozatok védett tulajdonság szerinti bontásában az anyaság (terhesség) áll a második helyen. A hatóság három esetben állapította meg, hogy a kérelmezőt ezen tulajdonsága miatt érte hátrány és két esetben ezt olyan súlyosnak minősítette, hogy szankcióként pénzbírság kiszabására is sor került (500.000 Ft illetve 1.500.000 Ft).

Az anyasággal kapcsolatban megállapított jogsértések az Ebktv. 21.§ c) és f) pontjaiban foglalt egyenlő bánásmód követelményének előírásaival voltak ellentétesek. Ezen esetekben a munkaviszony próbaidőn belüli megszüntetésének, illetve a határozott idejű foglalkoztatási jogviszony meg nem hosszabbításának vizsgálata képezte az eljárás tárgyát; illetve a gyes-ről visszatérő munkavállalót eltérő besorolású és alacsonyabb bérű munkakörben foglalkoztatták tovább, illetve nem megfelelő mértékű távolléti díj került részére kifizetésre.

Az anyaság, illetve terhesség miatt alkalmazott diszkriminatív intézkedések egyrészt arra hívják fel a figyelmet, hogy a magyarországi munkaerőpiacon tapasztalható munkáltatói hozzáállás továbbra sem segíti elő a gyermekvállalást, családalapítást. Másrészt pedig arra utal, hogy a munkáltatók többsége nem ismeri, vagy nem veszi komolyan az állásinterjúknál feltehető kérdések körét, illetve azt a követelményt, mely szerint a gyermeket vállaló nők munkaerő-piaci védelme nem pusztán jogszabályi célkitűzés, annak be nem tartása a gyakorlatban súlyos következményekkel jár. Részben ennek tudható be, hogy a foglalkoztatás terén jogsértés megállapításával végződött 19 ügyből 13 esetben női kérelmezők szenvedtek el sérelmet és érvényesítették aztán igényüket a hatóság előtt, míg mindösszesen 3 esetben állapított meg hátrányos megkülönböztetést a hatóság férfi panaszosok sérelmére. A további 3 ügyben a kérelmezői oldalt egyesület, érdek-képviselői szerv képviselte.

Kérelmező határozott idejű munkaszerződését nem hosszabbították meg annak lejártát követően, mert bejelentette, hogy gyermeket vár. A kérelmező a hatóságnál előterjesztett beadványát megelőzően munkaügyi bírósághoz fordult és keresetében kérte az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítását, így a hatóság az Ebktv. 15/A. § (1) bekezdésének megfelelően felfüggesztette az eljárást a munkaügyi bíróság jogerős határozatának meghozataláig. A bíróság első fokon jogerőre emelkedett ítélete kimondta, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, a bíróság nem fogadta el a munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményének megtartására vonatkozó kimentési bizonyítását. Az Ebktv. 15/A. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a hatóság az eljárása során ugyanazon törvénysértés esetén a bíróság határozatának kézhezvételét követően az abban megállapított tényállást alapul véve jár el. A bíróság által megállapított tényállás alapján a hatóság megalapozottnak találta a kérelmező kérelmét és megállapította, hogy a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a kérelmezővel szemben. A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, a határozat nyilvánosságra hozatala mellett döntött, és 500.000. Ft pénzbírságot szabott ki.

Kérelmező 2000. óta egy cégnél határozatlan idejű munkaszerződéssel, irodavezetőként dolgozott, 2001. november közepétől táppénzes állományba került, mert gyermeket várt és egészségi állapota nem tette lehetővé a további munkavégzést. Első gyermeke még 2001-ben született, akivel 2004. decemberéig volt otthon, második gyermeke pedig 2005. márciusában, vele ugyancsak otthon tartózkodott két évig. 2007. márciusában szeretett volna ismét munkába állni, így írásban megkereste a munkáltatóját. Május végén értesítették, hogy munkavégzés céljából jelenjen meg a következő hónap elején, ekkor viszont a munkáltató azt javasolta, hogy közös megegyezéssel szüntessék meg munkaviszonyát. Kérelmező nem egyezett bele, munkába kívánt állni, és kérte a fizetésének az elmúlt öt év alatti bérfejlesztés mértékéhez történő igazítását, továbbá olyan összegű étkezési utalvány megállapítását, amelyet a többi adminisztratív munkakörben dolgozó munkavállaló is kap, mindezekre azonban nem került sor. A hatósági eljárásban megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont több hónapig késlekedett a kérelmező szabadságának megállapításával és kiadásával, és mivel a kérelmező 2007. szeptemberében bejelentette, hogy ismét gyermeket vár, az eljárás alá vont ezt követően már semmit sem tett kérelmező juttatásainak rendezését illetően. A hatóság álláspontja szerint a munkáltató azon kívül, hogy kérelmező szabadságát többszöri korrekciót követően kiadta, semmilyen lépést nem tett azért, hogy személyi alapbérét és juttatásait korrigálja, tekintettel a időközben bekövetkezett változásra. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben anyasága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, ezért elrendelte a jogsértő állapot 30 napon belüli megszüntetését, a korábbi kifizetések felülvizsgálatát, és megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

Kérelmező 2008. január 1-jével létesített közszolgálati jogviszonyt. Kinevezése aláírásakor már tudott arról, hogy 6 hetes várandós. Kinevezése határozott időre, egy köztisztviselő távollétének idejére szólt, hat hónap próbaidő kikötésével. Kérelmező 2008. február elején, terhességének 12. hetét betöltve közölte feletteseivel, hogy várandós, melyre a munkahelyi vezetője úgy reagált, hogy „Te aztán jól csapdába csaltál minket!” Kérelmező ezt követően alig kapott érdemi munkát, majd 2008. április 30-ával a próbaidő alatt közszolgálati jogviszonyát megszüntették. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, mely szerint a kérelmező közszolgálati jogviszonyát munkaköri feladatai ellátására alkalmatlansága miatt szüntették meg. Az eljárás során maga az eljárás alá vont nyilatkozott arról, hogy az új munkavállalókkal történő elbeszélgetés során a munkavállalók gyermekvállalási szándékáról, családalapítási terveiről is érdeklődött. E körben a hatóság felhívta az eljárás alá vont figyelmét arra, hogy munkaviszony keretében nem tehető fel ilyen tartalmú kérdés a munkavállalónak, és a Tanácsadó Testület által hozott 1/2007. TT számú állásfoglalás értelmezéséből az is következik, hogy amely kérdések állásinterjún nem tehetőek fel a munkavállalónak, azokra a munkaviszony létesítését követően sem köteles válaszolni, illetve azt, ha nem válaszol, a hátrányára értékelni nem lehet. A hatóság az eljárás alá vonttal szemben szankcióként alkalmazni rendelte a határozat két helyen – a Hatóság és az eljárás alá vont honlapján – történő nyilvánosságra hozatalát.

Fentiekén túl két esetben az egészségi állapot, további egy-egy esetben a nemzeti, vagy etnikai kisebbséghez tartozás, az érdekképviselőhez tartozás, a politikai vagy más vélemény, illetve a nemi hovatartozás volt a diszkriminációt megalapozó védett tulajdonság. Ez utóbbi esetben, a kérelmezőt férfi mivolta miatt érte hátrány munkára történő jelentkezése során.

A betegfelvételi ügyintézői gyakorlattal rendelkező kérelmező telefonon jelentkezett egy egészségügyi intézmény által meghirdetett betegfelvételi ügyintéző munkakörre, ahol közölték vele, hogy a betegfelvételi irodán dolgozó nők nem kívánnak férfival dolgozni, és a gazdasági igazgatót a betegfelvételi iroda vezetője is úgy tájékoztatta, hogy továbbra is női munkaerővel kívánják betölteni az állást. Az eljárás alá vont a hatóságnak úgy nyilatkozott, hogy a meghirdetett állást végül nő nemű pályázóval töltötték be. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy azért nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, mert a kérelmező nem élt a felkínált állásinterjú lehetőségével, melyet már azt követően ajánlottak fel számára, hogy telefonon kétszer is elhangzott: a betegfelvételi munkakört női pályázóval kívánják betölteni. A hatóság a lefolytatott eljárás és a felek egybehangzó nyilatkozatai alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az általa meghirdetett állás elnyeréséhez nem biztosított egyenlő esélyt a kérelmezőnek, neme miatt. A hatóság eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, és elrendelte a jogsértést megállapító határozatának 60 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

Az egészségi állapottal illetve a politikai vagy más véleménnyel mint védett tulajdonsággal összefüggésben megállapítható, hogy a munkáltató sajnos képtelen átérezni egészségi problémával küzdő munkavállalója helyzetét, amikor a betegséget szankcionáló munkáltatói intézkedéseket alkalmaz. Emellett az is kifejezetten jellemző, hogy a munkáltató nem tolerálja egyes alkalmazottai akár szakmai, akár politikai kérdésekben képviselt eltérő véleményét, mely eleinte „csak” ismétlődő konfliktusokhoz vezet felettes és beosztott között, majd konkrét, diszkriminatív munkáltatói intézkedésekben is megmutatkozik.

A foglalkoztatás területén a panaszosok egy része azért fordul a hatósághoz munkáltatójával szemben, mert a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai nézeteltéréseik állandósult konfliktussá válnak, a panaszosok hátrányként élik meg szakmai véleményük figyelmen kívül hagyását. A hatóság azonban csak abban az esetben állapítja meg az egyenlő bánásmód sérelmét (legtöbbször a zaklatást), ha a munkáltató a munkavállaló más véleményére – munkáltatói jogosítványaival visszaélve – megtorlás jellegű magatartással reagál.

A panaszost volt munkáltatója (egy gyermekvédelmi intézmény) először más munkavégzési helyre irányította át, majd több ízben részesítette szóbeli és írásbeli figyelmeztetésben, végül munkaviszonyát megszüntetette. Panaszos véleménye szerint mindegyike a közvetlen felettesével szemben megfogalmazott más véleménye miatt került sor. Kérelmező különösen sérelmesnek tartotta az intézmény számítógépes rendszerének ellenőrzését követően – szolgálati ideje alatt a szobájában található számítógépről történő szexuális tartalmú internetes oldalak látogatása miatt – lefolytatott vizsgálatot. A panaszos közvetlen felettese elismerte, hogy panaszossal fennálló jó kapcsolata valóban megromlott egy véleménye szerint tiszteletlen SMS miatt, egyben előadta, hogy megítélése szerint a kérelmező munkája korábban sem minden esetben felelt meg az elvárásoknak. Az ügyben meghallgatott tanú megfogalmazása szerint, az intézmény számítógépes rendszerének vizsgálata „arra volt kihegyezve, hogy csak a kérelmező lehetett az, aki az oldalakat nézegette”. A tanú közölte azt is, hogy az ominózus internetes oldalak látogatása beszédtema lett mind az intézmény munkavállalói, mind a bentlakó fiatalok között. A hatóság megállapította, hogy a kérelmezővel szemben lefolytatott vizsgálat módja megalázó, megszégyenítő környezetet alakított ki körülötte, egyúttal alkalmas volt az emberi méltóságának megsértésére. A munkáltató által lefolytatott vizsgálat nem felelt meg az arányosság, a szükségesség és az alkalmasság követelményének. A hatóság a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltásán túl határozatát nyilvánosságra hozta.

A kérelmezőt 2006. január és július közötti időszakban foglalkoztató cég üzletében az üzletvezető és a munkatársak részéről különféle atrocitások érték kérelmezőt amiatt, hogy egy, a cég tulajdonát képező televízió készülék eltűnése kapcsán tett intézkedések miatt kifogást emelt a cég területi képviselőjénél, aki emiatt vizsgálatot tartott. Kérelmező az elszemdedett sérelmek miatt betegállományba is került. Az eljárás során bizonyítást nyert, hogy kérelmező a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőhöz fordult az általa elszemdedett sérelmek kivizsgálása és orvoslása érdekében, azonban a vezető részéről érdemi intézkedés nem történt. A Hatóság a kérelemnek helyt adott és megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor a kérelmező környezetében kialakult megszégyenítő, megalázó környezet felszámolása érdekében a munkáltató a szükséges intézkedéseket elmulasztotta, így sértette a kérelmező emberi méltóságát, és megvalósította az Ebktv-ben foglalt zaklatás tényállását. A hatóság határozatában eltiltotta a munkáltatót a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

Egy esetben állapított meg a hatóság a foglalkoztatás területén etnikai alapú diszkriminációt, miközben a kérdés minden statisztikai felmérés, a hétköznapi tapasztalatai, valamint a beérkező panaszok száma alapján is országos szintűvé vált. A roma lakosság emberi méltóságának sérelme és társadalmi kirekesztettsége rendkívül súlyos problémaként kezelendő. A kellő „felderítetlenségben” szerepet játszhat az érintett romák alacsony jogtudatossága (nem tudják hova fordulhatnak panaszukkal, már megindított eljárások közben visszavonják kérelmüket, illetve a származás és a hátrányos intézkedés közötti ok-okozati összefüggést nehéz bizonyítani). A kisebbségi önkormányzatok és jogvédő szervek aktivitása – néhány eset kivételével – ezen a téren kevésbé tapasztalható.

A három panaszos egyike a helyi munkügyi kirendeltségen megkapta egy Kft. telefonszámát, ahol takarítói munkára kerestek jelentkezőket. A panaszos még aznap felhívta a megadott számot, ahol a cég ügyvezetője közölte, hogy irodák takarítására keres munkatársakat, és másnap akár lehet is kezdeni a munkát. Arra a kérdésre, hogy további két fő felvételére volna-e lehetőség, a válasz igenlő volt. Ezután a cégvezető a munkába állásra vonatkozó általános kérdéseket tett fel, melyeket a panaszos megválaszolt. Végül a felek megállapodtak abban, hogy néhány nap múlva találkoznak a munkavégzés helyén. Azt követően azonban, hogy a telefonáló megkérdezte, hogy a munkavállalás szempontjából nem jelent-e problémát, hogy a jelentkezők roma származásúak, az ügyvezető megszakította a beszélgetést. Másnap mindhárom kérelmező bement a munkügyi központ kirendeltségére, ahol előadták a történeteket. A kirendeltség-vezető a kérelmezők kérésének eleget téve felhívta a Kft. ügyvezetőjét, aki megerősítette, hogy romákat nem alkalmaz, mert a kollégái nem szeretnek együtt dolgozni velük. A hatóság az ügyben lefolytatott vizsgálat eredményeként megállapította, hogy a Kft. a kérelmezőkkel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy roma kisebbséghez tartozásuk miatt nem alkalmazta őket takarítói munkára. A hatóság a Kft.-nek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és 500.000-Ft bírság megfizetését írta elő. Elrendelte továbbá a határozat 90 napra történő nyilvános közzétételét.

Az érdekképviselőhöz tartozás, mint az Ebktv.-ben nevesített diszkriminációs alap azért csak egy esetben kerülhetett megállapításra a hatóság megítélése szerint, mert bár gyakoriak a konfliktusok munkáltató és szakszervezet között a foglalkoztatás területén, ezek vezethetnek kölcsönös sérelmekhez, nézeteltérésekhez, de nem a munkáltató részéről alkalmazott diszkriminációt valószínűsít meg. *Tisztán olyan eset a gyakorlatban, hogy egy munkavállalót a munkáltató csak azért, mert szakszervezeti tag, hátrányos megkülönböztetésben részesít, kevéssé fordul elő, az érdekképviselői tagság jellegéből adódó szakmai összeütközések pedig nem sértik az Ebktv-t.*

Kérelmező egy központi közigazgatási szerv igazgatóságán dolgozott, de szervezeti átalakítás következtében levált az igazgatóságról az az intézet, ahová a kérelmezőt áthelyezték, és ahonnan 2007. novemberben előrehozott öregségi nyugdíjba ment. Kérelmező mindkét munkahelyén tevékenykedett, mint szakszervezeti tisztségviselő, a tagság érdekeit igyekezett aktívan képviselni, amely miatt többször is problémája volt munkáltatójával. Úgy érezte, hogy aktív érdekképviselői munkáját sem közvetlen felettesei, sem a munkáltatói jogkört gyakorló első számú vezető nem nézte jó szemmel, álláspontja szerint igyekeztek őt a tagságtól elkülöníteni, ezért került sor egy alagsori, rossz megvilágítású és kis alapterületű helyiségbe történő áthelyezésére. Sérelmezte, hogy közvetlen felettese több alkalommal kifogásolta a szakszervezeti gyűléseken történő részvételét, és úgy érezte, hogy a munkáltató a jutalmazásoknál, béremeléseknél rendszeresen mellőzi illetve részére kevesebb jutalmat állapít meg, mint az osztály többi dolgozójának. Az eljárás alá vont által csatolt jutalmazási, illetve bérkimutatásból megállapítható volt, hogy kérelmező átlag alatti jutalomban részesült. A hatóság nem hagyhatta figyelmen kívül azt a tényt, hogy a tanúk vallomása alapján az eljárás alá vont és a nála működő szakszervezet között nem volt megfelelő az együttműködés. Az intézmény, figyelemmel a fentiekre, kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, őt érdekképviselői szervezetben betöltött tagsága, a szervezetben vállalt funkciója és a tagság érdekében kifejtett tevékenysége miatt hátrányos megkülönböztetésben részesítette. A hatóság elrendelte a határozat nyilvános közzétételét 30 napra a honlapján, továbbá megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

A hatóság egy esetben az ún. **többes alapú diszkriminációt állapította meg**, amelyben anyaság valamint a vezetői megbízás mint egyéb helyzet együttesen jelentette a hátrányos megkülönböztetés alapját. Tipikusnak azonban az a helyzet tekinthető, mikor egy vezető beosztásban lévő munkavállaló megy pl. szülési szabadságra, és a munkáltató nem találja meg helyettesítésének jogszerű módját. Ilyenkor gyakran a vezetői megbízatás megszüntetésére kerül sor, miközben a munkavállalótól pusztán gyermekvállalása miatt nem tagadható meg az a lehetőség, hogy később ugyanabba a pozícióba, ugyanolyan feltételek mellett térhessen vissza, mint amelyből szabadságra ment.

A panaszos 1994. óta állt munkaviszonyban a cégnél, 2004-ben született első, majd 2006-ban második gyermeke, akiknek a születését megelőzően gazdasági igazgató volt az eljárás alá vont jogelődjénél. 2007. márciusában gyes mellett szeretett volna ismét munkába állni, munkáltatója viszont közölte vele, hogy vegye ki az időközben felgyülemlett szabadságait, majd júliusban arról tájékoztatta, hogy az általa korábban betöltött gazdasági igazgatói munkakör megszűnt, ezért belső ellenőri munkát ajánlott fel számára, mondván, hogy ezt a munkát otthon is lehet végezni. Kérelmező a felajánlott munkakört nem fogadta el, mivel az korábbi személyi alapbéréhez képest jóval alacsonyabb juttatással járt volna. Kérelmező előadta, hogy az eljárás alá vont jogelődje átalakult, de az átalakult szervezetben is létezik az a munkakör, melyet ő korábban betöltött. A hatóság az eljárás alá vont védekezését, mely szerint a kérelmező munkaköre időközben megszűnt és az eljárás alá vontnál a korábbi gazdasági igazgató helyett gazdasági és kontrolling igazgatói munkakör létezik, nem fogadta el, ugyanis lehetősége lett volna távollétében helyettes alkalmazni, a gazdasági és kontrolling igazgató feladatai pedig elmondása szerint sem tartalmaztak lényegesen mást, mint amely feladatokat a kérelmező is ellátott. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben anyasága valamint egyéb helyzete (vezetői besorolású munkakör) miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a gyes melletti munkába állásakor nem biztosította, hogy korábbi munkakörében vagy azzal azonos munkakörben, hasonló feltételek mellett dolgozhasson tovább. A hatóság elrendelte a jogsértő állapot 30 napon belüli megszüntetését, illetőleg a határozat nyilvános közzétételét 30 napra, továbbá az eljárás alá vontat 1.500.000-Ft pénzbírság megfizetésére kötelezte, és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

Két esetben állapított meg a hatóság **megtorlást**, amikor egy munkavállalót azért részesített hátrányban felettese, mert az illető korábban egy ügyben eljárta a hatóság előtt. A panaszosnak nem kellett ún. védett tulajdonsággal rendelkeznie, a vele szembeni jogsértést az váltotta ki, hogy az egyenlő bánásmódot érintő ügyben a hatóság előtt eljárta. A hatóság a jövőben is fontosnak tartja minden ügyfél figyelmének felhívását az ügye kivizsgálását esetlegesen követő megtorlással szembeni fellépés lehetőségére és fontosságára.

Kérelmező köztisztviselő volt egy polgármesteri hivatalban, és 2008. augusztus 14-én a helyettes jegyző fegyelmi eljárást indított vele szemben, a polgármester kezdeményezésére. Kérelmező korábban a hatóság előtt személyesen jelent meg, ügyfélként történő meghallgatása céljából, így álláspontja szerint az, hogy a hatóság általi meghallgatását követően a polgármester kezdeményezte ellene a fegyelmi eljárás megindítását, és a helyettes jegyző azt meg is indította, vele szemben megtorlást jelentett. A fegyelmi eljárás megindításának okaként kérelmezőnek a hatóság előtti személyes meghallgatása során egy hivatalos irat becsatolását, valamint hivatali gépkocsi igénybe vételét jelölték meg. A hatóság megállapította, hogy a kérelmezővel szemben a munkáltatói jogkört gyakorló jegyző annak ellenére indított a polgármester kezdeményezésére eljárást, hogy ő maga írta alá a hivatali gépkocsi igénylését. A polgármester annak ellenére kezdeményezte a jegyzőnél a fegyelmi eljárás megindítását, hogy 2008. augusztus 18-át követően személyesen hívta fel a hatóság ügyintézőjét, és érdeklődött arról, hogy a kérelmező meghallgatása milyen ügyben és milyen minőségben történt. A hatóság álláspontja szerint a polgármester azzal a magatartásával, hogy fegyelmi eljárást kezdeményezett, megvalósította a kérelmezővel szemben a jogsérelem okozásával való fenyegetést. Mivel a kérelmező felett a polgármester munkáltatói jogokat nem gyakorol, így értelemszerűen cselekménye kimerült a fenyegetésben. A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta.

Kérelmező 2008. június 26-án elektronikus levélként érkezett beadványában azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy munkáltatója, egy önkormányzati fenntartású szociális intézmény vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy munkáltatója és munkatársai részéről egy közösségi portál üzenőfalán sértő megjegyzések céltáblája, indokolatlanul kimaradt a 2008. évi jutalomból, továbbá, hogy munkáltatója nem osztja be éjszakai műszakba és áthelyezte az épület egy másik szárnyára. Védett tulajdonságául egészségi állapotát jelölte meg. A megindult eljárás folyamán kérelmező hivatkozott arra is, hogy munkáltatója megtorolta azt, hogy a hatósághoz fordult azzal, hogy alaptalanul fegyelmi eljárást kezdeményezett ellene. A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkáját azért szervezte át, 2008. januárjában, mert az a szóbeszéd járta az intézményben, hogy a kérelmező közeli kapcsolatba került az egyik gondozottal. A jutalomból pedig azért nem részesítette a kérelmezőt, mert munkájával nem volt elégedett, és mert táppénzes állományba került, hónapokig nem dolgozott.

A hatóság a bizonyítási eljárás során feltárta azt, hogy az intézményben a kisebb-nagyobb vétségekért az intézmény vezetője igazgatói figyelmeztetést adott ki. A jutalom elosztásáról szóló kimutatásból azt is megállapította a hatóság, hogy még azok a munkavállalók is kaptak jutalmat, akik igazgatói figyelmeztetésben részesültek, és azok is, akik akár több hónapot is hiányoztak a munkából betegségük miatt. A hatóság a bizonyítás lefolytatását követően arra a megállapításra jutott, hogy a kérelmező munkavégzésével szemben felhozott kifogások - tekintettel azokra a vétségekre, amelyek igazgatói figyelmeztetést vagy megrovás fegyelmi büntetést vontak maguk után- nem minősültek olyan lényeges körülménynek, amik indokolták volna a jutalom teljes megvonását. Nem tekinthető továbbá arányosnak a jutalom teljes megvonása sem, hiszen azok a munkavállalók is kaptak jutalmat, akik jóval súlyosabb vétségek miatt igazgatói figyelmeztetésben részesültek.

A munkáltató kifejezetten hivatkozott arra, hogy a jutalmat azért is vonta meg, mert álláspontja szerint Kérelmező indokolatlanul volt táppénzes állományban. Annak ellenére, hogy voltak olyan munkavállalók, akik hosszabb hiányzás mellett is kaptak jutalmat, megállapítható, hogy kérelmező valóban azért nem részesült jutalomból, mert táppénzes állományba kényszerült. Jóllehet, az Igazgatónő hivatkozott arra, hogy kételkedett kérelmező táppénzes állományba kerülésének indokoltságában, mégsem tette meg a felülvizsgálathoz szükséges lépéseket. A fegyelmi eljárást a munkáltató azért indította kérelmezővel szemben, mert állítása szerint olyan új tények jutottak tudomására a 2008. januári üggyel kapcsolatban, amelyek megalapozták az alapos gyanút arra nézve, hogy kérelmező valóban etikátlan magatartást folytatott egy korábbi gondozottal. A hatóság azonban a fegyelmi eljárás iratai alapján azt állapította meg, hogy nem jutott időközben semmilyen olyan új adat a munkáltató tudomására, amelyet korábban ne ismerhetett, gyaníthatott volna. A munkáltató a fegyelmi eljárást megszüntette, arra való hivatkozással, hogy annak megindításának nem is lett volna jogszabályi alapja. A hatóság azonban elmarasztalta a munkáltatót azért, mert a közel két hónapig tartó fegyelmi eljárás és a meghallgatott tanúk száma is alkalmas lehetett arra, hogy az kérelmező emberi méltóságát sértse.

A hatóság eltiltotta a munkáltatót a jövőbeli, hasonló jogsértések elkövetésétől.

Az Ebktv. külön tényállásban rendelkezik a **zaklatás** cselekményéről, melynek elkövetését a hatóság a fent ismertetett ügyekben –a hatóság fennállása óta legnagyobb számban - összesen 5 – ebből a foglalkoztatás területén 3 – alkalommal állapította meg. A zaklatás megvalósulhat közvetlen hátrányos megkülönböztetés mellett és több, önmagában közvetlen hátrányos megkülönböztetést okozó cselekmény sorozatából is, hiszen jellegénél fogva általában nem egyetlen konkrét munkáltatói intézkedést, hanem egy folyamatot, illetve egy rendszeresen ismétlődő jellegű magatartást feltételez a munkáltató részéről.

Egy cégen belül működő szakszervezet fordult a hatósághoz a dolgozók érdekében, mert a cég vezetése nyilvánosan közzétette azoknak a dolgozóknak a nevét, akik az előző évben táppénzes állományban voltak. A

munkáltató intézkedése a dolgozóknak nagy felháborodást keltett, a szakszervezeti vezető ezért felszólította a munkahelyi vezetőt a lista eltávolítására, azonban kérését elutasították. A hatóság az ügyet közérdekű igényérvényesítés keretében vizsgálta. A tanúként meghallgatott dolgozók azt állították, hogy a lista közzététele megalázó volt számukra, a cég vezetője ezzel szemben azzal érvelt, hogy hazai és nemzetközi gyakorlat alapján döntött a lista nyilvánosságra hozataláról, és a közzététel figyelemfelhívás célját is szolgálta, tényadatokat közölt, ugyanis a dolgozóktól több alkalommal kapott olyan jelzéseket, melyek szerint egyes munkavállalók jogosulatlanul veszik igénybe a táppénzt. A vizsgálat eredményeként a hatóság megállapította, hogy a munkáltató, egészségi állapottal összefüggésben zaklatást alkalmazott a dolgozókkal szemben, és a munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától, valamint a határozat közzétételét rendelte el.

Egy önkormányzati fenntartású szociális intézmény dolgozója sérelmezte, hogy munkáltatója és munkatársai részéről egy közösségi portál üzenőfalán sértő megjegyzések céltáblájává vált, indokolatlanul kimaradt a 2008. évi jutalomból, továbbá munkáltatója nem osztja be éjszakai műszakba, és áthelyezte az épület egy másik szárnyába. Védett tulajdonságként egészségi állapotát jelölte meg. Az eljárás folyamán a kérelmező hivatkozott arra is, hogy munkáltatója megtorolta azt, hogy a hatósághoz fordult – azzal, hogy alaptalanul fegyelmi eljárást kezdeményezett ellene. A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkáját azért szervezte át, mert az a szóbeszéd járta az intézményben, hogy kérelmező közeli kapcsolatba került az egyik gondozottal. A jutalomból pedig azért nem részesítette kérelmezőt, mert munkájával nem volt elégedett, és mert táppénzes állományba került, hónapokig nem dolgozott. A hatóság a bizonyítás lefolytatását követően arra a megállapításra jutott, hogy a kérelmező munkavégzésével szemben felhozott kifogások nem minősültek olyan lényeges körülménynek, amelyek indokolták volna a jutalom teljes megvonását. A munkáltató kifejezetten hivatkozott arra, hogy a jutalmat azért is vonta meg, mert álláspontja szerint kérelmező indokolatlanul volt táppénzes állományban. Annak ellenére, hogy voltak olyan munkavállalók, akik hosszabb hiányzás mellett is kaptak jutalmat, megállapítható volt, hogy kérelmező valóban azért nem részesült jutalomban, mert táppénzes állományba kényszerült. A fegyelmi eljárást a munkáltató azért indította kérelmezővel szemben, mert állítása szerint olyan új tények jutottak tudomására a 2008. januári üggyel kapcsolatban, amelyek megalapozták az alapos gyanút arra nézve, hogy kérelmező valóban etikátlan magatartást folytatott egy korábbi gondozottal. A hatóság azonban a fegyelmi eljárás iratai alapján azt állapította meg, hogy nem jutott időközben semmilyen olyan új adat a munkáltató tudomására, amelyet korábban ne ismerhetett volna. A munkáltató a fegyelmi eljárást végül megszüntette, mert megindításának nem lett volna jogszabályi alapja. A hatóság elmarasztalta a munkáltatót, mert a közel két hónapig tartó fegyelmi eljárás és a meghallgatott tanúk száma is alkalmas lehetett arra, hogy a kérelmező emberi méltóságát sértse. A hatóság eltiltotta a munkáltatót a jövőbeni, hasonló jogsértések elkövetésétől.

Az Ebktv. 2007. január 1-jével hatályba lépett módosítása szerint a hatóság bejelentésre megvizsgálja, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz. A hatóság egy esetben állapította meg, hogy az arra kötelezett munkáltató nem rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel.

A hatóság felszólította az eljárás alá vont szervezet esélyegyenlőségi terve becsatolására, mely felszólításnak az nem tett eleget, védekezésül pedig azt adta elő, hogy csak rövid ideje alakult meg, és mivel reprezentatív szakszervezet nem működik nála, és üzemi tanács sincs, esélyegyenlőségi tervvel sem rendelkezik. Ezt az érvelést a hatóság nem fogadta el, és megállapította, hogy a munkáltató megsértette az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében előírt esélyegyenlőségi terv elfogadására vonatkozó kötelezettségét. A hatóság szankcióként felszólította az eljárás alá vontat, hogy 45 napon belül fogadja el az intézmény esélyegyenlőségi tervét, és azt a hatóság részére küldje meg. A teljesítésre határidőn belül sor került. A hatóság elrendelte ugyanakkor a jogsértést megállapító határozatának 45 napra történő közzétételét.

A **munkáltató típusa szerint** is csoportosíthatók a jogsértést megállapító döntések, ebből a szempontból vizsgálva: a hatóság 9 esetben marasztalt el gazdasági társaságot, 5-5 esetben pedig helyi, területi vagy országos közigazgatási szervezet, valamint oktatási, szociális vagy egészségügyi intézményt, hangsúlyozandó, mint munkáltatót. Fenti adatokból kitűnik, hogy az elmarasztaltak többsége gazdasági társaság, viszont sokkal meglepőbb és egyben az emberi jogi ismeretek hiányát jelző adat, hogy oktatási, szociális és egészségügyi intézményekben dolgozók is ilyen komoly arányban vannak kitéve hátrányos megkülönböztetésnek.

Az egyes ügyekben az általunk **alkalmazott szankció** megoszlása az alábbiak szerint alakult. A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától 17 esetben tiltotta el a jogsértőt – miután ez alapvető szankció, csak abban az esetben mellőzhető, ha a jogsértő már nincs is olyan helyzetben, hogy a jövőben ugyanolyan jellegű jogsértést elkövethessen. 14 alkalommal került sor a határozat nyilvánosságra hozatalára, mely szankciónak a tapasztalatok szerint komoly visszatartó ereje van, ezért gyakran kerül alkalmazásra. A jogsértő állapot

megszüntetését azonban csak 3 esetben rendelte el a hatóság, hiszen a többi esetben a jogsértő állapot legkésőbb az eljárás során már megszűnt. Pénzbírság 3 esetben került kiszabásra (1 esetben 1.500.000, 2 esetben 500.000 Ft).

Regionális megoszlásban vizsgálva a foglalkoztatási jogsértéseket, megfigyelhető, hogy a hatóság székhelyének közelsége, valamint az országos munkaerőpiac főváros-központúsága is befolyásolja a jogérvényesítési szándékot – előbbi az igényérvényesítés felvállalásakor, utóbbi a panaszok felmerülésének gyakoriságában. Ennek tudható be, hogy Budapesten 8, Jász-Nagykun-Szolnok és Tolna megyében 2-2, Csongrád, Heves, Somogy, Vas, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, valamint Pest megyében 1-1 esetben került sor jogsértés megállapítására.

Érdemes kiemelni, hogy a fenti ügyek többségében, azaz összesen 11 esetben a panaszosok önállóan fordultak a hatósághoz, ügyüket jogi vagy más képviselő segítségével is „sikerre vitték”, míg 4 esetben jogi képviselő (ügyvéd, ügyvédi iroda), 1 esetben meghatalmazott magánszemély képviselte őket. A hatóság 2 közérdekű igényérvényesítést bíralt el, mely az előforduló jogsértések száma tükrében kevésnek tekinthető, 1 esetben pedig hivatalból indított eljárást. Az érdekérvényesítő tevékenységet folytató szervezetek tájékoztatására a jogtudatosság növelése érdekében a jövőben is nagy hangsúlyt kívánunk helyezni.

Megvizsgáltuk, hogy a kérelmezők a foglalkoztatás mely szakaszában szenvedték el sérelmüket, és a panasszal mikor fordultak a hatósághoz. Megállapítható, hogy a jogsértések közül 4 történt a foglalkoztatást megelőző felvételi eljárás során (ezen esetek jellegéből adódóan a panaszosok úgy fordultak a hatósághoz, hogy a jogviszony létre sem jött köztük és az eljárás alá vont között), 10 esetben a munkaviszony során érték hátrányok a panaszosokat, míg 6 esetben munkaviszonyuk megszüntetésekor. A 19-nél magasabb számot az átfedés okozza: előfordult, hogy a panaszost már munkaviszonya során is megkülönböztették, majd el is bocsátották. A panaszosok 9 esetben csak munkaviszonyuk megszűnte után fordultak a hatósághoz (akkor is, ha sérelmek már munkaviszonyuk során is érték őket), és csak 6 panaszos vállalta fel, hogy aktuális munkáltatójával szemben nyújtson be kérelmet. A panaszosok tehát a megtorlás szankcionálhatósága ellenére is tartanak az esetleges további hátrányoktól.

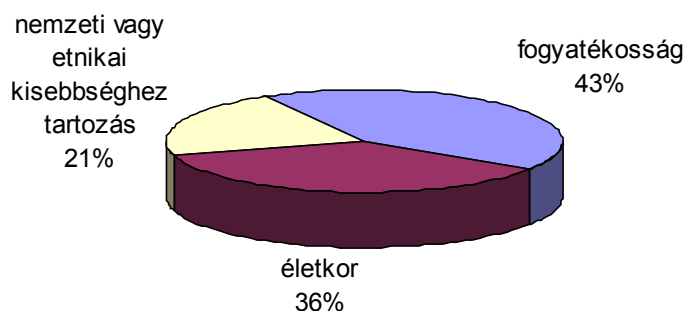
A leggyakoribb diszkriminációs alapnak a panaszosok ún. **egyéb helyzete** bizonyult a hatóság 2008-as határozatai alapján. Felsorolás szintjén érdemes megnézni, hogy a hatóság mely, a panaszosok személyiségének lényegi vonását fogadta el egyéb helyzetnek: peres és hatósági eljárások indítása a munkáltatóval szemben, a kérelmező férjének nézeteltérése a munkáltatóval, a munkáltatónál kiírt vezetői pályázaton való részvétel, lakóhely (illetve lakcím nélkülség), regionalitás, vezetői megbízás. Álláspontunk szerint a lakóhellyel, regionalitással összefüggő esetek egyértelműek és sajnos jellemzőek, a többi egyéb tulajdonság esetében azonban mindig mérlegelés kérdése, hogy értékelhetők-e védett tulajdonságként. Mindemellett a gyakorlatnak a minél szűkebb értelmezés felé kell haladnia.

A hatóság 2008-as, foglalkoztatás területén hozott elmarasztaló döntéseit 7 esetben támadta meg az elmarasztalt fél a bíróság előtt, ezekből a bírósági eljárásokból 5 még folyamatban van, 1 esetben a bíróság a határozatot hatályon kívül helyezte és a hatóságot új eljárásra utasította, 1 esetben pedig megszüntetésre került a bírósági eljárás.

II. Áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele

Az áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele területén a hatóság 2008-ban 14 ügyben állapított meg hátrányos megkülönböztetést. Ezek közül 6 esetben a fogyatékos, 5 esetben az életkor, 3 esetben a sérelmet szenvedett fél nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozása (1 esetben nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozása mellett bőrszíne) képezte védett tulajdonságként a diszkrimináció alapját.

A szolgáltatás területén jogsértést megállapító határozatok a kérelmező véfett tulajdonsága szerint



2008-ban az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele területén a fogyatékos személyek szenvedtek leggyakrabban sérelmet. Fontos megjegyezni, hogy a 6 esetből 5 jogsértést megállapító döntés azonos kérelmező több eljárás alá vonttal szemben, azonos tényállás alapján benyújtott panaszából származik. Több gyógyszergyártó ugyanazt a diszkriminációnak minősített magatartást tanúsította a vakokkal és gyengénlátókkal szemben. Ezen ügyek arra hívták fel a figyelmet, hogy a fogyatékkal élők szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférését az érintettek kellő együttműködése hiányában hatósági eszközökkel kellett kikényszeríteni. Fogyatékoság miatti diszkriminációt valósított meg pl. a vasúttársaság, amely akadálymentesítési szolgáltatását szüntette meg egyik napról a másikra.

Az áruk, szolgáltatások területén az életkor mint védett tulajdonság alapján történt hátrányos megkülönböztetés a második leggyakoribb, amely leginkább a banki ügyletek, hiteligenyrlések során valósul meg. A tavalyi, életkor alapú jogsértést megállapító döntések közül 3 marasztalt el pénzügyintézetet, de számtalan hasonló tartalmú panaszt azzal kellett elutasítani, hogy az adott pénzügyintézet pl. alapos vizsgálat után, nem az életkor miatt, hanem elfogadható indokkal, jogszerűen utasított el hitelkérelmet. Mindez egyértelműen arra utal, hogy a hatóság tevékenysége nem hiábavaló. Egy eset fordult elő a turisztika-üdültetés területén, ahol szintén időskorúakat zártak ki indokolatlanul a szolgáltatásból, egy esetben pedig egy fitness-klub alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, 25 év felettiekkel szemben.

A harmadik nagyobb terület a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás alapján alkalmazott hátrányos megkülönböztetés, amely a szolgáltatási szférában leggyakrabban a roma származású vendégek vendéglátó-ipari egységekből való kizárásában, a szolgáltatás megtagadásában, vagy adott esetben hátrányosabb feltételekhez kötésében nyilvánul meg. A hatóság által tavaly megállapított 3 jogsértés mindegyike ehhez a szolgáltatási területhez köthető. Egy esetben romáknak drágábban kínáltak árut, míg a másik két, a gyakorlatban még jellemzőbb esetben származásuk miatt nem engedték őket belépni egy-egy szórakozóhelyre. Utóbbi esetekben az eljárás alá vontak védekezése abban állt, hogy a roma személyek korábbi nem megfelelő viselkedésére, zártkörű rendezvényre, tagsági igazolványhoz kötött belépésre hivatkoztak, amelyek nem adhatnak felmentést a jogsértés megállapítása alól. 2008-ban arra is volt példa, hogy az eljárás alá vontak nyilatkozatban határolódtak el a diszkrimináció minden formájától, volt azonban panaszos, aki ennek ellenére kérte elmarasztalásukat.

A kérelmezők nemi hovatartozása szerinti megoszlását tekintve, 2008-ban összesen 5 férfi és 2 női kérelmező (közülük 6-an saját maguk léptek fel, 1 ügyben ügyvéd látta el a képviselőt) panasz alapján állapított meg a hatóság szolgáltatási diszkriminációt, míg 5 esetben

egyesület érvényesített közérdekű igényt, illetve 2 ügyben jogvédő iroda lépett fel a panaszosok képviselőjében.

Az áruforgalmazó, szolgáltatást nyújtó típusa szerint 5 jogsértő volt gyógyszerforgalmazó, 3-3 a pénzügyi szektorban és a vendéglátás területén, 2 a turizmusban (fitness-központ, üdültetést hirdető cég), 1 pedig a közösségi közlekedésben (vasúttársaság) működött.

Az alkalmazott szankciók szerint vizsgálva megállapítható, hogy a hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától ezúttal csaknem mindegyik, azaz 13 esetben eltiltotta a jogsértőt, 12 esetben a nyilvánosságra hozatal lehetőségével is élt, 7 alkalommal a jogsértő állapot még fennállt, tehát annak megszüntetésére is kötelezni kellett a jogsértőt, és szintén hét alkalommal bírság kiszabására is sor került. A pénzbírság összege 2-2 esetben 500.000, illetve 1.000.000 Ft-ot tett ki, míg 1-1 esetben 2.000.000, 2.500.000, valamint 3.000.000 Ft kiszabása mellett döntött a hatóság.

A foglalkoztatás területén a hatóság jóval kevesebb alkalommal élt a bírság kiszabásának lehetőségével, melynek oka, hogy a pénzbírság az áruk-szolgáltatások világában bír kiemelten visszatartó hatással; egy-egy, a fogyasztók szélesebb körét érintő jogsértő gyakorlat megszüntetésére a nyilvánosságra hozatal mellett talán ez az egyetlen igazán hatékony eszköz. A hatóság a bírság összegének meghatározásánál a fentiek miatt is minden esetben köteles figyelembe venni a jogsértő jövedelmi, vagyoni helyzetét.

A jogsértések régió szerinti megoszlása az áruk-szolgáltatások területén ugyanazt a főváros-centrikusságot mutatja, mint a foglalkoztatásnál: 10 esetben Budapesten, 1-1 esetben pedig Hajdú-Bihar, Komárom-Esztergom, Pest és Somogy megyében állapított meg a hatóság jogsértést.

A hatóság döntéseit az elmarasztalt fél 4 esetben támadta meg bíróság előtt, ezekből 3 ügyben az eljárás még folyamatban van, 1 ügyben a bíróság a hatóság határozatát helybenhagyta.

A) Fogyatékoság

Egy látássérülteket képviselő egyesület, mint közérdekű igényérvényesítésre jogosult, sérelmezte, hogy több gyógyszerforgalmazó cég nem küldte meg részére a 2005. október 30. után indult forgalomba hozatali eljárásban engedélyezett gyógyszerek betegtájékoztatóit 2008. február 15-ig az általa kért formátumban, Braille-írású és nagyított betűs változatban, 100 példányban, valamint elektronikusan. A hatóság által eljárás alá vont gyógyszerforgalmazók a mulasztást különbözőképpen indokolták. A hatóság minden egyes cég ügyében egyezség kialakításának elősegítésére törekedett a felek között, de öt gyógyszerforgalmazó kapcsán az egyeztetések nem jártak eredménnyel, így a hatóságnak a védekezésésként előadott indokok elfogadhatóságát kellett vizsgálnia döntése meghozatalához. A hatóság nem fogadta el többek között azt a védekezést, hogy egyes termékek már kivonásra kerültek a forgalomból, valamint hogy kérelmező a betegtájékoztatók megküldésére túl rövid határidőt adott, továbbá a meghatározott kritériumok jogilag és szakmailag megalapozatlanok. Nem volt elfogadható a Braille-írást ismerők alacsony számára, egyéb honlapok szolgáltatásaira történő hivatkozás sem, mivel jelen eljárásban a hatóság a kérelmező és az eljárás alá vont közötti együttműködést vizsgálta. Azon hivatkozást sem fogadta el a hatóság, mely szerint a kérések előterjesztésére az országos szervezeteken keresztül van lehetőség, továbbá hogy a betegtájékoztatók rendelkezésre bocsátásáról szóló jogszabály nem vonatkozik a kérelmezőre, mely nem a „betegek” érdekképviselői szerve. A hatóság öt esetben jutott arra a következtetésre, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a kérelmező által képviselt látássérülteket látó embertársaikhoz képest azzal, hogy az eljárás alá vont gyártók a hatósági eljárás megindítását megelőzően nem tettek érdemi lépéseket a kérelmező felé az együttműködés érdekében, és nem bocsátották semmilyen formátumban rendelkezésre a kért betegtájékoztatókat. A hatóság elrendelte a jogsértő állapot 90 napon belül történő megszüntetését oly módon, hogy az eljárás alá vont az emberi alkalmazásra kerülő gyógyszerek címkéjéről és betegtájékoztatójáról szóló 30/2005. (VIII. 2.) EüM rendelet 3.§ (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a kérelmezővel folytatott egyeztetést követően bocsátassa a kérelmező rendelkezésére a betegtájékoztatókat mindkét fél által kölcsönösen elfogadott mennyiségben és formában. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

Kérelmező beadványa szerint a vasúttársaság 2008. február 26. napjától az egyik vasútállomáson a korábban működő, mozgássérült utasok utaztatásához szükséges mobielő berendezés használatának lehetőségét megszüntette. Kérelmező szerint ezzel őt, mint kerekesszékes mozgáskorlátozottat szolgáltatása

igénybevételének lehetőségéből az adott állomáson kizárta. A kérelmező előadta, hogy az emelőszerkezet kezelésével kapcsolatosan abban az időszakban is többször adódott problémája, amikor az még az adott állomáson igényelhető volt. Egy ideig a berendezést édesapja kezelte az állomáson, majd a vasúttársaság alkalmazottai, de ők gyakran késéssel. Miután kérelmező panaszt tett fentiek miatt, az emelőszerkezet működését a vasúttársaság az adott városban megszüntette. Az eljárás alá vont a mozgáskorlátozott utasokat a fogyatékkal nem rendelkező személyekkel szemben hátrányba hozó, általa sem vitatott intézkedésének egyetlen indokul a megfelelő munkaerő hiányát adta elő, és jelezte abbéli szándékát, hogy a sérelmes helyzetben lehetőségeihez mérten a jövőben a szolgáltatás visszaállításával változtat. A hatóság álláspontja szerint azonban 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 megállapította, hogy a vasúttársaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és elrendelte a jogsértő állapot 30 napon belüli megszüntetését, valamint határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát. A jogsértő állapot határidőn belül, igazoltan megszüntetésre került.

B) Életkor

Kérelmező egy pénzügyintézetől kizárólag életkora miatt nem kapott hitelkártyát annak ellenére, hogy jövedelmi és vagyoni viszonyait tekintve hitelképes lehetett volna. A pénzügyintézet elismerte, hogy kérelmező hitelkártya iránti kérelmét valóban életkora (68 év) miatt utasította el, azonban az életkorral összefüggő igénylési feltételeket a hivatkozott kérelem beadása óta megváltoztatta, a PSZÁF erre felhívó ajánlásával összhangban. Ugyanakkor véleménye szerint a korábbi gyakorlata sem tekinthető jogellenesnek, az csak a természetes kockázatok kiszűrését célozta. A hatóság a jogsértés tényét megállapította, és az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, továbbá határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint az eljárás alá vontat 2.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A kérelmező sérelmezte, hogy egy pénzügyintézet elutasította hitelkártya igénylését arra hivatkozással, hogy életkora (71 év) túl magas kockázati tényezőt jelent. Kérelmező megítélése szerint ugyanakkor az eljárás alá vont pénzügyintézetnél vezetett bankszámlája megfelelő fedezetül szolgálhatott volna a hitelkártya igénylés során, ráadásul több évtizede volt már a pénzügyintézet megbízható ügyfele. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a pénzügyintézet érdemi jövedelem- és vagyonvizsgálat nélkül, kizárólag kérelmező életkora alapján döntött a hitelkártya igénylés elutasításáról. A pénzügyintézet tagadta, hogy az intézmény informatikai nyilvántartásába belekerült volna a hitelkártya igénylés ténye, kérelmező ezzel szemben csatolta a pénzügyintézetől kapott tájékoztatást, mely tényként hivatkozik az elutasítás megtörténte. A hatóság a hatályos jogszabályokon túl ezúttal is figyelembe vette a PSZÁF vonatkozó ajánlását, mely nem tartja elfogadhatónak, ha egy pénzügyintézet az ügyfél életkorát külön elbírálást mellőzve, automatikus elutasítási indokként alkalmazza. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és eltiltotta a pénzügyintézetet a jövőbeni jogsértéstől. Elrendelte továbbá a határozat 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint az eljárás alá vontat 3.000.000 Ft összegű pénzbírság megfizetésére kötelezte.

Kérelmező 2008. márciusában kívánt egy üzletben mintegy 65.000 forint értékű mosógépet vásárolni, és bár az ő, valamint vele egy háztartásban élő házastársa anyagi helyzete kétséget kizáróan kielégítő biztosítékot nyújtott volna a kölcsönszerződés teljesítésére, a hitelintézet indokolás nélkül megtagadta a szerződés megkötését. Eljárás alá vont kimentésként adta elő, hogy nem tekinti az ügyfél életkorát olyan tényezőnek, amely a szolgáltatásból történő automatikus kizárára alapot adna, hirdetésméneiben, belső szabályzataiban sem alkalmaz tiltást az igénylők felső korhatára alapján. Eljárás alá vont utalt a hitelintézetekre vonatkozó törvényi szabályozásra is (Hpt.), amely szigorú előírásokat tartalmaz a kölcsönök nyújtására a biztonságos banki működés érdekében. Kifejtette ugyanakkor, hogy a hitelintézetnek számos 70. életévét betöltött ügyfele van, valamint rendelkezik kifejezetten az időskorúak számára kifejlesztett hiteltermékekkel is. A hatóság nem tudta elfogadni a hitelintézet érvelését és határozatában felhívta a figyelmet arra, hogy a hiteligénylést benyújtók életkora és anyagi helyzete között bármiféle egyenes összefüggés feltételezése súlyosan sérti a banktól elvárható objektív vizsgálat elveit, és adott esetben az időskorúak emberi méltóságát. A hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító határozatának 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint 2.500.000 Ft bírságot szabott ki.

Kérelmező bejelentette, hogy egy gazdasági társaság az interneten megjelentetett, kedvezményes üdülési lehetőséget kínáló hirdetésében életkor szerinti korlátot állított fel az igénybevételre jogosultak körét illetően, amikor a szolgáltatás igénybevételének feltételeként 35-65 év közötti életkort jelölt meg. Kérelmező és felesége az üdülési ajánlattal élni szerettek volna, ám mivel mindketten elmúltak 65 évesek, eljárás alá vont kizárta őket a lehetőségéből. Az ügyben a cég a hatóság felhívására sem mentette ki magát. A kérelmező által csatolt hirdetés az alábbi figyelmeztetést tartalmazta: „Az akcióban 35 és 65 év közötti (házas)párok vehetnek részt...” A hatóság ellenkező tartalmú bizonyítás hiányában úgy ítélte meg, hogy kérelmezőnek és feleségének életkora miatt kellett

elszenvednie azt a hátrányt, hogy az interneten meghirdetett, e-mailben is népszerűsített üdültetési szolgáltatást 65 év feletti személyeként nem vehették igénybe. A hatóság a jogsértés elkövetését megállapította, a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, határozatát 90 napra nyilvánosságra hozta, a jogsértőt pedig 1.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A 27 éves kérelmező előadta, hogy egy fitness-termet üzemeltető Kft. aktuális árlistájában a diákkedvezményre jogosultak csoportján belül kizárólag a 25 év alatti nappali tagozaton tanulók számára nyújtott kedvezményes lehetőségeket diákbérletek és jegyek vásárlásához. Az eljárás alá vont előadta, hogy nyugdíjasoknak is biztosítanak kedvezményeket, ezen kívül délelőtt a szolgáltatások egy részét ugyancsak kedvezményrel lehet igénybe venni. Az eljárás alá vont azzal védekezett továbbá, hogy a visszaélések miatt kellett meghúzniuk egy határt, és ez 25 év volt, ugyanis sokan visszaéltek a diákigazolvánnyal, másokét mutatták be a belépéskor. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben életkora miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és a jogsértőt 500.000 Ft bírság megfizetésére kötelezte. Elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését azzal, hogy valamennyi nappali tagozaton tanuló diákot azonos bánásmódban kell részesíteni a szolgáltatáshoz való hozzáférés biztosítása alkalmával, és életkoruk miatt különbség nem tehető.

C) Nemzeti-etnikai kisebbséghez tartozás

A panaszosoknak roma származásuk, illetve roma származású ismerőseikkel fenntartott baráti kapcsolatuk miatt egy vidéki település vendéglátó-ipari egységében magasabb ellenértéket kellett fizetniük az elfogyasztott termékek után, mint a nem roma, illetve nem roma ismerőseikkel érkező vásárlóknak. Az egyik, egyébként nem roma kérelmezőnek pl. csak azóta kell magasabb összeget fizetnie az adott üzletben, mióta kiderült, hogy roma származású barátjánál lakik. A kérelmezők elmondása szerint a vendéglátó-ipari egységben dolgozók kérdésükre közölték, hogy „főnöki utasításra számoltak fel” nekik magasabb összeget. Az NFH Regionális Felügyelősége panaszosok bejelentése nyomán két ízben tartott próbavásárlást az egység területén. A második próbavásárláson a jelenlevő nem roma felügyelőnek fogyasztása után csak az ártáblán feltüntetett összeg felét kellett megfizetnie. Az eljárás alá vont előadta, hogy a szórakozóhelyen 2007. nyarán kedvezményre jogosító törzskártya rendszer került bevezetésre, a törzsvásárlói kártyával rendelkezők között vannak roma származású személyek is. A hatóság megállapította, hogy a törzskártya kiadását belső szabályzat nem tartalmazza, annak vendégek részére történő biztosítása eseti jellegű, kiállítására különböző, főképpen önkényes szempontok figyelembe vétele mellett kerül sor. A hatóság megállapította, hogy a vendéglátó-ipari egység üzemeltetője kérelmezőkkel szemben megvalósította a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, mert egyértelműen roma származásuk, illetve az egyik panaszos esetében roma barátjánál történő ideiglenes tartózkodása miatt zárta ki a törzskártya adásának lehetőségéből. A hatóság a jogsértő magatartás további folytatását megtiltotta, határozatát nyilvánosságra hozta, és 1.000.000 Ft összegű pénzbírságot szabott ki.

A roma származású kérelmezőket egy szórakozóhelyre a bejáratnál álló biztonsági őrök nem engedték be. Az őrök először arra hivatkoztak, hogy „nincsenek felírva”, majd utóbb azzal utasították el őket, hogy fiatalokúak. A kérelmezők eközben azt tapasztalták, hogy a nem roma vendégek akadálytalanul bejutottak. A hatóság álláspontja szerint a biztonsági őrök magatartásának magyarázatául nem fogadható el sem a kérelmezők életkora, sem pedig a rendezvény zártkörű jellege, azt a tanúvallomások egyértelműen és kétséget kizáróan cáfolták. A hatóság a tárgyaláson meghallgatott kérelmezők és a tanúvallomások alapján azt a következtetést vonta le, hogy a magatartásuknak csakis egyetlen magyarázata lehetett, a kérelmezők roma kisebbséghez tartozása. Fentiek alapján a hatóság által megállapított tényállás szerint a biztonsági őrök kérelmezőket roma származásuk miatt nem engedték be a szórakozóhelyre, ezzel a biztonsági és az üzemeltető, szolgáltatást nyújtó cég a kérelmezőkkel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A hatóság mindkét céget külön-külön 500.000 Ft bírsággal sújtotta, és elrendelte a határozatának nyilvános közzétételét.

D) Többes alapú diszkrimináció (nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás + bőrszín)

A roma származású kérelmezők panasza szerint egy fővárosi szórakozóhelyen a bejáratnál szolgálatot teljesítő biztonsági őrök nem engedték be őket zártkörű rendezvényre való hivatkozással, míg más, nem roma vendégek minden további nélkül bejutottak. Az eljárás alá vont egyezségi ajánlatot terjesztett elő, amelyben az üzemeltető és a biztonsági cég közös nyilatkozatot tett arra, hogy tiszteletben tartja az emberi jogokat, küzd a hátrányos megkülönböztetés felszámolásáért, és mindent megtesz az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében. Mindkét cég elítéli és elhatárolódik a panasz tárgyát képező esettől, továbbá sajnálatát fejezte ki, hogy a cég valamely alkalmazottjának nyilatkozata vagy magatartása olyan látszatot keltett, amely valamely kérelmező jogát, jogos érdekét sértette. Mindkét cég kötelezettséget vállalt a jövőbeni működése során az egyenlő bánásmód követelményének érvényre juttatása érdekében, és a kötelezettségvállalással a közöttük fennálló megbízási szerződést kiegészítik. Kérelmezők közül hárman az egyezségi ajánlatot elfogadták, míg egyikük azt visszautasította. A vizsgálat eredményeként a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont közvetlen

hátrányos megkülönböztetést alkalmazott azzal, hogy kérelmezőt bőrszíne és roma kisebbséghez tartozása miatt nem engedte be a szórakozóhelyre. A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta.

III. Az önkormányzati feladat ellátásával kapcsolatos diszkrimináció

Két ügyben a kérelmező egyéb helyzete, 1 ügyben politikai és más véleménye jelentette a hátrányos megkülönböztetés alapját.

Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság lényegében mindkét esetben azon személyes jellemzőben nyilvánult meg, hogy a kérelmező az önkormányzatot folyamatosan beadványokkal foglalkoztatta és peres eljárásokat indított. A hatóság az egyik ügyben a vonatkozó bírósági ítélet alapul vételével járt el, a bíróság által megállapított tényállás az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság értékelésében is kötötte. A másik ügyben a panaszos politikai és más véleménye volt a hátrányos megkülönböztetés alapja. A panaszos egyrészt az önkormányzati választásokon indult a később megválasztott és őt hátrányban részesítő polgármester ellenfeleként, másrészt egyéb ügyekben is eltérő véleményt képviselt.

A hatóság a jogsértő önkormányzatot mindhárom esetben eltiltotta a jövőbeni jogsértő magatartástól, határozatát 2 esetben nyilvánosságra is hozta, de bíróság kiszabását nem tartotta szükségesnek, miként olyan jogsértő állapot sem állt fenn, melynek megszüntetésére kellett volna felhívnia a jogsértőt.

Regionális megoszlásban 1-1 jogsértés történt Budapesten, Pest megyében és Baranya megyében, a panaszos 2 esetben férfi, 1 esetben nő volt, ketten közülük önállóan léptek fel, egyiküket házastársa képviselte. Az ügyek cskély száma alapján messzemenő következtetések nem vonhatók le.

A) Egyéb helyzet

A kérelmező sérelmezte, hogy a lakóhelye szerinti települési önkormányzat külön kérelme ellenére sem adott neki lehetőséget a településszerkezeti terv és helyi építési szabályzat kidolgozása során tartott lakossági egyeztetési eljárásban való részvételre, hivatkozással arra, hogy kérelmező túl sok peres eljárást kezdeményezett már az önkormányzattal szemben, valamint a hivatalt rendszeresen beadványokkal foglalkoztatja. A kérelmet a hatóság érdemi vizsgálat nélkül elutasította, mert kérelmező beadványából nem volt megállapítható, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik. Kérelmező a döntést bíróság előtt megtámadta, a bíróság pedig a hatóságot az eljárás lefolytatására kötelezte. Az iratokból megállapítható volt, hogy az egyeztetési eljárásban a település más lakosainak észrevételeit az önkormányzat érdemben vizsgálta, míg kérelmező javaslatait teljes egészében figyelmen kívül hagyta. Kérelmező kérelméhez utóbb csatolta azt a jogerős bírósági ítéletet is, mely ugyanezen vizsgált eset kapcsán megállapította kérelmező személyiségi jogainak megsértését. Mivel az Ebktv. úgy rendelkezik, hogy a hatóság ilyen ügyben a bíróság által ugyanazon törvénysértés elbírálása kapcsán hozott döntés alapul vételével kell, hogy eljárjon, a hatóság a bíróság által megállapított tényállás alapul vételével kérelmező védett tulajdonságának fogadta el azt a törvény szerinti egyéb helyzetét, hogy az önkormányzattal szemben rendszeresen peres eljárásokat indít, más helyi lakosoknál gyakrabban fordul beadvánnyal a hivatalhoz. A hatóság megállapította továbbá, hogy az önkormányzatnak a kérelmező észrevételeinek figyelmen kívül hagyására a lakossági egyeztetési eljárásban ésszerű indoka nem volt, így jogsértést követett el. A hatóság határozatában eltiltotta az önkormányzatot a jövőbeni jogsértéstől, továbbá elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

A kérelmező a hatóságnál sérelmezte, hogy az általa bérelt, önkormányzati bérlakást a kerületi önkormányzat 1994 óta nem értékesíti a részére annak ellenére, hogy folyamatosan vételi kérelemmel él a lakás megvásárlása iránt. 2004 februárjában árverés mellőzésével az eljárás alá vont értékesítette a mellettük lévő, hasonló adottságokkal bíró lakást. Kérelmező több pert is indított korábban a lakással kapcsolatban az önkormányzattal szemben. Az eljárás alá vont semmilyen indokot nem jelölt meg arra nézve, hogy miért nem kívánja a lakást eladni. A hatóság korábban kétszer eljárta az ügyben, és elutasító határozatot hozott. A Fővárosi Bíróság határozatával a hatóságot új eljárásra kötelezte, amelyben a hatóság megállapította, hogy a helyi önkormányzat kérelmezővel szemben egyéb helyzete miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a tulajdonában lévő és kérelmező által bérelt lakás, valamint a közös tulajdonból hozzátartozó tulajdoni hányadrész értékesítését indokolás nélkül elutasította, ugyanakkor a szintén önkormányzati tulajdonban álló közeli másik ingatlan értékesítését pályázaton kívül lehetővé tette. A hatóság megtiltotta az eljárás alá vontnak a kérelmezővel szemben tanúsított jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását azzal, hogy kérelmezőt a vele összehasonlítható helyzetben lévő önkormányzati tulajdonban álló ingatlanok bérlőivel azonos bánásmódban kell részesítenie.

B) Politikai és más vélemény

A hatósághoz forduló ügyfél sérelmezte, hogy a polgármester az önkormányzat által üzemeltetett falubusz szolgáltatás igénybevételét megtiltotta neki azért, mert a község életét érintő kérdésekben a polgármesterével ellentétes álláspontot képviselt. A hatóság a kérelmező védett tulajdonságaként fogadta el, hogy 2006-ban, majd 2007-ben, az általános és az időközi települési önkormányzati választásokon a polgármester kihívójaként indult, illetőleg azóta több alkalommal a polgármester döntéseit az ügyészség, illetve a közigazgatási hivatal előtt támadta meg. A polgármester megtiltotta a szolgáltatást ellátó falugondnoknak, hogy kérelmezőt a buszra felengedje. A kérelmező által fenti intézkedés ellen, az önkormányzatnál tett panasz kivizsgálását követően a képviselő-testület határozatban erősítette meg a polgármester döntését, mivel nem találta azt hátrányosan megkülönböztetőnek. A kialakult gyakorlat szerint a község lakosai egyébként mindig igénybe vehetik a buszt, amennyiben szabad hely van rajta. A hatóság az ügyben megállapította a jogsértést és döntésében kiemelte, hogy a hatályos hazai és közösségi jogi szabályozás értelmében panasszal és a közérdekű bejelentéssel bárki fordulhat a tárgykörben eljárásra jogosult szervhez, és a panaszost, illetőleg a bejelentőt nem érheti hátrány emiatt. A hatóság az önkormányzatot a jövőbeni jogsértéstől eltiltotta, és elrendelte a határozat nyilvánosságra hozatalát saját honlapján, valamint az önkormányzat hirdetőtábláján 90 napra.

Lakhatás

A hatóság 2008-ban a lakhatás területén egy ügyben hozott jogsértést megállapító határozatot vagyoni helyzeten alapuló zaklatás miatt.

Egy fővárosi kerületben élő roma asszony a kerületi önkormányzatot panaszolta be amiatt, hogy a lakás kiürítését elrendelő jogerős bírói ítéletnek az önkormányzat úgy szerzett érvényt, hogy előzetes értesítés nélkül és hatósági eljárás hiányában, illetőleg akként feltüntetve egy azzal megbízott gazdasági társasággal távolította el a lakásból ingóságait úgy, hogy azok egy része megsemmisült, más része elveszett. Mindemellet az önkormányzat nem nyújtott segítséget az otthonalanná vált család átmeneti otthonba történő elhelyezéséhez. A hatóság 2007-ben hozott jogsértést megállapító határozatát a Fővárosi Bíróság hatályon kívül helyezte és a hatóságot új eljárásra utasította. A megismételt eljárásban a bírói ítélet indoklásában foglaltaknak eleget téve a hatóság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, majd megállapította, hogy az eljárás alá vont önkormányzat kérelmezővel szemben vagyoni helyzetén alapuló zaklatást alkalmazott, amikor a megbízásából eljáró gazdasági társaság alkalmazottai, figyelmen kívül hagyva kérelmezőnek és kiskorú gyermekeinek a lakás megtartásához fűződő érdekeit, a lakást oly módon ürítette ki, hogy a kérelmező tulajdonát képező ingóságok állagmegóvásáról nem gondoskodott, így azok megsemmisültek, illetve használhatatlanná váltak. Az eljárás alá vont a lakás kiürítése során a kérelmező emberi méltóságát sértő módon járt el. A hatóság eltiltotta az önkormányzatot a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

A Fővárosi Bíróság a keresettel megtámadott határozatot felülvizsgálta és 2009. áprilisában hozott ítéletében – osztva alperesi hatóság álláspontját – a keresetet elutasította.

Egyezségek jóváhagyása

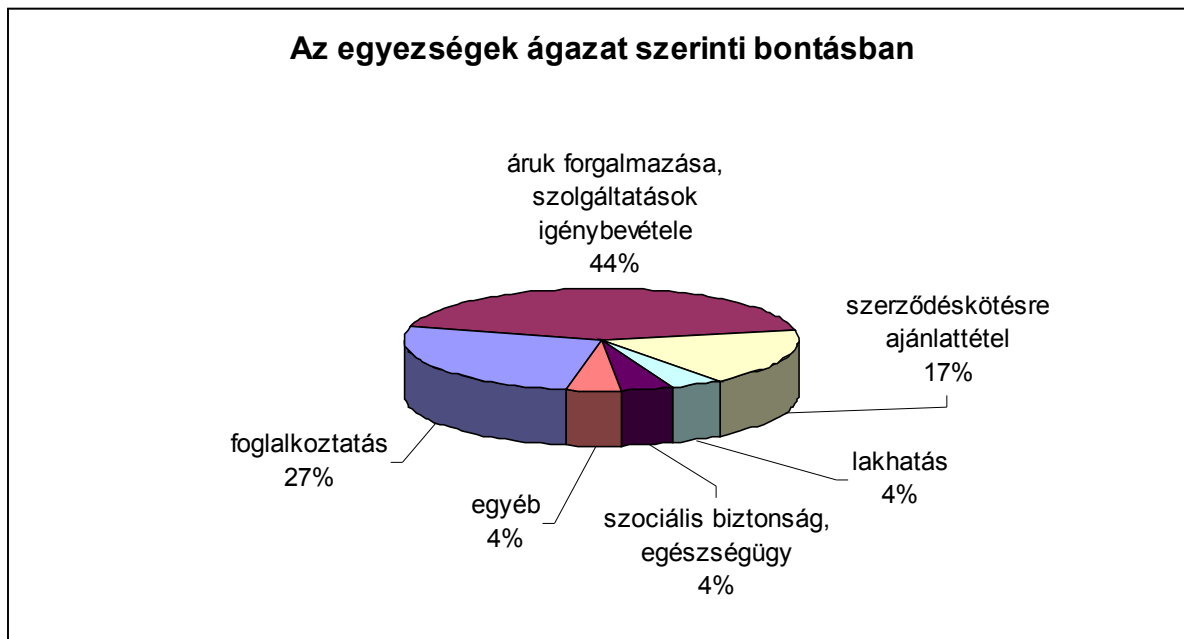
Általános jogi értelemben véve az egyezés a vitás ügynek kölcsönös engedményekkel való elintézése.

Az ellenérdekű ügyfelek részvételével folyó hatósági eljárásokban kívánatos és hasznos, egyúttal a jogvita megnyugtató lezárását segítő lépés lehet az egyezés lehetőségének, mint az eljárás lezárása egyik módjának a felajánlása. A szakirodalom szerint ebben az esetben az eljáró szerv szerepet vált. Ennek az a célja, hogy az ellenérdekű ügyfelek között kompromisszum jöjjön létre, ami természetesen megfelel a jogszabályi környezetnek.

Az ellenérdekű ügyfelek megegyezése esetén a hatóság a törvényi feltételeknek megfelelő egyezséget határozattal hagyja jóvá.

A hatóság álláspontja szerint különösen fontos és örvendetes, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárásokban az egyezés átlépve a lehetőség dimenzióján egyre nagyobb számban realizálódik. Az egyezségek száma 2005-ben 9, 2006-ban 13 volt. A 2007. évben kötött 3 egyezéshez képest, a 2008. évben a hatóság határozatával jóváhagyott egyezségek száma 23-ra emelkedett.

Ez a 2008. évben határozattal lezárult ügyek 6,4 százaléka, ami arányait tekintve szinte megegyezik a 2006. évben tapasztaltakkal. Amennyiben az adott egyezséget kötő személyek nem szerinti elrendezését vesszük górcső alá, akkor azt mondhatjuk, hogy az egyezséget kötő személyek között nagyjából azonos arányban találhatóak nők és férfiak (8 aránylik a 11-hez).



Diszkrimináció terület	Egyezségek száma
foglalkoztatás	6
Áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele	10
Szerződés kötésre ajánlattétel	4
Lakhatás	1
Szociális biztonság, egészségügy	1
egyéb	1

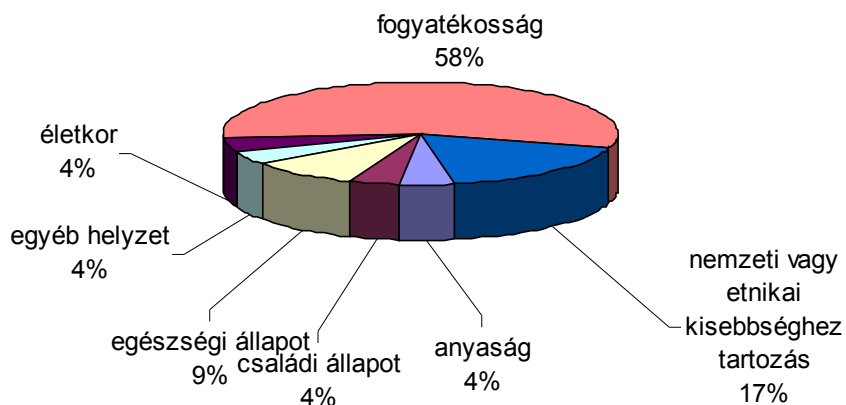
Az egyezségek ágazatok szerinti besorolását tekintve, hasonló arányt mutat a hatósághoz érkezett panaszok eloszlásával, vagyis azzal, hogy a beérkezett kérelmek túlnyomó többsége a munka világával, illetve az áruk forgalmazásával és a szolgáltatások nyújtásával (ide értve a szerződés kötésre ajánlattételt) kapcsolatosak.

Ennek alapján az is kijelenthető, hogy az összefüggés törvényszerű, hiszen a hatósághoz beérkezett, szűk szakmai ügyekben születik, születhet egyezés a két ellenérdekű fél között.

Az egyezséggel zárult ügyek 26 százaléka a foglalkoztatás, 43,4 százaléka az áruk forgalmazásához, szolgáltatások nyújtásához, 17,3 százaléka pedig a szerződés kötésre ajánlattételhez kötődik. A három specifikus kategória összesen az egyezségek 86,7 százalékát teszik ki.

Amint a hatóságra vonatkozó jogszabályok is deklarálják, a hatósági közigazgatási eljárás megindításának egyik követelménye az ügynevezett védett tulajdonsággal való rendelkezés, amivel összefüggésben a panaszost hátrány érte.

Egyezségek a kérelmező védett tulajdonsága szerint

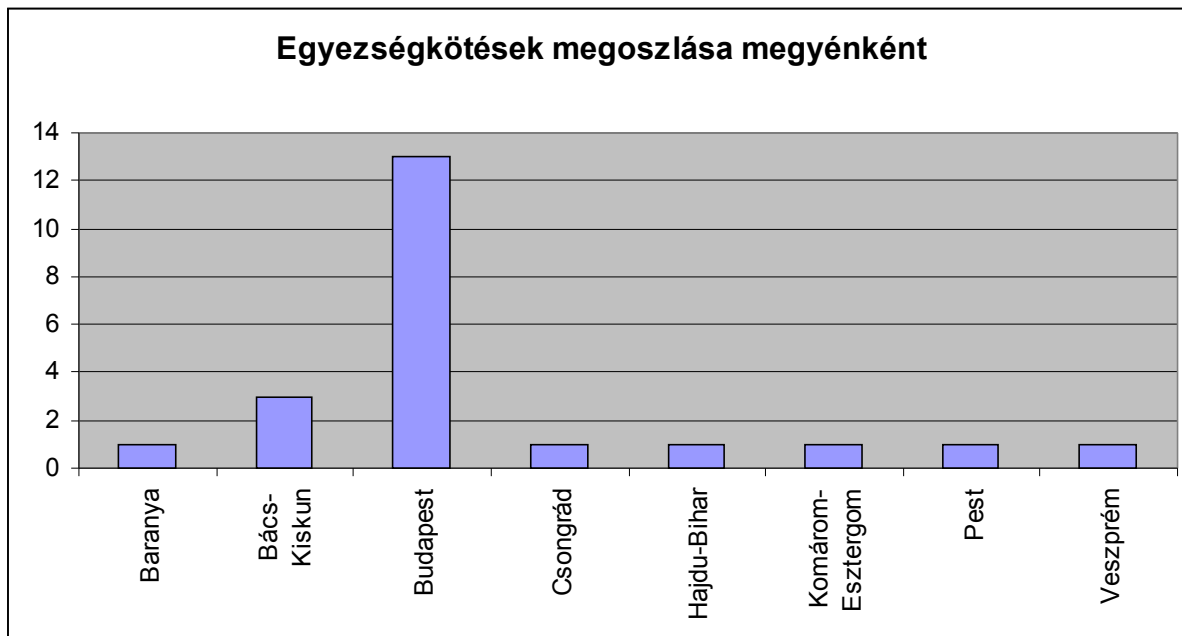


Védett tulajdonság	Egyezségek száma
Anyaság	1
Családi állapot	1
Egészségi állapot	2
Egyéb helyzete	1
Életkor	1
Fogyatékoság	13
Nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozás	4

Fenti adatsorban egyértelmű túlsúlyban vannak azon egyezségek, melyekben a panaszos védett tulajdonsága fogyatékosága volt. Ez egyértelmű eltolódás a tavaly, illetve a 2006-os adatokhoz képest, hiszen mindkét évben csak egy-egy egyezés volt köthető az úgynevezett védett tulajdonság szerint a fogyatékosághoz.

Amennyiben ennek okait szeretnék feltárni figyelembe kell venni azt a tényt, hogy a 2007-ben a Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége csaknem 20 gyógyszercéggel szemben indított közigazgatási hatósági eljárást.

Ezzel egyidejűleg új védett tulajdonságok is felkerültek azon listára, melyen az egyezségkötéssel lezárult ügyek kérelmezőinek ezen tulajdonságai szerepelnek. Ilyen pl.: az életkor, az anyaság, vagy az egészségi állapot.



Megye + főváros	Egyezségek száma
Baranya	1
Bács-Kiskun	3
Budapest	13
Csongrád	1
Hajdú-Bihar	1
Komárom-Esztergom	1
Pest	1
Veszprém	1

Fenti grafikonból kitűnik, hogy a budapesti panaszosok jelentős túlsúlyban vannak, azon esetekben, melyekben egyezséggel zárult a hatósági eljárás. A hatóság álláspontja szerint ennek kiváltója az a tény, hogy a beadványok számát tekintve Budapest élen jár, melyben minden bizonnyal szerepet játszik az a tény is, hogy a közép-magyarországi régióban (ezen belül is Budapesten) lakók voltak azon személyek, akik legelőször, s talán a legtöbb forrásból értesültek, értesülhettek a hatóság létezéséről.

Figyelemre méltó azonban az is, hogy Bács-Kiskun, illetve Veszprém megyéből egyaránt 8-8 eset zárult határozattal vagy végzéssel, és ezek közül Bács-Kiskun megyében 3, Veszprém megyében 1 egyezséget jóváhagyó határozat, ez 37,5, illetve 12,5 százalékot jelent. Ezzel szemben Pest megye ugyanezen aránya 43:1, azaz 2,3 százalék; Borsod-Abaúj-Zemplén megyében pedig 28:0.

Ennek okai nagy részben kereshetők olyan tényezőkben, mint az ügy jellege, a hatósághoz került ügy eszkalálódási foka, valamint az érintettek száma.

Eljárás alá vont szerv típusa	Egyezségek száma
Önkormányzat és szerve	3
Önkormányzat költségvetési szerve	2
Gazdasági társaság	17
Állami költségvetési szerv	1

A fenti adatok természetesen a már előzetes ismeretek összefüggésében értelmezhetők. A legtöbb egyezséggel zárult ügy a foglalkoztatáshoz, az áruk forgalmazásához, szolgáltatás nyújtásához valamint a szerződéskötésre ajánlattételhez köthetőek, ez pedig „garantálja” a gazdasági társaságok magas arányú megjelenését.

A foglalkoztatás területéhez köthető egyezségek

Anyaság (terhesség)

Kérelmező 2007 szeptemberétől határozott idejű munkaszerződéssel állt egy cég alkalmazásában. Mivel munkájával felettesei meg voltak elégedve, ezért abban bízott, hogy szerződése meghosszabbításra kerül. 2008 februárjában megállapításra került, hogy panaszos gyermeket vár, majd munkáltatója 2008. március elején közölte kérelmezővel, hogy lejáró munkaszerződése nem kerül meghosszabbításra. A lánya képviselőjét ellátó édesanyjának a munkáltató területi menedzserével telefonon meg is erősítette, hogy a döntés indokául a terhesség ténye szolgált. A hatóság a kérelmező munkáltatójával szemben megindította az eljárást. A hatóság által tartott tárgyaláson az eljárás alá vont nem zárkózott el az egyezség megkötésének lehetőségétől, melyhez panaszos is hozzájárult. Az egyezségben az eljárás alá vont intézmény igazgatója kötelezettséget vállalt arra, hogy a jövőben munkavállalóit érintő döntéseinek meghozatalakor nagyobb körültekintéssel jár el, és munkáltatói intézkedéseit a gazdasági szempontok mellett az alkalmazottak egyéni életkörülményeinek figyelembe vétele mellett hozza meg. Az eljárás alá vont vállalta, hogy panaszosnak egy olyan lehetőséget biztosít, hogy amennyiben a gyermekgondozási segély, illetve gyermekgondozási díj lejártá után szeretne újra a munkáltatónál dolgozni, úgy erre határozatlan idejű munkaszerződés megkötése keretében lehetőséget biztosít.

Kérelmező a munkáltató bocsánatkérését elfogadta és vállalta, hogy munkavállalási szándékát, munkába állásának várható időpontját megelőzően egy hónappal, írásban jelzi a munkáltatónak.

Családi állapot

A vasúti pénztáros munkakörben dolgozó kérelmező szerint hátrányos megkülönböztetés érte a munkahelyén közvetlen felettese részéről, aki életkora (nyugdíj előtt áll) és családi állapota (özvegy) miatt rendszeresen zaklatja és olyan munkahelyi légkört alakít ki, amely sérti az emberi méltóságot. A hatóság tárgyalást tartott és egyeztetést folytatott a felek között, melynek során az eljárás alá vont a helyzet megoldására és a konfliktus feloldására több lehetőséget is felajánlott. A hatósági eljárás eredményeként a kérelmező számára kedvező megállapodás született. Az egyezség értelmében a munkáltatói jog gyakorlója áthelyezi a kérelmezőt a munkáltató által felajánlott másik telephelyre, azonos munkakörben. A munkáltató külön kötelezettséget vállalt az egyenlő bánásmód követelményének mindenkor megtartására, a kérelmező pedig tudomásul vette, hogy az Ebtv.-ben megfogalmazott megtorlás nem mentesíti a munkavégzésére vonatkozó szakmai felelősség alól.

Egészségi állapot

Kérelmező a hatóság előtt elmondta, hogy egy állásbörzén átadta önéletrajzát egy munkáltató képviselőjének, ahonnan később értesítést is kapott, hogy részt vehet az álláshelyre kiírt felvételi eljárásban. Panaszos szerint, bár sikeresen kitöltötte a munkahely betöltéséhez szükséges teszteket, mégis azt közölték vele, hogy diszlexiája miatt nem nyerhet felvételt. Kérelmezőt az eljárás különösen azért sértette igazságérzetében, mert a munkáltató illetékeseinek már az állásbörzén jelezte, hogy diszlexiás, akkor azonban nem tettek felé olyan kijelentést, hogy ez akadálya lenne foglalkoztatásának. A hatóság a munkáltatóval szemben megindította az eljárást. A tárgyaláson sem az eljárás alá vont, sem a kérelmező nem zárkózott el az egyezség megkötéstől. Az egyezségben az eljárás alá vont sajnálatát fejezte ki, hogy a felvételi eljárás során hozott személyi döntésének kommunikálása során kérelmezőben az a meggyőződés alakulhatott ki, hogy személyével szemben megsértették az egyenlő bánásmód követelményét. Ezzel egyidejűleg az eljárás alá vont megerősítette, hogy munkavállalóit érintő döntései, intézkedései során az egyenlő bánásmód követelményének és a munkáltató által elfogadott esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottaknak megfelelően jár el. Az eljárás alá vont vállalta, hogy panaszos a végzettségének, képzettségének megfelelő munkakör betöltésének lehetőségéről értesíti. A kérelmező a bocsánatkérést elfogadta, egyúttal vállalta, hogy – amint azt jelzi az eljárás alá vont - a megfelelő munkakör betöltéséhez szükséges felvételi eljárásban részt vesz, amennyiben továbbra is az adott munkáltatónál szeretne elhelyezkedni.

Életkor

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy az önkormányzat életkorára való tekintettel megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy egy önkormányzati fenntartású üdülő gondnoki állására Kérelmezőt életkora miatt nem alkalmazta. Kérelmező elmondása szerint a tavalyi évben látta el a gondnoki feladatokat az üdülőben, a polgármester, illetve számos ott nyaraló köszönetét fejezte ki lelkiismeretes munkájáért. Kérelmező beadványa szerint ezt követően a polgármester több alkalommal, tanúk előtt is megerősítette Kérelmezőt, hogy idén is ő kapja a munkát. Egy alkalommal az alpolgármester, aki egyben Kérelmező házastársának háziorvosa is, egy vizsgálat során arról tájékoztatta Kérelmező házastársát, hogy „helyet kell adni a fiataloknak” ezért idén nem Kérelmező kapja meg a munkát. A hatóság eljárás alá vonta az Önkormányzatot. A hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az Önkormányzat Kérelmező életkora miatt nem alkalmazta-e a gondnoki állásra. Az Önkormányzat nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy azért nem Kérelmezőt választotta a jelentkezők közül, mert a tavalyi évben a cigány kisebbségi önkormányzat részéről több

panasz is érkezett Kérelmező munkájára, egyben a polgármester tagadta, hogy Kérelmezőt azzal hitegette volna, hogy az állás idén is az övé.

A tényállás tisztázása érdekében a hatóság az ügyben tárgyalást tartott. A felek a tárgyaláson egyezsége jutottak. Az egyezségben rögzítették, hogy a jövőben a polgármester személyesen fog közben járni annak érdekében, hogy a hosszú ideje munkanélküli Kérelmező munkához jusson, egyben sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy Kérelmezőben a gondnok kiválasztására irányuló eljárás során akaratlanul is az inkorrekttség látszatát kelthették.

Állampolgárság mint egyéb helyzet

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy egy hipermarketben külföldi állampolgársága miatt nem alkalmazzák sem pénztáros, sem árufeltöltő munkakörben. Kérelmező hivatkozott arra, hogy a munkavállaláshoz szükséges okmányai megvannak, mert állandó tartózkodási kártyával rendelkezik. Kérelmező állítása szerint a személyzeti igazgató közölte, hogy papírjai 6 hónapos ügyintézészt igényelnének, ezért nem alkalmazza, mire ő hiába hivatkozott arra a jogszabályra, amely alapján munkavállalása külön engedély nélkül is lehetséges. Az eljárás alá vont áruház azzal védekezett, hogy nem volt szabad álláshely és egyáltalán nem játszott szerepet az elutasításában az, hogy kérelmező külföldi állampolgár. A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol fény derült arra, hogy a kérelmező mindenben megfelelt az álláshirdetésben szereplő követelményeknek, a vele készített felvételi tesztlap is azt támasztotta alá, hogy a vele interjú készítő osztályvezető kifejezetten alkalmasnak találta. Annak, hogy mégsem kötöttek munkaszerződést, nem lehetett oka az, hogy nem volt betöltetlen álláshely, mert az áruház folyamatosan hirdetett meg állásokat. A személyzeti igazgató nem tudta ésszerű indokát adni az elutasításnak, és elismerte, hogy ő tüntette fel a jelentkezési lapon azt, hogy ukrán állampolgárról van szó. Az eljárás alá vont áruház felajánlotta, hogy 2009 januárjától pénztáros munkakörben alkalmazzák kérelmezőt. A felek a tárgyaláson egyezsége jutottak, a megkötött munkaszerződés egy példányát az eljárás alá vont a hatóság részére megküldte.

Nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozás

Egy közoktatási intézmény roma származású alkalmazottja munkahelyén 2005-től kezdődően folyamatos zaklatásnak volt kitéve, megítélése szerint e magatartás eredményeként szenvedte el 2006-ban munkahelyi balesetét is. Elmondása szerint a származásával kapcsolatban felmerülő problémákról személyesen kezdeményezett beszélgetést munkahelyének vezetőjével, azonban konkrét lépések nem történtek. A hatóság a kérelmező munkáltatójával szemben megindította az eljárást. Az egyezségben az eljárás alá vont intézmény igazgatója kötelezettséget vállalt arra, hogy az intézmény belső szabályzatába írásbeli formában is beépítésre kerül az egyenlő bánásmód érvényesülésének követelménye, és ennek megsértése esetére a fellépést biztosító eszközrendszer. Az eljárás alá vont vállalta, hogy az intézmény valamennyi dolgozója részt vesz az Oktatásügyi Közvetítői Szolgálat munkatársai által tartott antidiszkriminációs tréningben. Az ügyfélként a tárgyaláson részt vevő igazgatóhelyettes vállalta, hogy bocsánatot kér a kérelmezőtől, valamint, hogy az egyenlő bánásmód követelményét maradéktalanul betartja és betartatja. Kérelmező a bocsánatkérést elfogadta és tudomásul vette, hogy jelen eljárás keretében kártérítés megállapítására nem kerülhet sor.

Áruk forgalmazása és szolgáltatás nyújtása területén megkötött egyezségek

Egészségi állapot

A kérelmező 9 éves lányával és 4 éves, babakocsiban ülő mozgáskorlátozott fiával sógornője társaságában szeretett volna jegyet váltani, és egy előadást megnézni egy fővárosi moziban, amit az üzemvezetőként bemutatkozó férfi megakadályozott arra hivatkozva, hogy babakocsit nem lehet a nézőtérre bevinni. Végül anélkül sem engedte be őket, és kisebbségi származásukat okként jelölte meg. A hatósági eljárás megindítását követően az eljárás alá vont a helyzet tisztázására belső vizsgálatot rendelt el, melynek eredményeként megállapította, hogy a kérelmező panaszja megalapozott, és a konfliktus feloldása érdekében egyezségkötést ajánlott fel. A kérelmező az egyezség keretében elfogadta az eljárás alá vont bocsánatkérését, aki egyúttal vállalta, hogy a jövőben fokozottan betartja és betartatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Egyéb helyzet

Kérelmező 2001-ben előzetes letartóztatásba került, 2004 novemberében helyezték szabad lábra. Ezt követően újból szeretne volna igénybe venni a lakhelyén üzemelő fitneszterem fizikai közérzetet javító szolgáltatásait, ezt azonban a tulajdonos egy 2001 tavaszán történt atrocitásra hivatkozással megtagadta. Kérelmező szerint, bár

többször kezdeményezett tisztázó jellegű beszélgetést a tulajdonossal, az nem vezetett eredményre. Panaszos elmondása alapján személyének elbírálása azóta is változatlan maradt, hogy a fitneszstúdiót a tulajdonos cég 2008 tavaszán bérbe adta. Kérelmező álláspontja szerint megkülönböztetésének valódi indoka előzetes letartóztatásba helyezése és az ott eltöltött időszak. A hatóság a fitneszterem épületének tulajdonosa - egyben a korábbi üzemeltető - és a jelenlegi bérlő gazdasági társasággal szemben is megindította az eljárást. A hatóság által tartott tárgyalást követően mindkét eljárás alá vont nyitottnak mutatkozott az egyezség megkötésére, melyhez a panaszos is hozzájárult. Az egyezségben a fitneszstúdiót jelenleg bérlő jogi személy képviselője vállalta, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő, mindenkire kötelező érvényű belső szabályzatot és házirendet alkot, melyet a jövőben minden megkülönböztetés nélkül alkalmaz. A termet tulajdonló cég képviselője vállalta, amennyiben a stúdiót ismételten üzemeltetni fogja, úgy átveszi az érvényes házirendet, vagy új, az egyenlő bánásmód követelményének minden tekintetben megfelelő belső szabályzatot alkot. Kérelmező vállalta, hogy a fitneszterem területén betartja annak Belső Szabályzatát és Házirendjét, valamint ezen túlmenően is a társadalomban általánosan elfogadott, kultúrált viselkedés szabályainak megfelelő magatartást tanúsít.

Fogyatékoság

Egy látássérült kérelmező sérelmezte, hogy az eljárás alá vont egyik áruházába vakvezető kutyájával több alkalommal nem engedték be vásárolni. A hatóság tárgyalást tartott az ügyben, melyen a felek egyezséget kötöttek. Az eljárás alá vont sajnálatát fejezte ki a kérelmezővel az áruházukban történekkért, és bocsánatot kért tőle. Ígéretet tett arra, hogy az áruházak vezetőinek és a biztonsági feladatokat ellátó cégeknek a figyelmét felhívja a látássérült, vakvezető kutyával közlekedő vásárlókkal szembeni megfelelő, egyenlő bánásmódra, a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekre. Mindemellett megígérte, hogy megkeresésében felhívja az Országos Kereskedelmi Szövetség figyelmét arra, hogy tagjainak be kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét a látássérült, vakvezető kutyával közlekedő vásárlókkal szemben is. Az eljárás alá vont tudomásul vette, hogy amennyiben a jövőben kérelmezővel szemben valamely áruházában nem az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járnak el, a kérelmező újabb hatósági eljárást kezdeményezhet.

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy egy kirándulással egybekötött árubemutató szervezésével foglalkozó megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét, azzal hogy az autóbusz vezetője nem volt hajlandó kerekesszéket a gépjármű csomagtartójában elhelyezni, arra való hivatkozással, hogy akkor az utasok által vásárolt áruk nem férnek be a visszaúton. Miután kérelmező nehézségek árán leszállt az autóbusról, az autóbuszvezető felajánlotta, hogy beteszi a kerekesszéket, miután megbizonyosodott arról, hogy összecusukható, de ekkorra a kérelmező már elállt az utazástól. A fővállalkozó által az alvállalkozók részére bocsátott utaslistából nem derült ki, hogy van-e az utasok között olyan, aki fogyatékosága vagy más helyzete folytán a fel- ill. leszálláshoz külön segítséget igényel. Az autóbusz vezetője sajnálatát fejezte ki a történekkkel kapcsolatban, elmondása szerint nem tudta, hogy a kerekesszék összecusukható, és nem volt felkészülve a helyzetre. Az ügyfelek már a tárgyalást megelőzően is jelezték egyezségkötésre irányuló szándékukat. A felek a tárgyaláson egyezséget kötöttek, mely szerint a jövőben a fővállalkozó a kirándulásra való jelentkezési lapon az utas adatainak szabadon hagyott helyen feltünteti a következő kijelentést: „Fogyatékkal élőként az utazáshoz segítségre szorulok”, egyúttal lehetőséget biztosít arra, hogy az kijelentés mellett az utasok bejelölhessék, amennyiben segítségre szorulnak. A fővállalkozó vállalta, hogy az így beérkező igényeket megfelelően továbbítja az alvállalkozók felé, akik közvetlenül tájékoztathatják az autóbuszvezetőket.

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy hátrányosan érinti őt a helyi uszoda magatartása, mely szerint a 2005-ben akadálymentesített – és a mozgássérült emberek vízbe jutását segítő mobil lifttel rendelkező – uszodában nem teszik számára lehetővé az uszodaterbe és a medencébe történő zavartalan bejutást. A kérelmező védett tulajdonságként fogyatékoságát jelölte meg. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült, bár kérelmezőt valóban megállítják az uszoda pénziáránál, de annak célja az, hogy megtudják, hogy melyik medencénél állítsák föl a mobil liftet, csökkentve ezzel kérelmező várakozási idejét. Kérelmező minden alkalommal az uszodába bejutott, bár előfordult, hogy a mobil lift rossz volt, így a medencébe való bejutás nem volt számára lehetséges, mivel eljárás alá vont ahhoz nem járul hozzá, hogy kérelmezőt a személyzet kézi erővel tegye be a medencébe a fokozott balesetveszély miatt. A tárgyaláson a felek egyezséget kötöttek. Az egyezség rendelkezik a mobil lift eddigi kialakításának módosításairól (új tartószerkezet építése, mobil lift bejárathoz közeli elhelyezése, lift működéséhez megfelelő üzemi nyomású hálózati víz fagymentes elvezetése), felek kölcsönös együttműködése, tolerancia az uszoda használata során.

Egy fogyatékosággal élő, kerekesszékes kérelmező az eljárás alá vont által szervezett kiállítást szerette volna megnézni, azonban erre nem volt lehetősége, mivel óránként egy kerekesszékes mehetett be a területre, és amikor ő a helyszínre ért, már ott várakozott több mozgássérült társa, így esélye sem volt aznap bemenni. Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint a korlátozásra tűzvédelmi okok (menekülés, szűk átjárók, közlekedők) miatt került sor.

A hatóság tárgyalást tartott az ügyben, az eljárás alá vont sajnálatát fejezte ki a kérelmezővel a kiállításra való beléptetés során történekeért a felek egyezségeet kötöttek, mely szerint az eljárás alá vont egy általa megszervezésre kerülő rendezvényre 2009. december 31-ig 1-1 darab ingyenes belépőjegyet bocsát kérelmező és kísérője rendelkezésére, illetőleg vállalta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a jövőben fokozottan betartja és betartatja emellett tudomásul vette, hogy amennyiben a jövőben a kérelmezővel szemben nem az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járnak el, a kérelmező újabb hatósági eljárást kezdeményezhet.

Nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozás

A roma származású kérelmező családjával az esti órákban vacsorázni kívánt egy étteremben, a pincér azonban közölte vele, hogy már bezártak, és ajánlott nekik egy másik éttermet. Kérelmező másnap tesztelés céljából telefonon asztalt foglalt az étteremben 21 óra 30 percre, amit e-mailben is megerősített. Az étterem alkalmazottja elmondta, hogy az étterem 22 óráig van nyitva, a foglalás így érvényes. Kérelmező szerint az étterem üzemeltetője azzal, hogy őt és családját előző nap a hivatalos nyitvatartási időben nem szolgálta ki, roma származása miatt hátrányos megkülönböztetésben részesítette. Eljárás alá vont azzal védekezett, hogy éttermük egy szállodához tartozik, melyben főként gyermekcsoportokat fogadnak, akik este 8-ig megvacsoráznak és külső vendégek csak ritkán térnek be hozzájuk. Az étterem este 10 óráig tart nyitva, de 8 óra után általában már nem vesznek fel vacsora rendelést, mert a szakácsuk másik településen lakik és utolsó busza este 8 órakor indul haza. Előzetes egyeztetés alapján azonban tudják vállalni, hogy 8 és 10 között is legyen vacsoráztatás. Kérelmező teszteléskor a szakács végzettségű üzletvezető meg tudta oldani, hogy ott maradjon és elkészítse a rendelést. Kérelmező az eljárás alá vont által előadottakat elfogadta a történekek ésszerű magyarázataként, így az eljárás a felek hatóság által jóváhagyott egyezségeével zárulhatott. Az egyezségeben eljárás alá vont bocsánatot kért kérelmezőtől az ő és családja kiszolgálásának visszautasítása miatt. Az üzletvezető nyilatkozott továbbá arról, hogy ő maga a továbbiakban is megtartja, az általa vezetett étteremben dolgozó alkalmazottak figyelmét pedig nyomatékosan felhívja a roma származású vendégekkel szembeni egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Kérelmező az eljárás alá vont bocsánatkérésének elfogadásával az ügyet a maga részéről lezártak tekintette.

Lakhatás területén egyezségeel zárult ügyek

Fogyatékoság

Egy fogyatékos személyek jogait védő alapítvány azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy az általa képviselt két autista kiskorú gyermekét egyedül nevelő kérelmezővel szemben egy kerületi önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az önkormányzat nem teljesítette lakáscsere iránti kérelmét. A kérelmező képviselője előadta, hogy az önkormányzat korábban lakásbérleti szerződést kötött kérelmezővel, azonban a lakás bevizesedett, falai penészesek lettek. Kérelmező gyermekei részére a lakás nem alkalmas a rendeltetésszerű használatra, mert egyikük súlyos vesebetegségben szenved. Kérelmező lakáscsere iránti kérelmét az önkormányzat azzal utasította el, hogy nem áll rendelkezésére cserelakás. Az alapítvány képviselője csatolt egy újságcikket, melyben az önkormányzat szociális bizottságának elnöke úgy nyilatkozott a kerületi újságban, hogy az önkormányzat elsősorban olyan közalkalmazottakkal, köztisztviselőkkel köt lakásbérleti szerződést, akik sokat tettek a kerületért. Az önkormányzat képviseletében eljáró polgármester felhívásra tájékoztatta a hatóságot, hogy intézkedik az iránt, hogy az önkormányzat szociális és vagyongazdálkodási bizottsága következő ülésén megvitassa kérelmező lakáscsere iránti kérelmét. Az önkormányzat megküldte a hatóság részére a szociális bizottság határozatát, mely javasolta, hogy az önkormányzat egy 2 szobás lakásra kössön bérleti szerződést kérelmezővel. A hatóság felhívta az önkormányzatot, hogy jelöljön meg egy határidőt a lakásbérleti szerződés megkötésére, ugyanis a szociális bizottság határozata a lakásbérleti szerződés megkötésére nem jelölt meg határidőt. Az önkormányzat eljuttatta a hatóság részére az önkormányzat alpolgármestere által adott bérbeadási hozzájárulást. A bérbeadási hozzájárulás szerint az alpolgármester hozzájárul ahhoz, hogy kérelmezővel az önkormányzat a hozzájárulásban megjelölt komfortos, 2 szobás lakásra lakásbérleti szerződést kössön, amint az önkormányzat vagyongazdálkodási bizottsága a kijelölt lakást rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban a bérlő részére átadta. A tárgyaláson a felek egyezségeet kötöttek. Az egyezsége rendelkezett az előszerződés megkötésének időpontjáról, valamint arról, hogy a rendeltetésszerű használatához elengedhetetlen felújítási munkálatokat az önkormányzat képviseletében megjelölt lakásgazdálkodási osztály vezetője miként kíséri figyelemmel. Az önkormányzat vállalta, hogy a fentiek teljesüléséről a lakásbérleti szerződés megkötésével tájékoztatja a hatóságot.

Szociális biztonsághoz és egészségüghöz kapcsolódó egyezségeel zárult ügy

Fogyatékoság

Kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont önkormányzat vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor az önkormányzat épületébe történő bejutását a mozgáskorlátozottak részére készített feljárón keresztül nem biztosította. A hatóság a felek egyezségeét, amelynek megkötésére tárgyalás keretében

került sor, jóváhagyta, azzal, hogy az önkormányzat 2008. október 31-ig írásban tájékoztatja a hatóságot arról, hogy a Községi Ház mozgáskorlátozottak részére felszerelt csengőjét megjavították-e, illetve azt mozgáskorlátozottak számára is elérhetővé tették-e. Az eljárás alá vontnak ezen felül 2009. július 15-ig tájékoztatni kell a hatóságot, hogy a szociális konyha épületénél a mozgáskorlátozott ügyfelek részére elkészítette-e az erre alkalmas feljárót.

A diszkrimináció egyéb területén kötött egyezség

Nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozás

Kérelmező azzal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint az önkormányzat képviselő testülete határozatának 1. és 3. pontjával, amely a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa ajánlásainak elutasításáról és a nagyközség jegyzője által készített előterjesztés elfogadásáról szól, ami ezzel a nagyközségben élő roma lakossággal szembeni zaklatásnak minősül. A kérelmező csatolta a kisebbségi ombudsmannak a képviselő testülethez intézett kezdeményezését, továbbá a testület által meghozott határozatot a kezdeményezés részbeni elutasításáról. Kérelmező és az önkormányzat képviselő testületének képviselőjében megjelent polgármester bejelentették, hogy egyezséget kívánnak kötni, kérték az egyezség szövegébe belefoglalni, hogy a jövőben a b-i cigány kisebbségi önkormányzat elnöke illetve tagjai és a b.-i nagyközségi önkormányzat képviselőtestületének tagjai, a jegyző és a polgármester között is a jogszabályoknak megfelelő egyeztetések és kölcsönös párbeszéd fog zajlani a jövőben.

2.3. Kérelmek elutasítása

A hatóság szakmai munkáját vizsgálva feltűnő a lefolytatott eljárások nyomán született érdemi döntések között (tehát ide nem értve az eljárást lezáró végzéseket és a közbeni végzéseket) az elutasító határozatok túlsúlya, hiszen számuk kevéssel meghaladja a százat (106) arányuk a 60%-ot is. Éppen ezért kiemelt figyelmet érdemel az elutasító döntések feltárható jellegzetességeinek vizsgálata, azok ugyanis útmutatásul, okulásul szolgálhatnak mind a hatóságnak, mind a sérelmet szenvedőknek, nem utolsósorban meghatározhatják a lakossági jogtudatosság fejlesztésének, az egyenlő bánásmód eszméje terjesztésének legfontosabb irányait.

Az elutasítás törvényi okai:

Az elutasítás jellemzően az alábbi okok valamelyikére – esetlegesen egyszerre több okra – vezethető vissza. Az eljárás alá vont bizonyíthatja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés a sérelem és a védett tulajdonság között, megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagy azt (jellemzően jogszabályi rendelkezés miatt) az adott jogviszonyban nem volt köteles megtartani, illetve jogszerűen alkalmazott előnyben részesítést. Jelentős számban fordul elő az is, hogy a kérelmező által egyéb helyzetként megjelölt jellemzőt a hatóság nem tudja védett tulajdonságnak elfogadni, mert az nem minősíthető a személyiség lényeges vonásának, illetve az annak alapján tett megkülönböztetés jellegéből adódóan nem sérti az emberi méltóságot.

A kérelem elutasításához vezethet az is, ha az érintett ügyben az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének tárgyában a bíróság korábban jogerős döntést hozott, ebben az esetben ugyanis a hatóság köteles a bíróság által megállapított tényállás alapul vételével eljárni.

Általános kimentési okként az Ebktv. 7. § (2) bekezdés nyilvánítja jogszerűvé az olyan rendelkezést, amely a sérelmet szenvedő alapvető jogát más alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben, szükséges és arányos mértékben korlátozza, illetve amelynek – alapvető jog érintettségének hiánya esetén - tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van (általános kimentési okok).

Az Ebktv. 7. §-ának (3) bekezdése szerint ugyanakkor a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos

megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek. Nem lehet továbbá mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a nemén, a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló megsértése esetén sem [Ebktv. 21. § f) pont és 22. § (2) bekezdés].

Speciális kimentési szabályokat találunk az Ebktv. 22. §-ában, mely szerint a foglalkoztatás körében csak a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, valamint 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 minősül jogszerűnek.

Az Ebktv. 30/A. § (1) bekezdés értelmében az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele területén a biztosítási szolgáltatások és a biztosítási elven alapuló szolgáltatások esetében a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a díj és a szolgáltatás kockázatarányos mértéke meghatározott, kockázati tényezőkön alapuló csoportok létrehozásával jár, és a releváns és pontos biztosításmatematikai és statisztikai adatok alapján a díj számításában és a szolgáltatás nyújtásában a nemi hovatartozás tényezője a kockázatelemzésben meghatározó.

A gyakorlatban a tavalyi év során a hatóság előtti, elutasítással végződő ügyek legnagyobb részében (mintegy 70%) bebizonyosodott, hogy az eljárás alá vont szervezet vagy személy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, a megkülönböztetés nem állt ok-okozati összefüggésben a megjelölt védett tulajdonsággal, vagy annak tárgyilagos mérlegelés szerint a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt.

Elgondolkodtató, hogy az esetek közel 20%-ában nem tudott a kérelmező olyan védett tulajdonságot megjelölni, amely az eljárás lefolytatását indokolta volna. Ezekben az esetekben a hatóság jellemzően a kérelem beérkezését követően azonnal – az eljárás alá vont értesítése és tárgyalás tartása nélkül, de a megjelölt tulajdonság érdemi vizsgálatát követően – elutasította azt (a megjelölt védett tulajdonság megítélése olyan érdemi kérdés, amely alapesetben kizárja az érdemi vizsgálat nélküli elutasítást). Az esetek mintegy 10%-ában bizonyosodott be, hogy az eljárás alá vont jogszabály alapján járt el, és elenyésző volt azon elutasító határozatok számaránya, amelyek bírósági tényállás alapul vételével születtek.

Kiemelendő, hogy noha a tavalyi évben a kérelmezők az elutasítások mintegy 20%-ában kezdeményezték a döntés bírósági felülvizsgálatát, nem született olyan ítélet, amelyben a kizárólagosan illetékes Fővárosi Bíróság a hatóság 2008-as elutasító határozatát hatályon kívül helyezte volna.

Az Ebktv. által kiemelt területelvű csoportosítás szerint hagyományosan két életviszony, a foglalkoztatás és az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele során sérelmet szenvedettek fordulnak legnagyobb számban a hatósághoz. A 2008-as év során az elutasító határozatok mintegy 65%-ban a foglalkoztatás, 20%-ban pedig az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele területét érintették. A foglalkoztatás területén belül kínálkozó további bontás szerint a kérelmezők 37%-a a munkaviszony létesítésével, 42%-a annak megszüntetésével (vagy a megszűnést követően), 21%-a pedig a munkaviszony fennállása alatt elszenvedett sérelemmel kapcsolatosan kezdeményezte az eljárást. Sajnálatos, de érthető módon ezen adatok is alátámasztják azt a közismert ténytet, hogy a munkavállalók fontosabbnak tartják a munkahely megőrzését, mint a sérelmek orvoslását, azokról sokszor csak a munkaviszony – és így az álláshely elvesztésének kockázata – megszűnése után beszélnek.

A foglalkoztatáshoz és az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevételehez képest elenyésző a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, valamint az oktatás és képzés területét érintően született elutasító döntések aránya (a harmadik legnagyobb csoportot az

Ebktv.-ben megjelölt öt speciális területhez be nem sorolható ügyek csoportja tette ki). Fontos megjegyezni: e statisztikai adatok birtokában semmiképpen sem jelenthetjük ki azt, hogy az említett három területen a valóságban is alacsonyabb lenne a diszkriminatív gyakorlatok, a hátrányos megkülönböztetéssel járó esetek száma – az adatokat ugyanis az e problémákra jellemző magasabb látencia is befolyásolhatta. Ugyanakkor éppen a tapasztalatokat alapul véve érdemes lehet az eltérések okainak további – elsősorban szociológiai eszközökkel történő – vizsgálatát lefolytatni.

Több szempontból is figyelmet érdemel az a tény, hogy az elutasító határozatok közel negyede az Ebktv.-ben felsorolt 20 védett tulajdonság közül az egyéb helyzet miatti hátrányos megkülönböztetést vizsgáló eljárásokat zárta le (túlnyomórészt a foglalkoztatás területén). Egyfelől mutatja ez, hogy a törvényben foglalt 19 konkrétan kifejtett védett tulajdonság mellett számos további olyan ok is lehet, ami az emberi méltóságot sértő hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgál. Ugyanakkor alátámasztja, sőt megerősítésre – még erősebb szűrésre, előzetes vizsgálatra – hívja fel e statisztikai adat a hatóság azon jogalkalmazási gyakorlatát, hogy védett tulajdonságként csak a személyhez szorosan köthető, az emberi méltóság fontos elemét képező jellemzők képezhetik a jogszabályban meghatározott egyenlő bánásmód megsértésének alapját. Erősítendő és szélesebb társadalmi nyilvánosságot, megértést kíván tehát a hatóság azon gyakorlata, hogy az alapvetően személyes konfliktusokra visszavezethető hátrányok esetében nincs helye az eljárás lefolytatásának.

A panaszos kérelmet nyújtott be egy felsőoktatási intézménnyel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, mivel elutasították a felvételi kérelmét. Kérelmező megítélése szerint az elutasítás egyéb helyzet szerinti különbségtételt jelentett számára, mivel nemzetközi érettségit tett, nem magyar rendszerűt. Kérelmező sérelmezte, hogy az Oktatási és Kulturális Minisztérium ajánlása szerinti számítási rendszerrel történelem és matematika tantárgyból 15 pontot veszített, míg ha magyar rendszerű érettségit tesz, elérte volna a felvételi ponthatárt. A kérelmező panaszában védett tulajdonságként egyéb helyzetét jelölte meg, azaz hogy nem magyar érettségit, hanem nemzetközi érettségit tett. Az, hogy a kérelmező nemzetközi érettségit tett, nem minősül jogszabály által védett tulajdonságnak, mivel az nem függ össze szorosan valamely ember személyiségéhez fűződő tulajdonsággal, az emberi méltósággal, így nem tartozik az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző kategóriába sem. A hatóságnak a kérelmet a fentiekre tekintettel el kellett utasítani.

Itt kell utalnunk az Alkotmánybíróság álláspontjára is, mely szerint a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos. A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.

A jogszabályban konkrétan megjelölt védett tulajdonságok közül legnagyobb súlyt – hasonlóan a korábbi tapasztalatokhoz – a tavalyi év során sorrendben az életkor (17%), a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás (14%), valamint a fogyatékoság (11%) miatt indult ügyek képviselték. Ezen belül figyelmet érdemel, hogy az életkor és a nemzeti vagy etnikai csoporthoz tartozás miatt elsősorban a foglalkoztatás, míg a fogyatékoság miatt az áruk forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele területéről érkezett az elutasításra került panaszok többsége.

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy egy gazdálkodó szervezet életkora (51 év) miatt hátrányosan megkülönböztette, amikor a cég által meghirdetett állásra nem alkalmazták. Az eljárás során a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont által meghirdetett operátori munkakörre jelentkezők nagy száma miatt csupán a pályázók 13%-át tudták felvenni. A kérelmező a többlépcsős kiválasztási rendszerben az utolsó fázisig jutott, annak ellenére, hogy a felvételi eljárás részét képező, az eljárás alá vont által csatolt grafikus matematikai teszt eredménye nem érte el a minimális 60%-ot. A munkaviszony létrejöttének feltétele volt a több lépcsős kiválasztási rendszerben történő megfelelés. A kiválasztási rendszer éppen azt a célt szolgálta, hogy a munkáltató a feladatok ellátására legalkalmasabb jelentkezőkkel kössön munkaszerződést. Az 51 éves kérelmező életkora miatt történt hátrányos megkülönböztetésnek ellentmond, hogy a pályázattal járó folyamat utolsó lépcsőjéig eljutott. Kérelmezőnek annak ellenére lehetőséget adtak a szóbeli beszélgetésen történő

részvételre, hogy az írásbeli vizsgája nem érte el a meghatározott szintet. Az eljárás alá vont által csatolt kimutatás alapján megállapítható volt, hogy a kérelmezővel hasonló időben jelentkező munkavállalók között több 35 és 40 év feletti pályázóval is munkaszerződést kötött a cég, operátor munkakörben, jelenleg 47 éves a legidősebb munkavállaló. A hatóság nem találta megalapozottnak a kérelmező állítását, nevezetesen, hogy az életkora miatt nem kötött vele munkaszerződést az eljárás alá vont, ezért a kérelmet el kellett utasítani.

A kérelem szerint a Kft. mint munkáltató a roma származású kérelmezőt a munkára való felvételi eljárás során, a meghirdetett „konyhalány” munkakörre jelentkező többi személlyel összehasonlítva hátrányos megkülönböztetésben részesítette azáltal, hogy a cég konyhavezetője az állásinterjú során végig lekezelő, elutasító magatartást tanúsított vele szemben, majd jelentkezését a mindössze néhány perces találkozást követően szóban, egyértelműen elutasította. A nem roma származású tesztelőt mint jelentkezőt ugyanakkor a konyhavezető az állásinterjúján udvariasan, készségesen és együttműködően fogadta, majd a kimerítő tájékoztatást követően az állásra való felvételére tett ajánlatot. Mivel mindkét jelentkező szakmunkás végzettséggel rendelkezett, azonos neműek, hasonló életkorúak és adottságúak voltak, kérelmező és képviselője szerint kérelmező elutasításának hátterében etnikai hovatartozása, külső jegyei alapján is felismerhető roma származása állt.

Az eljárás alá vont Kft. az ügyben úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező állásinterjúja idején a felvételért felelős konyhavezető még úgy gondolta, válogathat a jelentkezők között, később viszont a megnövekedett feladatok miatt sürgősen kellett valakit alkalmaznia, így a szakmai gyakorlat hiányát már nem tekintette kizáró oknak, ahogy azt eleinte tette. Eljárás alá vont kiemelte, hogy a nem roma származású tesztelő a kevésbé meggyőző fellépésű kérelmezőtől eltérően olyan mértékű lelkesedést és elhivatottságot tanúsított az állás iránt, mellyel megteveszthette a konyhavezetőt, aki így inkább őt kívánta alkalmazni konyhalánnyként, nem más jelentkezőt, beleértve kérelmezőt is. A tanúként meghallgatott jelentkezők állásinterjújának időtartama ugyan feltehetően meghaladta kérelmezőét, de egyrészt a nagyságrendileg 10 perces időtartambeli eltérések még nem igazolják a hátrányos megkülönböztetés tényét, másrészt az interjúk jellege és tartalma a lényegi kérdéseket tekintve nem különbözött. A konyhavezető állásinterjún tanúsított, kérelmező szerint lenéző magatartása kapcsán a tanúk úgy nyilatkoztak, hogy a konyhavezetőt határozott, szókimondó egyéniségnek ismerték meg, akinek stílusa adott esetben akár sértheti is egy másik személy érzékenységét. Az eljárás alá vont eredményesen mentette ki magát azzal, hogy bizonyította: munkafelvételi eljárása során megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, a jelentkezők között különbséget csak a munka jellege, természete alapján indokolt lényeges és jogszerű feltételek figyelembe vételével tett. A munkakörre való felvételt sürgető körülményként a hatóság elfogadta eljárás alá vont azon érvelését, hogy a tanév kezdetét követően az iskolai étkeztetést ellátó cég konyhai feladatai ugrásszerűen megnövekedtek, így az augusztus végi, szeptember eleji, a szakmai gyakorlatot és fizikai rátermettséget alapvető feltételként állító munkaerő keresést követően a konyhavezető a későbbiekben kevésbé szigorú feltételeket támasztott a jelentkezők elé. Fentieket figyelembe véve a hatóság álláspontja szerint tárgyi ügyben nem volt megállapítható ok-okozati összefüggés kérelmező roma származása és elutasítása között, így a kérelmet elutasította.

Egy látássérülteket képviselő egyesület mint közérdekű igényérvényesítésre jogosult kérelemmel fordult a hatósághoz, melyben sérelmezte, hogy X. gyógyszerforgalmazó nem küldte meg részükre határidőben négy gyógyszer betegtájékoztatóit az általuk kért formátumban, Braille írású és nagyított betűs változatban 100 példányban, továbbá elektronikusan. Eljárás alá vont a hatóság által tartott tárgyaláson és nyilatkozatában előadta, hogy a megkeresést 2008. január végén kapták meg. Még aznap megküldték egy termék betegtájékoztatóját elektronikusan formában, majd további három gyógyszer nagybetűs kinyomtatott betegtájékoztatóját 10 példányban, CD-n, továbbá elektronikusan, majd már az eljárás folyamán becsatolták három termék Braille-írással nyomtatott betegtájékoztatóját. A hatóság eljárása során azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmező megkeresésében foglalt teljesítése során, hátrányos megkülönböztetés érte-e a kérelmező által képviselt látássérülteket e védett tulajdonsággal nem rendelkező embertársaikhoz képest, és az eljárás megindításáról szóló értesítés átvételét megelőzően eljárás alá vont milyen intézkedéseket tett kérelmező felé a betegtájékoztatók rendelkezésre bocsátása érdekében. Az eljárás során keletkezett iratokból, a tárgyaláson elhangzott nyilatkozatokból és a tanúvallomásból megállapítható volt, hogy eljárás alá vont a hatósági eljárásról szóló értesítés átvételét megelőzően megküldte elektronikusan a kért betegtájékoztatókat, majd a három termék nagyított betűs betegtájékoztatójának 10 példányát postai úton.

A hatóság elfogadta az eljárás alá vont azon védekezését, hogy teljesítette a kérelmező kérését, az elektronikusan formátumú betegtájékoztatókból kérelmező a nagyított betűs és Braille-formátumú betegtájékoztatókat elő tudja állítani, így az általa képviselt látássérülteket nem éri hátrány. Fentiekre tekintettel a kérelmet a hatóságnak el kellett utasítani, mivel eljárás alá vont a konkrét ügyben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

Statisztikai súlyuknál fogva kiemelendők még a politikai vagy más vélemény, az egészségi állapot és az anyaság (terhesség) vagy apaság miatti elutasítások.

Fontos megjegyezni, hogy a faji hovatartozás, illetve a bőrszín miatti hátrányos megkülönböztetések ügyében lefolytatott eljárások alacsony száma csak annak fényében vizsgálható, hogy az ezen tulajdonságokkal rendelkezők jellemző módon nemzeti vagy etnikai csoporthoz tartozónak is vallják magukat, az eljárás alapjául pedig ezt a védett tulajdonságukat jelölik meg.

Különösen európai összehasonlításban feltűnő ugyanakkor a nem szerinti hátrányos megkülönböztetésre történt hivatkozások alacsony száma, különösen annak fényében, hogy statisztikai adatok lassan csökkenő, de jelentős különbségeket mutatnak ki például az azonos értékű munkát végző nők és férfiak bérezésében.

Az elutasító döntéssel lezárt ügyekben mintegy 46%-ban nő, 41%-ban férfi, míg a többi esetben szervezet volt a kérelmező.

Jellemző adat, hogy az elutasító határozatok mintegy 90%-ában a hatóság kérelemre a közvetlen hátrányos megkülönböztetést vizsgálta, ehhez képest elhanyagolható volt a zaklatás, a szegregáció és a megtorlás miatti ügyek száma.

Külön kiemelő a közvetett hátrányos megkülönböztetés – az egyenlő bánásmód követelményének látszólag megfelelő rendelkezés, amely azonban a védett tulajdonsággal rendelkező panaszosokat lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányosabb helyzetbe – eseteinek hiánya, ami tükrözi ezen jogsértések felismerésének nehézségeit (pl. a komoly fizikai állóképesség megkövetelése könnyű tevékenységekhez közvetett megkülönböztetést jelenthet nőkkel vagy éppen az idősebb korosztállyal szemben). Széleskörű tájékoztató kampány lenne szükséges ahhoz, hogy az ilyen – sokszor még jogászok számára is nehezen felismerhető – eseteket az érintettek nagyobb eséllyel vegyék észre, illetve a társadalmi és érdekképviseleti szervek jelentős szerepet játszhatnak az ilyen, jellemzően szélesebb kört érintő jogsértések esetén közérdekű igényérvényesítési jogukkal élve. A tavalyi év során az elutasító határozatok mindössze 6%-a indult közérdekű igényérvényesítésre, azonban ezek között sem volt közvetett hátrányos megkülönböztetést sérelmező beadvány.

A földrajzi elhelyezkedés tekintetében megállapítható, hogy az elutasított kérelmek legnagyobb része a fővárosból (28%), Pest megyéből (16%), Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéből (7%), Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből (6%) és Baranya megyéből (5%) érkezett. A tavalyi évben egyedül Somogy megyéből nem érkezett olyan panasz, amelyet a hatóságnak el kellett utasítani, ugyanakkor egyes földrajzi területek jelentős alulreprezentáltsága ismételt felveti a lakossági tájékoztatás és jogtudatra nevelés szükségességét, hiszen egyedül a közép-magyarországi régióból került ki a kérelmek közel fele.

Feltehetőleg a diszkrimináció fogalmi elemei ismeretének hiányára, valamint a hatósági eljárás mint 'ultima ratio' használatára is rávilágít, hogy az elutasítással zárult ügyek 40%-ában a hatóság mellőzhette az eljárás alá vont ügyfél értesítését, mivel az egyszerű megítélésű ügyben az eljárás megindítását követően azonnal sor került az érdemi határozat meghozatalára. Noha főszabályként a hatóság eljárásában kötelező a tárgyalás tartása, erre az esetek 60%-ában nem került sor, jellemzően azért, mert az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű volt, a döntés meghozatalára az iratok alapján mód volt. Utóbbi két adat összevetéséből megállapítható az is, hogy az esetek 20%-ában az eljárás alá vont írásbeli védekezése kétséget kizáróan megalapozta az elutasító döntést, a bepanaszolt sikerrel kimentette magát érdemi nyilatkozata és egyéb dokumentumok becsatolása útján.

A hatóság néhány bonyolultabb esetben az elutasító határozat meghozatala előtt kikérte egy társhatóság vagy egyéb – szakértelemmel rendelkező – szervezet véleményét, illetve felhasznalta az ügyfél által becsatolt nyilatkozatot. Ilyen tájékoztatás történt például az Országgyűlés Nemzetbiztonsági Bizottsága, az Oktatási és Kulturális Minisztérium, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, az Egészségbiztosítási Felügyelet, az állampolgári jogok országgyűlési biztosai, az Egészségügyi Minisztérium, vagy a Nemzeti Hírközlési Hatóság részéről.

A hatóság előtt a Ket. rendelkezései szerint lehetőség van a meghatalmazott képviselő útján történő eljárásra, ezzel azonban az elutasító határozattal lezárt ügyekben csupán a kérelmezők 15%-a élt. Figyelmet érdemel ez az alacsony szám annak fényében, hogy az egyszerű elbírálású, hátrányos megkülönböztetést első látásra sem megvalósító ügyekben a kérelmezők rendelkezésére álló jogi képviselő vagy más segítő alkalmazásával nagy valószínűséggel elkerülhető lett volna az eljárás lefolytatása, ezzel a kérelmezők szükségtelen idő- és energia befektetése is, míg a bonyolultabb ügyekben a kérelmezők nagyobb eséllyel bizonyíthatták volna igazukat, megcáfolva az eljárás alá vont védekezést. Igaz ez annak ellenére, hogy a jogszabály és a hatóság töretlen eljárási gyakorlata is az eljárás alá vontra helyezi a bizonyítás terhének legnagyobb részét.

Fentiek tükrében feltétlenül támogatandó, hogy a sérelmet szenvedők a rendelkezésükre álló jogi segítséget (Esélyek Házai, IRM Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat ügyvédei, „Nép Ügyvédje” hálózat, civil jogvédő szervezetek, kisebbségi önkormányzatok, társadalmi-érdekképviselői szervezetek) tájékoztatás, a kérelem megszerkesztése és az eljárás során történő képviselet céljából igénybe vegyék. Ezzel – és természetesen a lakosság folyamatos, széles körű tájékoztatásával – várhatóan csökkenni fog a hatóság által a tárgyalás tartása és az eljárás alá vont értesítése nélkül, pusztán a becsatolt iratok alapján elutasítandó kérelmek száma is.

3. Végzésekkel lezárt ügyek



Eljárást lezáró végzések

2008-ban a hatósági ügyek közel 18%-a zárult végzéssel, így a vizsgált 356 ügyből 89 esetben a hatóság eljárást lezáró végzést hozott. A legtöbb alkalommal a hatóságnak a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül el kellett utasítania többnyire hatáskörének hiánya miatt. Ugyancsak végzéssel szüntette meg az eljárást a hatóság akkor is, amikor a kérelmező az eljárás folyamán kérelmét visszavonta, illetve amikor a kérelmező a hatóság hiánypótlási felhívása ellenére nem nyilatkozott, vagy a kért iratokat nem küldte meg, mely megakadályozta a hatóságot abban, hogy a tényállást feltárja.

Az eljárás megszüntetése a kérelem visszavonása miatt

2008-ban a hatóság összesen 89 esetben hozott eljárást lezáró végzést. Ebből 30 alkalommal az eljárás megszüntetésére a kérelem visszavonása miatt került sor. A kérelem visszavonását mindössze 4 esetben nem indokolták a hatósághoz forduló kérelmezők. A további 26 ügyben az alábbi indokok szolgálták a kérelem visszavonására: az ügyfelek időközben megállapodásra jutottak (9 esetben), a kérelmező problémája vagy panaszja időközben megoldódott (5 eset), a kérelmező az eljárás alá vont fél kimentését elfogadta (8 alkalommal), a kérelmező sérelmei orvoslására más (jogi) utat kívánt igénybe venni (2 esetben), valamint 2 alkalommal a kérelmező kérelmét azért vonta vissza, mert az eljárás alá vont védekezése ismeretében úgy vélte, hogy az általa állítottakat nem tudja kellő bizonyítékokkal alátámasztani.

A roma származású kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy keresztelőt akart tartani 2007. december 31-én a község faluházában. 2007. december 3-án telefonon történt megkeresésére a polgármester előbb úgy nyilatkozott, hogy szabad a terem, utóbb arra hivatkozva utasította el a terem bérbeadását, hogy egy egyesület rendez ott szilveszteri bált, cigányoknak semmilyen szórakozás céljára nem adja ki. A polgármester többször, nyilvánosan kijelentett, a „faluház nem való a cigányoknak”. Az eljárás alá vont írásbeli nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy csak civil és társadalmi szervezetek vehetik bérbe a faluházat, magánszemélyek részére kizárólag halotti tor céljára bocsátják rendelkezésre. A tárgyaláson a felek arra a közös megegyezésre jutottak, hogy falugyűlést fognak összehívni, ahol minden helyi lakos előadhatja nyilvánosan a sérelmeit, majd ezek ismeretében, szükség szerint képviselő testületi ülést tartanak az érdemi döntések meghozatalára. Az eljárás alá vont megküldte a falugyűlésen készült jegyzőkönyvet. A rendezvény végén a polgármester nyilvánosan megkövette a kérelmezőt, melyet kézfogással erősítettek meg a jelenlévők előtt. Ugyancsak megküldte a polgármester a rendkívüli képviselő testületi ülésen készült jegyzőkönyvet, mely magában foglalja a képviselő testület határozatát, amely minden helyi lakos számára a civil és társadalmi szervezetekkel azonos feltételekkel teszi lehetővé a faluház és a kultúrház bérbe vételét. Az eljárás alá vont arról is tájékoztatta a hatóságot, hogy a faluház és a kultúrház gondnoki teendőit egy közelben lakó roma asszonyra bízta.

A kérelmező elfogadta az eljárás alá vont bocsánatkérését, és kérte az eljárás megszüntetését, mivel ügyében érdemi – pozitív – változás történt (a faluháza mindenki számára bérbe vehető).

A hatóság az eljárást a Ket. 31. §-ának (1) bekezdés c) pontja alapján végzéssel megszüntette.

A panaszos sérelmezte, hogy munkáltatója szakszervezeti tevékenysége okán az általa ellátott körzetek között folyamatosan, indokolatlanul áthelyezi, melynek eredményeként munkabére ugyan hivatalosan nem csökkent, de bizonyos többlettjuttatásokban nem részesül. Panaszos azt is elmondta, hogy a mellé beosztott kollégák kevesebb tudással rendelkeznek, ezért rendszeresen egy-másfél órával hamarabb kell kezdenie és délutánonként is tovább kell munkahelyén maradnia. Kérelmező beadványában azt is sérelmezte, hogy közvetlen felettese egy alkalommal, vallási hovatartozása miatt bántó megjegyzést tett.

A hatóság az ügyben nyilvános tárgyalást tartott, melynek keretén belül a kérelmező, a munkáltatói jogkör gyakorlója, közvetlen felettese és az érdekképviselő elnöke a kérelemben felsorolt sérelmeket tisztázták. Mivel a panaszos számára megfelelő eredmény volt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával, illetve közvetlen felettesével megbeszélhette kérelmének okait, egyúttal munkáltatója biztosította arról, hogy írásbeli kérésére biztosítja számára a törvény által garantált munkaidő-kezdményt, kérelmének visszavonásáról döntött. A hatóságra vonatkozó törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a hatóság az eljárást végzéssel megszüntesse, ha az eljárás kérelemre indult, és az ügyfél az érdemi határozat jogerőre emelkedése előtt kérelmét visszavonta. Erre figyelemmel a hatóság az eljárást megszüntette.

A kérelmüket visszavonó kérelmezők 55%-a nő, míg 45%-a férfi volt.

A kérelem visszavonására a legtöbbször, az esetek 62 %-ában a foglalkoztatás területéről érkezett panaszok esetében került sor, 21%-ában előre meg nem határozott személyek számára szerződéskötésre felhívó vagy ajánlattevő szervezetekkel szemben benyújtott panaszok, 7-7 %-ában oktatás, illetőleg áru forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele során, egy esetben (3%) pedig egy önkormányzattal szemben benyújtott panasz kapcsán.

A kérelem visszavonása miatt megszüntetett eljárások 62%-ában a hatóság nem tartotta indokoltnak tárgyalás tartását, de néhány esetben hiánypótlás keretében az ügyfél személyes meghallgatására került sor.

A védett tulajdonságok szerinti megoszlással kapcsolatban elmondható, hogy a legtöbb esetben, az ügyek 31%-ában védett tulajdonságként az életkort, az ügyek 20%-ában valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozást, 14 %-ában az anyaságot, 7-7 %-ában a fogyatékossgát, az egészségi állapotot, az egyéb helyzetet és a foglalkoztatási jogviszonyuk

jellegét, a fennmaradó 3,5-3,5 %-ában pedig a bírszint, illetve az érdekképviselőhez való tartozást megjelölő kérelmezők vonták vissza kérelmüket.

Összességében megállapítható, hogy azok a kérelmezők, akik az eljárás folyamán kérelmüket visszavonták, az esetek nagy részében panaszukra valamilyen megoldást találtak, számukra a hatósági eljárás folytatása tulajdonképpen oka fogyottá vált. Előfordult azonban olyan is, hogy a kérelmező azért vonta vissza kérelmét, mert az eljárás alá vont nyilatkozatának ismeretében és jogi képviselő hiányában reménytelennek tartotta a vizsgálat folytatását.

Az ügyfél nem tett eleget a hiánypótlásnak, felhívás ellenére nem nyilatkozott

Összesen 27 esetben kellett a hatóságnak megszüntetnie az eljárást azért, mert hiánypótlási felhívásának a kérelmező nem tett eleget, és nyilatkozatának elmaradása megakadályozta a tényállás tisztázását. Ezen kérelmezők 55 %-a volt férfi, 45 %-a nő. A panaszok nagy része, 48%-a a foglalkoztatás területéről érkezett, 18 %-a az áruk forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele köréből, 4-4 %-a a lakhatás, szociális ellátás, oktatás és állami támogatás felhasználása köréből, a fenn maradó ügyek pedig egyéb területeket érintettek.

14 esetben, így az ügyek 51 %-ában a kérelmező nem csatolta, nem küldte meg a hatóságnak a panaszában foglaltak alátámasztásául szolgáló iratokat a hatóság kifejezett felhívása ellenére. Az esetek 19 %-ában az eljárás megszüntetésére azért került sor, mert a kérelmező nem tudta kellőképpen valószínűsíteni, illetve nem jelölte meg a hátrányt, vagy a védett tulajdonságot. Közel 20 % volt azon ügyek aránya is, amelyekben már az érdemi vizsgálat során kellett megszüntetni az eljárást azért, mert a kérelmező felhívásra nem nyilatkozott. 2 esetben előfordult az is, hogy a kérelmező nem jelent meg a hatóság által megadott időpontban személyes meghallgatás céljából, és új időpontot sem kért.

A védett tulajdonságok tekintetében összességében elmondható, hogy a legtöbb esetben a hiánypótlási felhívásnak azon kérelmezők nem tettek eleget, akik védett tulajdonságul nemzeti vagy etnikai hovatartozásukat jelölték meg (37%).

Panaszos egy vállalkozáshoz jelentkezett takarítónőnek. Mivel nehéz anyagi körülmények között él, és egyéves gyermekét szülei segítségével egyedül neveli, a személyes meghallgatásra reménykedve ment el. Várakozásaival ellentétben a felvételi elbeszélgetésen nem az ellátandó munkakörrel kapcsolatban kérdezték, a helyiségből kifelé tartva pedig hallotta, ahogy a részt vevők anyasága, romasága miatt személyén élcelődtek. Az eljárás alá vont vállalkozás képviselője írásbeli nyilatkozatában előadta, hogy panaszos személyes meghallgatására azt követően került sor, hogy az elbeszélgetés napjának délelőttjén a kérelmező barátjánője erőszakos és rámenős stílusban ajánlotta a cég jelenlévő képviselőjének figyelmébe panaszost. A felvételi elbeszélgetés során az eljárás alá vont részéről jelenlévőkben az a benyomás alakult ki, hogy panaszos az ellátandó munkakör szakmai követelményeiről nem bír ismerettel. Emellett a kérelmező foglalkoztatásának objektív akadályai is voltak, így pl. a foglalkoztatás a kötelező útiköltség-térítés okán jelentős többletterhet rótt volna a munkáltatóra. Ez ugyanakkor azt is jelentette volna, hogy panaszosnak nem csupán munkaidejének napi nyolc óráját, hanem ezen felül még két órát kellett volna távol töltenie kisgyermekétől. A munkáltatói döntést – a leírás szerint - az a tény is befolyásolta, hogy a panaszos csupán átmeneti megoldásként tekintett a megpályázott állásra. Az eljárás alá vont fenti állításait tartalmazó nyilatkozat megküldésre került a kérelmezőnek, akinek képviselője azt a visszaérkezett tértivevény tanúsága szerint bár kézhez vette, de arra észrevételeket a felhívásban szereplő határidőn belül nem tett, és a határidő meghosszabbítását sem kérte. Arra figyelemmel, hogy panaszos nyilatkozattételének elmaradása megakadályozta a tényállás tisztázását, a hatóság – az irányadó jogszabályi rendelkezésekkel összhangban – az eljárást végzéssel megszüntette.

A kérelem érdemi vizsgálat nélküli elutasítása

89 ügyből 31 esetben utasította el a hatóság érdemi vizsgálat nélkül a kérelmet. Az esetek többségében, 10 alkalommal a hatóság hatáskörének hiányában utasította el a kérelmet, többnyire azért, mert a panasz elbírálása bírósági hatáskörbe tartozott. Ugyancsak hatáskörének hiányát kellett megállapítania a hatóságnak, és ezzel a kérelmet elutasítania akkor, amikor a kérelmező nem tudott megjelölni olyan védett tulajdonságot, amely a hatósági eljáráshoz nélkülözhetetlen. 7 esetben a kérelem valamely sérelmezett bírósági döntés, 2 esetben valamely jogszabály, illetve 1 esetben az Alkotmánybíróság határozatának felülvizsgálatára irányult. A hatóság 2 esetben utasította el a kérelmet azért, mert a panasz valamely az Ebktv. 6. § d) szerinti tagsági jogviszonnyal volt kapcsolatos. A hatóság

joghatóság hiánya miatt egy esetben utasította el a kérelmet, valamint egy alkalommal azért, mert a panaszt korábban már érdemben elbírálta. Az Ebktv. hatálybalépése előtt felmerült sérelem miatt szintén egy alkalommal a hatóságnak a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül kellett elutasítania.

A kérelmező 2003-ban házassági bontópert, 2005-ben gyermektartási kötelezettség megszüntetése, illetve házastársi tartás megállapítása iránti polgári peres eljárást, 2006-ban pedig kárterítési pert indított volt házastársával szemben. Kérelmező egyrészt a bíróság pártatlan, részrehajlás nélküli eljárásában, másrészt a fent hivatkozott perekben jogi képviselőt ellátó ügyvédek, ügyvédi irodák tisztességes, a jogszabályoknak megfelelő tevékenységében kételkedett. Úgy vélte, az illetékes bíróság nem csak az elfogulatlanság követelményének nem felel meg, de a közreműködő ügyvédekkel együtt jogait semmibe vette, tisztességtelen módon működtek. A hatóságtól segítséget várt annak érdekében, hogy az ügyeiben eljáró bíróság a törvényekben leírtaknak megfelelően lássa el feladatát, ő maga pedig jogorvoslatot nyerhessen. Védett tulajdonságot nem jelölt meg, de az általa előadottakból megállapíthatóan egészségi állapotánál és anyagi helyzeténél fogva érzi magát- rokkantnyugdíjasként - kiszolgáltatottnak a hivatalos eljárásokban. A hatóság nem vizsgálhatja a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit. Jelen ügyben viszont éppen e kategóriába tartozó sérelmeket vetett fel a kérelmező, így a hatóság érdemi vizsgálatot az egyéb feltételek megléte (védett tulajdonság és hátrány valószínűsítése) esetén sem folytathatott volna le. A hatóság a kérelmet a Ket. 30. § b) pontja alapján elutasította, mivel a fent leírtak alapján nem volt hatásköre az ügyben eljárni.

Az elutasított kérelmet benyújtók 61%-a férfi volt.

A védett tulajdonságok tekintetében a kérelmek 21%-ánál a kérelmező nem valamely az Ebktv. 8. §-ban nevesített védett tulajdonságot jelölt meg, ugyanennyi esetben pedig egyáltalán nem jelölt meg védett tulajdonságot. A kérelmek 20%-a védett tulajdonául a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozást jelölte meg, 13%-a pedig foglalkoztatási jogviszonyának jellegét. A fennmaradó esetekben egy-egy kérelem hivatkozott a védett tulajdonságok közül anyaságra, életkorra, egészségi állapotra, vallási meggyőződésre, fogyatékosra, illetve politikai véleményre.

A fentiekén kívül a hatóság egy esetben azért szüntette meg végzésével az eljárást, mert a hatósági eljárás folyamán szerzett tudomást arról, hogy ugyanazon ügyben más hatósági eljárás van folyamatban (megelőzés).

Az EBH eljárást lezáró végzései a bíróság előtt

A hatóság 2008-ban hozott eljárást lezáró végzései közül 6 került a Fővárosi Bíróság elé felülvizsgálatra, vagyis a hatóság eljárást lezáró végzéseinek 7 %-a esetében kérték az ügyfelek annak bírósági felülvizsgálatát. Ezek közül csak egy végzés szüntette meg az eljárást azért, mert az ügyfél nem tett eleget a hiánypótlási felhívásnak, a többi esetben a hatóság felülvizsgált végzése érdemi vizsgálat nélkül utasította el a kérelmet. A Fővárosi Bíróság valamennyi ügyben helyben hagyta a hatóság végzését.

Az eljárást lezáró végzések alapjául szolgáló kérelmek területi megoszlása

Az eljárást lezáró végzések alapjául szolgáló kérelmek egynegyedében a kérelmező lakóhelye Budapesten volt, így megállapítható, hogy a legtöbb beadvány a végzéssel zárult ügyek esetében is Budapestről érkezett. Sorrendben a második megye Borsod-Abaúj-Zemplén Megye, ahonnan a végzéssel zárult panaszok 13%-a érkezett. Ezt követi Pest Megye a panaszok 12%-ával, majd Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye 8%-kal. Ha az egyes eljárást lezáró végzések alapjául szolgáló okokat is figyelembe vesszük, megállapítható, hogy a kérelmet a legtöbb esetben budapesti lakóhelyű kérelmezők vonták vissza, követve őket a pest megyei, majd a borsod-abaúj-zemplén megyei kérelmezők.

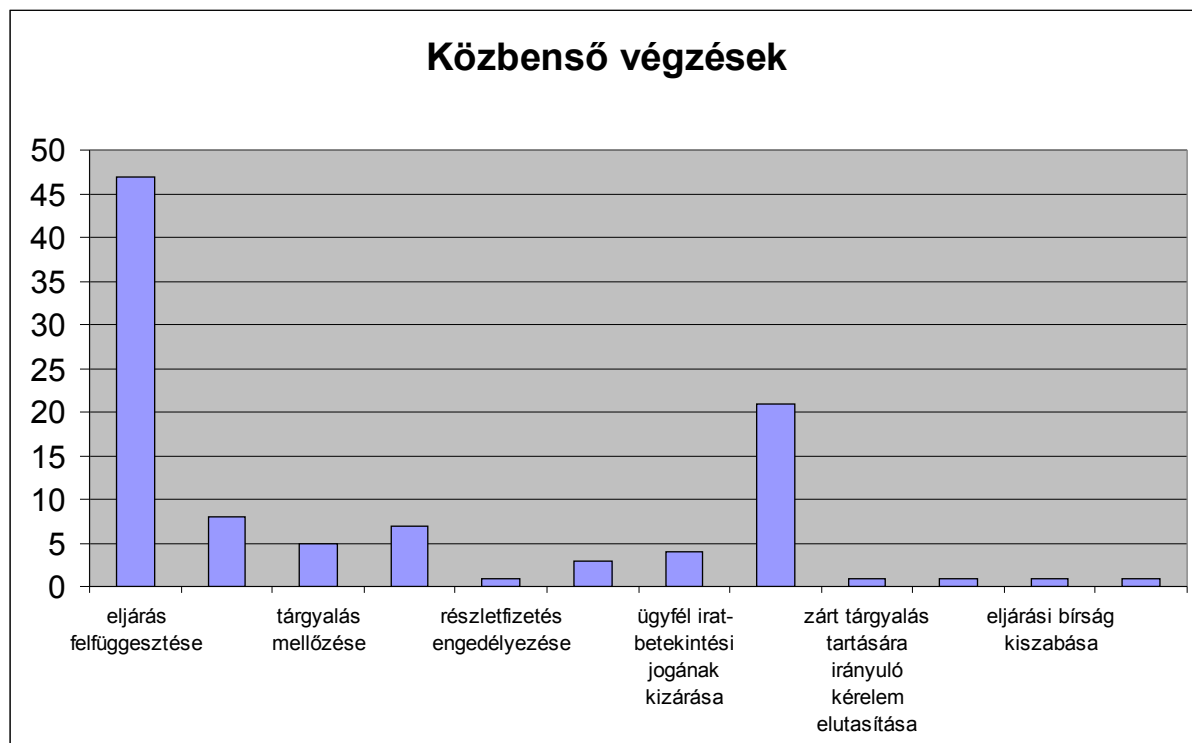
Azért, mert a kérelmező a hatóság felhívására nem nyilatkozott, szintén budapesti kérelmezők esetében kellett a legtöbbször megszüntetni az eljárást, akár csak az érdemi vizsgálat nélküli elutasító végzések esetében.

Figyelemre méltó azonban az is, hogy nem érkezett eljárást megszüntető végzés alapjául szolgáló panasz Somogy Megyéből, Veszprém Megyéből és Nógrád Megyéből. A középső

országreszből és Kelet-Magyarországról érkezett nagyszámú panasszal szemben a Nyugat-Magyarországról érkező panaszok száma jelentősen alacsonyabb volt.

Csupán egy-egy olyan panasz érkezett, amely alapján később a hatóság eljárást lezáró végzést hozott, Heves Megyéből, Tolna Megyéből és Bács-Kiskun Megyéből.

2007-ben 27, 2008-ban 100 közbenső végzést bocsátott ki a hatóság.



4. Egyes eljárási kérdések

A hatóság 2008-ban 212 *tárgyalást* tartott. Emellett számos alkalommal a hatóság hiánypótlás céljából a kérelmezőket személyesen hallgatta meg a székhelyén, illetőleg a kérelmező lakóhelyén. Egy-egy vizsgált ügyben a résztvevők száma átlagosan meghaladta a 4, bizonyos esetekben a 10-12 főt. A vidéki tárgyalások helyszínei az ország legtávolabbi részein voltak, mint ahogy azt a megyei statisztika is jelzi.

Társszervek által lefolytatott vizsgálatok az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt

Az Egészségbiztosítási Felügyelet 11 ügyből egy esetben jogsértést állapított meg, és bírságot szabott ki. Az *Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség* összesen 6 esetben állapított meg jogsértést. *Az Oktatási Hivatal* 13 eljárást indított, ebből 5 esetben felügyeleti bírságot szabott ki. *A Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság* a tavalyi évben összesen 4 eljárást folytatott le, ebből két esetben a vizsgálat jogsértés megállapításával - fogyasztóvédelmi bírság kiszabásával - zárult le.

5. Hatósági nyilvántartások

Rendezett munkaügyi kapcsolatok

Az a munkáltató, amellyel szemben a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bírságot szabott ki, az Áht. alapján nem felel meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének, amelynek az a következménye, hogy a határozat jogerőre emelkedésétől számított két éven keresztül nem részesülhet állami támogatásban, valamint mindazok a szervezetek, amelyekre nézve a hatóság elmarasztaló döntést hozott, nem vehetnek részt ajánlattevőként közbeszerzési eljárásban. Ez, a hatósági szankciók mellett, hatékony visszatartó erejű következményt jelentett, és nagyban elősegítette az egyezségek számának emelkedését, különösen a jogsértést elkövető gazdasági társaságok esetében.

A 2009. évben az Országgyűlés elé terjesztett, a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményével összefüggő egyes törvények módosításáról és egyéb, munkaügyi szempontból szükséges intézkedésekről szóló törvényjavaslat az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munkaügyi eljárási szabályok megsértésével azonos, a legenyhébb jogsértések kategóriájába sorolta. A tervezett szabályozás azzal a következménnyel járt volna, hogy a jogsértőket – ellentétben a jelenlegi szabályozással – nem zárnák ki automatikusan az állami támogatásokból, és részt vehetnének a közbeszerzési eljárásokban. Álláspontunk szerint ez az egyik leghatékonyabb visszatartó erő a potenciális jogsértésekkel szemben, melyet a tervezett módosítás teljes egészében megszüntetné, felszámolná. A gazdasági-pénzügyi válság közepette nyilvánvaló cél a foglalkoztatottsági szint megőrzése érdekében a munkáltatók „feleslegesnek” ítélt adminisztrációs terheinek csökkentése, amely azonban nem járhat az emberi jogok védelmének, az alkotmányos értékek (emberi méltóság védelme) degradálásával. Ilyen áron az állam nem mondhat le a jogsértettek védelméről, a szolidaritás fontosságáról, nem adhat bátorítást a potenciális elkövetőknek azzal, hogy egy kategóriába sorolja mindenfajta súlyozás nélkül a diszkriminációt pl. a munkáltatók adminisztrációs mulasztásaival.

Amennyiben a diszkriminációs jogsértések a legenyhébb, eljárásjogi jogsértések szintjére kerülnének, az nem csupán az emberi jogok, az emberi méltóság védelmének leértékeléséhez vezetne, hanem egyúttal a jelenlegi gazdasági helyzetben legkiszolgáltatottabb munkavállalókat védő szankciórendszert is gyengítené. Mindezekre tekintettel a törvényjavaslat módosítását javasoltuk oly módon, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a legenyhébb jogsértések kategóriája helyett legalább a közepesen súlyosnak minősített jogsértések közé sorolják be. A javasolt módosítással az

elkövetett jogsértés első alkalommal nem eredményezi az állami támogatásból (közbeszerzési eljárásból) való kizárást.

Hatósági bizonyítványok

A hatóság a fentebb ismertetetteken túl továbbra is hatósági bizonyítványt állít ki a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet, valamint a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól szóló 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet 8. §-a (3) bekezdésének h) pontja alapján. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak az akkreditációs tanúsítvány iránti kérelemhez csatolniuk kell a hatóság igazolását arról, hogy a kérelem benyújtását megelőző fél éven belül a munkáltatóval szemben a foglalkoztatás területén az egyenlő bánásmód megsértését a hatóság nem állapította meg.

2008-ban összesen **628** db, a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének való megfelelést igazoló, valamint a rehabilitációs tanúsítvány kiadása iránti eljáráshoz szükséges hatósági bizonyítvány kiadására került sor.

III. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület tevékenysége

Az Ebktv. rendelkezik arról, hogy a hatóság feladatait az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülettel (Testület) együttműködve látja el. A Testület hat tagja a törvény rendelkezésének megfelelően az emberi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése területén kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkező személy. A Testület tagjai sorában több változás volt, dr. Majtényi László után dr. Kállai Ernő került a Testületbe,

majd kisebbségi biztossá választását és lemondását követően dr. Somody Bernadette egyetemi oktató kapott felkérést. E tisztséget Somody Bernadette családi okok miatti lemondása következtében 2008. novemberéig töltötte be. A Testület új tagjának jelölése folyamatban van.

A Testület rendszeresen, előre meghatározott munkaterv szerint ülésezik. A munkatervi feladatok meghatározásánál figyelembe vették a hatóság javaslatait, azokat a problémákat, amelyek a hatósághoz érkezett ügyek kapcsán felvetődtek. A Testület az elmúlt évben **5 alkalommal** tartott ülést.

Elfogadták a 2008. évi munkatervüket, több – az elmúlt évben megvitatott – állásfoglalást véglegesítettek, így: a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatos állásfoglalást, az akadálymentesítési kötelezettségről szóló állásfoglalást, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazásával, a zaklatás, valamint a megtorlás fogalmi körének meghatározásával kapcsolatos állásfoglalást. Megvitták az EBH Kormány elé terjesztendő 2007. évi tevékenységéről szóló jelentését. Foglalkoztak az Ebktv. módosítására vonatkozó javaslatokkal, tárgyalták az Ebktv. 8. §-ában szereplő „egyéb helyzet” mint védett tulajdonság értelmezésével kapcsolatos problémakört. Megvitták a hatóság előtt folyamatban lévő egyedi ügyeket, tárgyalásba vették az Ebktv. hatályára vonatkozó állásfoglalás tervezetét.

A Testület készített egy közérthető, szemléletes kiadványt „Diszkrimináció miatt nem kap munkát?” címmel, melyet a hatóság nagy példányszámban eljuttatott minden munkaügyi központba.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület

384/1/2008. (I. 23.) TT. sz. állásfoglalása
az akadálymentesítési kötelezettségről

Az 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 2007. évi módosítása megváltoztatta a fogyatékos személyeket megillető jogokat, a kötelezettek körét és az akadálymentesítési határidőket. Az új akadálymentesítési határidők nem jelentik azt, hogy a kötelezett a határidő lejártáig teljes mértékben mentesül az akadálymentesítési kötelezettség alól. Ha a kötelezett (tulajdonos, üzemeltető) jelentős költséggel megváltoztatja a szolgáltatás tárgyi környezetét, eszközeit, anyagi feltételeit, akkor nem hivatkozhat alappal a mentesülési határidőre. Továbbá a 2007. április 1-jén még nem működő közszolgáltatások sem mentesülnek az akadálymentesítési kötelezettség alól. A 2007. április 1-jén már működő szolgáltatás fogalmát korlátozottan kell értelmezni. A Fot. módosításának hatályba lépése (2007. május 1.) előtt már folyamatban lévő ügyekben a módosítás előtt hatályban volt rendelkezéseket kell alkalmazni.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület

384/2/2008.(I. 23.) TT. sz. állásfoglalása
az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban a Munka Törvénykönyve (Mt.) rendelkezéseit az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkaköri leírás, de az Mt. 142/A. § (2) bekezdésében felsorolt szempontok alapján egyenlő értékűnek tekinthetők. Az összehasonlításra csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző

munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból - jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből - ered. Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás. Bármely munkáltató illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól az Ebktv. 22. § a) pontja alapján, kivéve, ha a munkavállaló nemével, faji hovatartozásával, bőrszínével, nemzetiségével, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásával összefüggésben sérül az egyenlő bér elve

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület

384/3/2008/II.27./ TT. sz. állásfoglalása a megtorlás fogalmáról

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt fellépők elleni megtorlás a hatékony jogérvényesítés korlátja, amellyel szemben szigorú szankciókkal kell fellépni. A megtorlás tilalma az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyra, illetve természetes és jogi személyekre egyaránt kiterjed. A védelem azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak vagy abban közreműködtek. A megtorlás akkor is megállapítható, ha a megtorlás alapjául szolgáló diszkriminációs panasz, kifogás, vagy eljárás eredménytelen.

Az Ebktv. 19. §-ban foglalt bizonyítási szabályok a megtorlás fogalmának sajátosságaira tekintettel alkalmazandók. A bizonyítási szabályokat úgy kell alkalmazni, hogy az megfeleljen a közösségi jogi követelményeknek és biztosítsa a kérelmezők hatékony jogvédelmét.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő bizonyítékokhoz való hozzájutása terén fennálló hátrányát. A jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét. A diszkrimináció egyes fajtáinak bizonyításánál egyaránt figyelembe kell venni az eltérő törvényi definíciókat és a bizonyítás speciális szabályait.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított közérdekű eljárásban a fentieken túl a társadalmi és érdekképviselői szervezetnek bizonyítania kell ügyféli minőségét (bejegyzett, törvényben meghatározott szervezet), és valószínűsítene az Ebktv. 20. §-ában meghatározott konjunktív feltételeket.

A fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek (Ebktv. 7. § (3) bek.). Nem lehet továbbá így mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének nemi alapú megsértése esetén sem (Ebktv. 21. § f, pont és 22. § (2) bek.).

A kimentési bizonyításra vonatkozó szabályok alkalmazása során figyelemmel kell lenni a közösségi jogra és az Alkotmánybíróság gyakorlatára. Eszerint minden olyan esetben, amikor az egyenlő bánásmód megsértése a hátrányt szenvedő fél alapvető alkotmányos jogához kapcsolódik, az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy intézkedése másik alapvető jog érvényesüléséhez elkerülhetetlenül szükséges, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Minden más esetben elegendő bizonyítania, hogy az intézkedésnek az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület

384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása
a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. Az irányelvek közvetlen hatálya miatt, szükség esetén a közösségi joghoz képest korlátozó magyar szabályt figyelmen kívül kell hagyni, és a közösségi jogi szabály alapján kell a jogi kérdést eldönteni. Amennyiben a panaszos munkáltatónak nem minősülő természetes személy (például a zaklató munkatárs) felelősségre vonását kívánja elérni, akkor azt az igényét kizárólag személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni.

IV. Együttműködés a társadalmi és érdekképviseleti, valamint az állami szervekkel, a közvélemény tájékoztatása és ügyfélfogadási tevékenység

Az Ebktv. 14. §-a (1) bekezdésének e) és f) pontja a hatóság kötelezettségévé teszi, hogy feladatainak ellátása során működjenek együtt a társadalmi és érdekképviseleti szervezetekkel, az érintett állami szervekkel, valamint, hogy rendszeresen tájékoztassa a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésével kapcsolatos helyzetről.

A tájékoztatás egyik kiemelten fontos eszköze a **hatóság honlapja**, melynek elérhetősége: www.egyenlobanasmod.hu. A honlap könnyen kezelhető, úgy a gyengén látók, mint a vakok számára is hozzáférhető. A honlapon minden, a hatóság működésére vonatkozó információ megtalálható a civil és társadalmi szervekkel történt találkozókról, a nemzetközi kapcsolatokról, az eljárások jellemzőiről, valamint a vizsgált ügyekről „jogesetek” címszó alatt összefoglalók olvashatók már angol nyelven is. A hatóság **számos esetben alkalmazza** határozatának a honlapon történő nyilvánosságra hozatalát, mint szankciót. Rendszeres tájékoztatás olvasható a Tanácsadó Testület üléseiről, állásfoglalásai közzétételre kerültek. A Testület **2008-ban 5 ülést** tartott és **5 állásfoglalást** véglegesített. A honlapot egyre többen látogatják, **2008-ban 83.284, 2007-ben 63.000 érdeklődő volt**. Tapasztalataink szerint az emberi jogokkal foglalkozó tudományos intézmények, kutatók publikációikhoz sokat merítenek a közzétett jogesetekből. Meg kell említeni, hogy a hatóság 2007 februárjától a hivatalos honlap mellett www.antidiszko.hu névvel egy közérthető, a diszkrimináció fajtáit karikatúrákkal is bemutató honlapot hozott létre, valamint a hatóság rendszeresen **hírlevelet** bocsát ki, mely 4-5000 címzetthez jut el.

A hatóság a szűk szakmai feladatain túlmenően 189 esetben tett eleget tájékoztatási kötelezettségének a sajtó-nyilvánosságon keresztül, rádió, televízió és írott sajtó formájában. Ez a szám 2007-ben 161 volt.

A hatóság vezetői és munkatársai **2008-ban 171 esetben, 2007-ben 179 esetben** vettek részt konferenciákon, illetve tartottak előadásokat. **2006-ban ez a szám 73 volt**. 2007 az Egyenlő Esélyek Éve volt az Európai Unióban, s az ország minden területén számos rendezvényre került sor, amelyekre a hatóság rendre meghívást, felkérést kapott. Ugyanakkor azt is el kell mondani, hogy a hatóság jogászai részére ez rendkívüli megterhelést jelentett, miközben az egyedi ügyek vizsgálata prioritást élvezett. Sor került saját kezdeményezésre is a civil szervezetekkel való találkozásra, valamint **tanácskozásra hívtuk meg az érdekvédelmi szervezeteket és a szövetségek képviselőit**. E **tanácskozásokon** behatóan foglalkoztak a hatóság munkájával, megvitatták a civil szervezetek és az érdekképviseleti szervek által felvetett problémákat, konkrét jogeseteket ismertettek. E találkozások legfőbb célja, hogy ösztönözze e szervezeteket arra, hogy éljenek a törvényben biztosított képviseleti, közérdekű igényérvényesítési jogosultságukkal. A hatóság **108 civil szervezettel** tart folyamatosan kapcsolatot.

Az Országgyűlés Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Biztosa által szervezett, a gyűlöletbeszéd jogi szabályozásának lehetséges irányairól szóló egyeztetéseken két alkalommal is részt vettünk, ahol álláspontunkat kifejezhetjük az igazságügyi tárca tervezett javaslatáról is. A kisebbségi biztos hivatalából mintegy 20 beadvány érkezett, amelyben a hatóság vizsgálatot indított, ezek eredményéről tájékoztatást adtunk.

A különböző konferenciák, előadások közül megemlíjtük a következőket:

A Siketek Nemzetközi Világnapja alkalmából rendezett „Láthatatlan kultúra” – madártávlatból c. nemzetközi konferencia, a Vasutasok Szakszervezetének konferenciája, „A Szabadság Rendje” c. Országos Rendészeti Koordinációs és Konzultatív Találkozó, European Roma Roundtable c. konferencia, a SINOSZ összejövetelei, az Oktatási Hivatal által rendezett konferencia, az Országos Érdekegyeztető Tanács ülése, a Vakok Állami Intézete által tartott rendezvény, a Lévai Katalin által szervezett nyilvános parlamenti meghallgatáson való részvétel, a Regionális Közigazgatási Hivatalok rendezvényei, a Fővárosi Pedagógiai és Pályaválasztási Tanácsadó Intézet rendezvénye, PSZÁF szakmai nap, Fogyatékosággal élő nők III. konferencia, a Mozgáskorlátozottak Békés Megyei Egyesületének rendezvénye, a Jogklinika Alapítvány rendezvénye, a Kézzenfogva „Összefogás a fogyatékosokért” Alapítvány rendezvénye, Diák – Médiafesztivál, „ELTE-BTK speciális szükségletű hallgatók napja”, az MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete által szervezett nemzetközi konferencia, Esélyek Háza; a Nők a Holnapért Alapítvány által rendezett „Egyenlő munkáért egyenlő bért” konferencia.

A hatóság hatásköréről, eljárási rendjéről közérthető tájékoztató készült magyar és angol nyelven civil szervezetek, a minisztériumok ügyfélszolgálati, valamint a munkaügyi központok számára.

A hatóság hetente egy alkalommal, hétfőn 14 és 17 óra között tartott ügyfélfogadást. Az igény jóval nagyobb lenne, de a hatóság kis létszámára tekintettel a fogadási időt nem sikerült meghosszabbítani.

A személyes megjelenésen kívül nagyon sok volt - napi 20-25 - a telefonon történő információkérés, mely 5-6 jogász munkatárs között oszlott meg. A munkatársak minden megkööttség nélkül, telefonon folyamatosan az ügyfelek rendelkezésére állnak.

V. Nemzetközi tevékenység

A hatóság a korábbi években kiépített kapcsolatai alapján végezte nemzetközi tevékenységét 2008-ban is.

Ismét meghívást kaptunk és részt vettünk az **ECRI (Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia Elleni Bizottsága) 2008. február 28-29-én** a nemzeti esélyegyenlőségi testületek részére szervezett **szemináriumán**, amelynek fő témája az integráció és a faji megkülönböztetés elleni harc közötti kapcsolat volt, amelyről mind a jó és bevált gyakorlatok, módszerek tekintetében, mind a kevésbé szerencsés megoldásokról hallhattunk előadást. Az előadók közül többen is hangsúlyozták, hogy az integrációról folytatott társadalmi viták a technikai jellegű kérdések irányából a sokkal általánosabb kérdések felé látszanak eltolódni, amikor már nem a hátránnyal érintett területek vizsgálatára fókuszálnak, hanem a különböző csoportok kultúráját és értékeit veszik górcső alá. Számos országban az erről folytatott viták hangneme negatívan befolyásolja a már létező integrációs politikát, és meghiúsítja a rasszizmus és a faji diszkrimináció elleni harc eddig elért eredményeit. Az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának előmozdítására felállított hatóságok – mint az EBH és a kisebbségi ombudsman Magyarországon - az ECRI álláspontja szerint jelentős szerepet tölthetnek be a rasszizmus és a faji diszkrimináció elleni küzdelemben, részvételük a közösségi vitákban nélkülözhetetlen. Ezeknek a testületeknek szerepet kell játszaniuk az integráció érdekében tett intézkedések és lépések kidolgozásában és implementálásában.

Tovább folytattuk munkánkat az **Európai Bizottság Nemi Esélyegyenlőségi Hálózatában**, melynek fő témája 2008-ban az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének a tagállamokban történő betartása és betarthatósága volt, a férfiak és nők közötti bérszakadék csökkentése irányába megtett eddigi intézkedések, jó gyakorlatok, kampányok bemutatása volt.

A találkozón felhívták a figyelmet a szakszervezeteknek az egyenlő bérezés megvalósításában betöltött szerepére, a kollektív szerződések megkötése során. A szakszervezetek feladata mellett érvelni, hogy a strukturális különbségekre való hivatkozás csak részben ad a bérkülönbségekre magyarázatot. Az e területen futó projekt során több kollektív szerződést is elemeztek, és arra a megállapításra jutottak, hogy valamennyiben jelen van a nemi megkülönböztetés. Az erről szóló eredményeket Spanyolországban, Görögországban, Hollandiában, Olaszországban és Németországban tették közzé.

A nemzeti tanulmányok rámutattak arra, hogy a nőket a kollektív szerződésekben közvetve diszkriminálták, annak ellenére, hogy ez nem volt szándékuk. A kutatás rámutatott, hogy az egyenlő bérezés elve egyáltalán nem képezte sarkalatos pontját egyetlen kollektív tárgyalásnak sem. A tárgyaló felek figyelmen kívül hagyták a bérek közötti különbségeket, a munkavállalók tagadták, hogy e területen bármilyen joguk lenne tárgyalásokba bocsátkozni. Köszönhető ez annak is, hogy a kollektív tárgyalásokban alig vett részt nő, a tárgyaló partnerek nem voltak motiválva és megfelelően kiképezve az esélyegyenlőtlenség problémájának kihangsúlyozására. A projekt felállította a minimum követelményeket e területen, melyet egy kézikönyvben is lefektettek. Ezek egyik legfontosabbika, hogy valamely hivatalos testület rendelkezzen hatáskörrel arra, hogy kívülállóként értékelje az egyenlő bérezés szempontjából a kollektív szerződéseket, még mielőtt azok hatályba lépnének.

Meghívottként vettünk részt márciusban Londonban a **British Council Living Together (Egyenlő esélyek a társadalomban) nemzetközi konferenciáján**

A háromnapos nemzetközi csúcstalálkozó a Living Together (Együtt élni) program első nagyszabású eseménye volt. A találkozót az Európa Tanács védnöksége alatt került megszervezésre, és ez alkalomból Európából mintegy 150 neves politikus, jogszabályalkotó,

újságíró, jogalkalmazó és a civil társadalom képviselőjében megjelent jogvédő vett részt az ülésen, melynek fő témája a migráció és annak kihatásai a társadalomra, valamint a kisebbségi társadalmak részvétele a közéletben volt.

A konferencia az célozta meg, hogy egy semleges helyre hívja össze a résztvevőket – akik a világ számos országából érkeztek, Finnországtól Grúziáig –, hogy megvitassák és egymással megosszák a migrációval kapcsolatos tapasztalataikat, bemutassák az országaikban e területen megtett intézkedéseket, a jó gyakorlatokat, és a jövőre nézve egymással jó együttműködést alakítsanak ki a témában.

Munkatársunk márciusban a cseh civil szervezetek által megrendezett **„Fair-Minded” Society c. konferencián** előadóként vett részt **Prágában**. A konferencia fő témája az Európai Unión belül az anti-diszkriminációs tagállami, illetve uniós szintű politikák áttekintése, egyrészt a meghívott tagállami hatóságok, cseh és más tagországbeli civil szervezetek, másrészt az Európai Bizottság képviselőjének előadásai révén. Az előadások során a résztvevők főképp a diszkrimináció áldozatait segítő bevett és alkalmazott gyakorlatok bemutatására helyezték a hangsúlyt, valamint tagállami szinten a minisztériumok tervezési stratégiáját, illetve európai szinten az Európai Unió átfogó antidiszkriminációs politikájának kihívásait vázolták fel.

A Slovo21 csehországi civil szervezetként, főképp a bevándorlók, és a romák helyzetének javítását tűzte ki célul, ennek megfelelően a konferencia is elsősorban az említett két csoporttal kapcsolatos problémákat, és a velük kapcsolatos diszkrimináció elleni fellépést állította a középpontjában.

Munkatársunk a konferencián bemutatta az Egyenlő Bánásmód Hatóság működését, munkáját és a magyarországi jogi hátteret, különös tekintettel a nemzeti-etnikai kisebbséghez való tartozás és a bőrszín miatti hátrányos megkülönböztetés alapján indult ügyek vonatkozásában.

Az **Equinet** 2008. április 17-18-án megtartott **éves közgyűlésén** a résztvevők döntöttek további új tagok felvételéről, így a szervezet kibővült a bolgár Diszkrimináció Elleni Védelem Bizottságával, az észt Nemzeti Egyenlőség Biztosával, a finn Kisebbségi Ombudsman Hivatalával, a luxemburgi Egyenlő Bánásmód Központjával, a máltai Egyenlőség Előmozdításáért Felelős Nemzeti Bizottsággal, a spanyol Egyenlő Bánásmód Előmozdításáért és a Faji és Etnikai Származás Miatti Diszkrimináció Elleni Tanáccsal valamint a román Küzdelem a Diszkrimináció Ellen Nemzeti Tanáccsal.

A szervezet elnöke az Equinet 2008. évi munkatervét valamint a 2007-2010-es évekre szóló stratégiai tervét bemutatva beszélt arról, hogy a szervezet felépítése azzal, hogy 2007. novemberében nem profitorientált jogi személy státuszt nyert el, a belga jog szerinti bejegyzéssel, megváltozott. A legfőbb döntéshozó továbbra is az éves rendes közgyűlés, amely a partnerszervezetekből áll. Ennek alárendelve működik az ügyvezetés, amelynek igazgatója Anne Gaspard lett, 2008. február 1-től. Az ügyvezető közvetlenül az igazgatóságnak (board) jelent, munkájával, melyet a titkárság segíti, támogatja a 4 munkacsoport munkáját és elősegíti működésüket. Az ügyvezetőség legalább évente egyszer jelentéssel tartozik az éves közgyűlés felé. Az igazgatóság fő feladata – többek között- az általános üzleti terv kidolgozása, az Equinet képviselője az Európai Bizottságban, éves közgyűlések megszervezése és levezetése, a Hálózat jövőjének biztosítása, a Hálózat pénzügyeinek intézése, és erről jelentés megtétele. A tagdíj 2009-re továbbra is 1000 EUR, ezen kívül a különböző tagállami szervezetek differenciáltan megállapított kötelező munkavégzéssel járulnak hozzá a szervezet munkájához (az EBH évi 16 munkanapot vállalt.)

A közgyűlésre meghívást kapott az Utrechti Egyetem munkatársa, aki bemutatta azt a projektet, amely az egyes antidiszkriminációs hatóságok és szervezetek függetlenségét és az e területen tapasztalt nehézségeket fogja a jövőben felmérni és elemezni, egy kérdőív kiküldése segítségével.

Részt vettünk az **Equinet két tréningjén**, ahol a foglalkoztatás területén megvalósuló életkor miatti diszkriminációról, a munkavállalók és munkáltatók képviselőit ellátó szervezetek közötti kollektív egyeztetésről, annak tartalmi elemeiről – különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményének megtartására – a szociális partnerek szerepére és felelősségére, valamint az Európai Bíróság és az Európai Emberi Jogi Bíróság előtti peres eljárás menetéről, a többes alapú diszkriminációról hallhattunk előadásokat.

A tréningre meghívott előadók között volt Farkas Lilla, az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének elnöke is, aki az Európai Emberi Jogi Bíróság néhány releváns döntését ismertette a romák oktatáshoz és képzéshez való hozzájárásával kapcsolatos területekről, továbbá beszámolt több, a romák lakhatásával, szociális biztonságával és egészségügyi ellátásával kapcsolatos perben született döntésről.

Az előadásokat követően a tréning résztvevői munkacsoportokban dolgoztak a jogesetek megoldásán, melyben a csoportoknak számot kellett adniuk hazai jogalkalmazási gyakorlatokról valamint a faji és a foglalkoztatási keretirányelv (2000/43/EC és 2000/78/EC) alkalmazásáról.

Az Equinet meghívására részt vettünk az Európai Bizottság által szervezett konferencián, melynek tárgya volt a 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év programjának egyik utókövetése, és az egyenlőség, valamint a diszkrimináció elleni küzdelem kommunikálása és megjelenítése az EU-ban.

A médiával történő kommunikáció és együttműködés témájában kommunikációs szakértők és újságírók előadásait hallhattuk, akik gyakorlati tanácsokat adtak, hogyan kell sikeresen kommunikálni, és elérni a különböző célcsoportokat, hogyan kell kezelni a riportereket, kik a jó riport- és interjúalanyok, milyen helyzeteket érdemes kikerülni, hogyan kell megválaszolni a „kellemetlen” kérdéseket.

Meghívottként vettünk részt 2008. szeptember 29-30-án az Európai Bizottság és az Európai Unió Tanácsának Francia Elnöksége által szervezett Equality Summit nemzetközi konferencián, amely szerves folytatása volt a Német Elnökség alatt megrendezett első Equality Summit-nak, valamint az Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év rendezvényeinek. A konferencián a munkaügyi, családjogi és szolidaritásért felelős francia miniszter elmondta, hogy a diszkrimináció elleni hivatalok magas elvárásokat támasztó partnerek, azonban ilyen – hangsúlyozottan független – szervezetek létrehozása nélkül nem lehet sikeres e küzdelem. A ciprusi ombudsmani hivatal munkatársa kiemelte annak fontosságát, hogy ezen szervezetek mind a köz-, mind a magánszférától függetlenek legyenek, hiszen a diszkrimináció áldozatai jellemzően kevésbé bíznak a köz- vagy magánszférával függelmi viszonyban lévő testületekben.

Vladimir Spidla foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős biztos rámutatott, hogy a diszkrimináció az erőforrások pazarlását is jelenti, az ez elleni küzdelem nélkül nem lehet maradéktalanul sikeres egy gazdaság sem. Követendő példaként emelte ki a Francia Vállalatok Diszkrimináció-ellenes Chartáját, amelynek már több mint 1200 aláírója van.

Kutsal Yesilkagit, az Utrechti egyetem tudósa az egyenlő bánásmód hivatalokra vonatkozó – az Equinet által megrendelt – kutatásainak legfontosabb eredményeit ismertette, kiemelve a függetlenség és a hatékonyság közötti összefüggést.

A konferencián többször történt hivatkozás pozitív példaként a magyar egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényre, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság működésére.

2008. december 9-én az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Esélyegyenlőség Általános Igazgatóságának az egyenlőségi, és a diszkrimináció elleni

fellépés jogi kérdéseivel foglalkozó egysége második éves találkozóját tartotta Brüsszelben, ahol jelen voltak a nemzeti nemi egyenlőségi testületek képviselőiben mindazok a szervezetek, amelyek a 2002/73/EC irányelv alapján végzik tevékenységüket, így a Hatóság képviselőiben mi is részt vettünk az ülésen. Az ülésen ismertették, hogy a Bizottság tavaly nyáron történt felkérésére az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) milyen véleményt alakított ki a nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem témájában, milyen ajánlásokat tett az egyenlő bérekért és fizetésekért folytatott küzdelem területén a tagállamok kormányai, intézményei, valamint az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetek és a szociális partnerek felé annak érdekében, hogy mind a nemzeti jogalkotásban, mind a szociális partnerek által folytatandó bértárgyalások alkalmával alkalmazzák a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásának elvét.

A bérszakadék valamennyi tagállamban továbbra is élő probléma, okai a férfi és női munkák eltérő értékelése, az egyes munkák nemek szerinti megoszlása („tipikus” férfi illetve „női” munkák), a férfiak és nők eltérő hatalmi és státuszbeli helyzete. Az ajánlásban – és ez a találkozón hallott több előadásban is megnyilvánult – szükség van a munkáltatók hatékony ösztönzésére annak érdekében, hogy évente vizsgálják felül a béreket és azok alakulását, a munka-besorolási rendszerek területén a megkülönböztetés problémáit tárják fel, készítsenek esélyegyenlőségi tervet a megfelelő megoldások végrehajtására, átlátható fizetési rendszerek megvalósítására. Az előadássorozat és egyben a találkozó záró részében Daniela Bankier a Bizottság Diszkrimináció Elleni Cselekvés és Egyenlőség Jogi Részlegének vezetője arra hívta fel a résztvevők figyelmét, hogy az egyedi esetek vizsgálatának ideje lassan lejár, helyettük olyan cselekvési illetve vizsgálati programokat, módszereket, ellenőrzési terveket kell kidolgozni, amely dolgozók tömegei részére teszi elérhetővé egyenlő értékű munkáért az egyenlő díjazást.

Függelék

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésével összefüggő jogszabályok jegyzéke

Törvények

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról
1952. évi III. törvény a polgári peres eljárásról
1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
1986. évi II. törvény a sajtóról
1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról
1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról
1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről
1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól
1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
1993. évi XCVI. törvény az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról
1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről
1997. évi CLV. törvény a fogyasztóvédelemről
1997. évi CLVI. törvény a közhasznú szervezetekről
1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
1999. évi LXIX. törvény a szabálysértésekről
2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről
2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról
2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
2003. évi LX. törvény a biztosítókról és a biztosítási tevékenységről
2003. évi LXXX. törvény a jogi segítségnyújtásról
2003. évi C. törvény a hírközlésről
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2004. évi I. törvény a sportról
2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
2005. évi XCVIII. az Európai Szociális Karta 1988. évi Kiegészítő Jegyzőkönyvének kihirdetéséről
2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról
2006. évi LVII. törvény a központi közigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról
2007. évi XCII. törvény a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

Kormányrendeletek

- 4/1997. (I. 22.) Korm. rendelet. az üzletek működéséről és a belkereskedelmi tevékenység folytatásának feltételeiről
217/1998. (XII. 30.) Korm. rendelet az államháztartás működési rendjéről

218/1999. (XII.28.) Korm. rendelet az egyes szabálysértésekről
67/2001. (IV. 20.) Korm. rendelet az Országos Foglalkoztatási Tanács szervezetének és működésének részletes szabályairól
193/2003. (XI. 26.) Korm. rendelet a költségvetési szervek belső ellenőrzéséről
362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól
176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról
335/2005. (XII. 29.) Korm. rendelet a közfeladatot ellátó szervek iratkezelésének általános követelményeiről

Miniszteri rendeletek és kormányhatározatok

1/2006. (II. 2.) FMM rendelet a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek igazolására alkalmas iratokról
11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről
1129/2006. (XII. 25.) Korm. határozat a Roma Integrációs Tanács létrehozásáról

Irányelvek

a Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,
a Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
a Tanács 86/378/EGK irányelve (1986. július 24.) a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról,
a Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.) valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,
a Tanács 96/67/EK irányelve (1996. december 20.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról,
a Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben a bizonyítási teherről,
a Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról,
a Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

A hatóság hatáskörébe nem tartozó, más közigazgatási szervhez áttett beadványok

SzMM	Lakossági Tájékoztatási és Tanácsadási Osztály	37
	Fogyatékosügyi és Rehabilitációs Főosztály	4
	Jogi Főosztály	4
	Foglalkoztatási Szakállamtitkár	2
	Esélyegyenlőségi szakállamtitkár	1
	Gyermek- és Ifjúságvédelmi Főosztály	2
	SzMM Államtitkár	1
	OMMF	4
	ONyF	2
	Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőség	5
IRM	Társadalmi Kapcsolatok Osztálya	1
		1
Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium		1
Egészségügyi Minisztérium		1
	Egészségbiztosítási Főosztály	1
	Egészségbiztosítási Felügyelet	2
Oktatási és Kulturális Minisztérium		1
	Oktatási Hivatal	1
	Oktatási Közvetítő Szolgálat	1
GKM	Nemzeti Hírközlési Hatóság	3
	Magyar Energia Hivatal	1
Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium		1
Pénzügyminisztérium	PSZÁF	1
Autonóm jogállású szervek	ORTT	1
	Gazdasági Versenyhivatal	1