

Tájékoztató

az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló
2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól

2011.

Tartalomjegyzék

I.	Összefoglaló	3. oldal
II.	Diszkriminációs ügyeink	5. oldal
II.1.	Foglalkoztatás	9. oldal
II.1.1.	Munkaviszony létesítésével összefüggő ügyek	9. oldal
II.1.2.	Diszkrimináció a munkaviszony fennállása alatt	12. oldal
II.1.3.	Munkaviszony megszüntetésével összefüggő ügyek	29. oldal
II.2.	Áruk forgalmazása, szolgáltatások nyújtása	31. oldal
II.2.1.	Pénzügyi szolgáltatások	31. oldal
II.2.2.	Akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása	35. oldal
II.2.3.	Telekommunikációs szolgáltatások	39. oldal
II.2.4.	Üzletek, vendéglátóhelyek szolgáltatásai	40. oldal
II.3.	Oktatás	47. oldal
II.4.	Egészségügyi szolgáltatások	52. oldal
II.5.	Diszkrimináció egyéb területeken	55. oldal
II.5.1.	Helyi önkormányzatok és szerveik működésével összefüggő ügyek	55. oldal
II.5.2.	Gyámhatósági ügyek	60. oldal
II.5.3.	Egyéb kötelezettekkel szembeni panaszok	61. oldal
III.	Egyezségek	65. oldal
IV.	Tájékoztatási tevékenység	69. oldal
V.	Bírósági felülvizsgálattal lezárult ügyek	70. oldal
VI.	Nemzetközi kapcsolatok	74. oldal
VII.	A TÁMOP 5.5.5 projekt eredményei	80. oldal
VIII.	2010. a számok tükrében	85. oldal

I. Összefoglaló

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (továbbiakban: Hatóság) a 2010-es évben mintegy ezerháromszáz ügyben fordultak magánszemélyek, szervezetek, munkáltatók képviselői tájékoztatásért és jogi segítségért. A közel másfélezer beadvány közül a hatóság a tavalyi évben 377 ügyben indított hatósági eljárást, ezek közül 40-ben állapított meg jogsértést, 244 ügy pedig 2011-ben is folytatódik. Az előző évekhez hasonlóan legmagasabb számban a foglalkoztatás területén sérült a kérelmezők egyenlő bánásmódhoz való joga, védett tulajdonság tekintetében a legtöbb esetben az anyaság, az érdekképviselthez való tartozás, illetve kérelmező egyéb helyzete miatt.

A Hatóság által megállapított jogsértések körében a diszkrimináció fajtái szerint 36 esetben közvetlen hátrányos megkülönböztetést, 6 esetben zaklatást, valamint 1-1 esetben közvetett hátrányos megkülönböztetést, jogellenes elkülönítést, illetve megtorlást állapított meg.

A legtöbb jogsértés gazdasági társaságokkal szemben került megállapításra, a többi ügyben önkormányzatokkal, illetve intézményekkel és állami szervekkel szemben került sor szankció alkalmazására. A tavalyi évben a hatóság összesen 20.300.000 Ft bírságot szabott ki.

11 ügyben állapította meg a hatóság a szolgáltatásokkal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést a kérelmező egyéb helyzete, életkora, etnikai hovatartozása, fogyatékossága, nemzetisége, bőrszíne, egészségi állapota, vagyis az ún. védett tulajdonsága miatt.

Az ezerháromszáz beadvány közül - a Hatóság hatáskörének hiánya miatt - közel száz esetben tette át ügyintézés és válaszadás céljából megkeresését más illetékességgel és hatáskörrel rendelkező szervezethez. Továbbra is magas azon beadványok száma, amelyekben nem diszkriminációt sérelmeznek, ezekben az ügyekben a Hatóság arra törekedett, hogy szakszerű, az állampolgárok számára közérthető választ adjon a felmerülő problémáikra, igényérvényesítő lehetőségeikre. Az ilyen jellegű beadványokra a Hatóság közel 600 esetben tájékoztató levelet küldött ki. Öröndetes tény, hogy az előző évekhez képest emelkedett a Hatóság által jóváhagyott egyezségek száma. Míg 2009-ben 18, addig 2010-ben már 36 esetben kötöttek egyezséget az ügyfelek a hatóság előtt folyamatban lévő eljárásban. A vizsgált ügyek számának emelkedése azt jelzi, hogy a Hatóság tevékenysége mindinkább ismertté válik az állampolgárok számára. E körben kívánatosnak tartjuk, hogy ne a büntető, szigorú szankciók alkalmazása, hanem az ügyfélközpontú, a felek között egyezségekre törekvő jogalkalmazói gyakorlat kerüljön előtérbe. A Hatóság a fentiek alapján is kiemelkedő fontosságúnak tartja eljárásaiban a mediációs lehetőségek feltárását, valamint a hatékony, feladatorientált, szakszerű közreműködést, amely az ügyfelek számára is valódi és hosszú távú megoldást eredményez.

A Hatóságnál 148 ügyben született elutasító határozat, többségükben azért, mert az eljárás alá vont bizonyította, hogy nem tett különbséget a panaszossal összehasonlítható helyzetben lévők javára, vagy a különbségtételnek jogszerű indokát adta. A 2009-ben indult TÁMOP 5.5.5. A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése című projekt keretében létrehozott országos egyenlőbánásmód-referensi hálózat ügyvédeit 1226 panaszos kereste fel az előző évben. A Hatóság az Európai Unió által finanszírozott projekt keretében – akkreditált felnőttképzési intézménnyé válva – tavaly ősszel

oktatási tevékenységbe kezdett. A saját fejlesztésű, tanúsítványt adó tréningek célja a hallgatók érzékenyítése, társadalmi szemléletformálása, valamint jogi ismereteik bővítése. Az év végéig 152 fő végezte el a Hatóság háromnapos, ingyenes képzési programját. Szintén 2010 szeptemberében indult útjára a Hatóság országos vándorkiállítás-sorozata „Élőben a játszótérről” címmel. A tárlaton az általános és középiskolások által a „Fiatalok a diszkrimináció ellen” című ifjúsági akció pályázataira beérkezett képzőművészeti alkotásokat és novellákat tekinthetik meg az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség iránt érdeklődők.

A projekt keretében Hatóságunk elindította a munka világában és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés területén előforduló diszkriminációs jelenségek feltérképezését célzó kutatási programjait, melyekkel folyamatosan monitorozzuk a hazai diszkriminációs folyamatokat. Az összesen hét kutatási programunk a diszkriminációs mechanizmusok mellett a társadalom jogtudatosságát is vizsgálja.

Az előző évekhez hasonlóan kiemelt feladatának tekintette a Hatóság a közvélemény tájékoztatását. A hatósági határozatok honlapon való közzététele mellett folyamatosan megjelentette a legjellemzőbb hatósági ügyek rövid összefoglalását. Ennek is köszönhető, hogy a Hatóság kiemelt figyelmet kapott a média részéről.

II. Diszkriminációs ügyeink

II. 1. Foglalkoztatás

A hatósági munka immár több éves tapasztalatai azt mutatják, hogy a Hatósághoz érkezett panaszok döntő többsége a munka világával kapcsolatos. A panaszosok a munkáltatók döntéseit sérelmezve, sok esetben védett tulajdonság hiányában is diszkriminációra hivatkozva kérik a Hatóság segítségét, illetőleg kezdeményezik az eljárását. A beadványokból jól kimutatható az a tendencia, hogy elsősorban a munkához való hozzájutás, az állásinterjú, illetve a munkaviszony vagy a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszony megszüntetése esetében éri sérelem a hozzánk fordulókat.

A Hatóság az összesen 40 jogsértést megállapító határozatának több mint felében munkaügyi diszkriminációt állapított meg. Míg az előző évben az életkor és a nemi hovatartozás volt a legjellemzőbb védett tulajdonság, addig a tavalyi évben leginkább az anyaságon mint védett tulajdonságon alapult az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. Miközben az elmúlt évek hatósági tapasztalatai azt mutatták, hogy a munkaerőpiacon megnyilvánuló diszkrimináció leggyakrabban a romákat sújtja, a tavalyi év vizsgált ügyeit tekintve megállapítható, hogy csupán egy ügyben lehetett megállapítani roma etnikai hovatartozáson alapuló diszkriminációt. További eltérés az előző évekhez képest, hogy míg korábban szexuális irányultságon alapuló jogsértést nem állapítottunk meg, és az ilyen jellegű ügyekben elenyésző számban érkeztek panaszok, addig a tavalyi évben két esetben szexuális irányultsággal összefüggésben megvalósuló zaklatás miatt marasztaltuk el a jogsértést elkövető munkáltatót. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek az egyéb helyzet értelmezésével kapcsolatban kiadott állásfoglalásának¹ gyakorlatban történő alkalmazása pedig egységesítette és szűkítette a hatósági jogalkalmazást, így ennek eredményeként a foglalkoztatás területén egyéb helyzeten alapuló diszkriminációt megállapító határozat nem született. A Hatósághoz benyújtott panaszokban ugyanis a munkáltató sérelmezett magatartásának értékelése során a rendeltetésellenes joggyakorlás elvébe ütköző magatartásokat lehetett tetten érni. Mindezek miatt a kérelmek jelentős részét a Hatóság azzal utasította el, hogy a panaszos a munkáltatóval szembeni igényét munkaügyi perben érvényesítheti.

A Hatóság 15 esetben állapított meg közvetlen hátrányos megkülönböztetést, 1 esetben megtorlást, 4 esetben pedig zaklatást.

A munkáltatók szektorális megoszlását illetően megállapítható, hogy a jogsértések több mint felét a magánszférába tartozó munkáltatók követték el, és csupán egy állami szervvel szemben állapított meg jogsértést a Hatóság.

Az alkalmazott szankciókat tekintve a kiszabott bírságok mintegy felét - 14.400.000 forintot - a Hatóság munkáltatóval szemben szabta ki.

A kérelmet elutasító határozatok mintegy 80%-a a foglalkoztatás területével összefüggő panaszok nyomán született. Az elutasítás indoka jellemzően a kérelmező által megjelölt védett tulajdonság, valamint a sérelem, és a védett tulajdonság közötti összefüggés hiányán alapult.

¹ 288/2/2010. (IV.9.) TT.sz. állásfoglalása

A munkáltatók az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) sajátos bizonyítási szabályai alapján szigorúbb kimentési feltételekkel mentesülhetnek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól.²

A speciális kimentési szabály elemzésekor az elsődleges kérdés, hogy miként viszonyul a foglalkoztatás területén érvényesülő ágazatspecifikus kimentési ok az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésében foglalt általános kimentési okhoz: alkalmazható-e egymás mellett, vagy a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján a munkaügyi diszkriminációval kapcsolatos eljárások esetén kizárt az általános kimentési okra való hivatkozás. Álláspontunk szerint ez utóbbi megközelítés a helyes, amennyiben ugyanis az általános kimentési okot a speciális kimentési ok mellett érvényesíthető kiegészítő szabálynak tekintjük, úgy a speciális szabály léte valójában szükségtelen. Ha ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét megsértő személy kimentheti az általa alkalmazott különbségtételt a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűség igen egyszerű, és alacsony küszöböt jelentő tesztje alapján, miért próbálná meg azt a lényegesen nehezebben igazolható tényt bizonyítani, hogy magatartása a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan arányosnak tekinthető? Ennek bizonyítása sokkal több tényező figyelembe vételét teszi szükségessé, tehát feltehetően valamennyi munkáltató az általános kimentési okra alapozna, amely esetben a speciális kimentési ok teljesen feleslegessé válna, a rendelkezés kiüresedne. Ennek megfelelően tehát, amennyiben az 5. és 21. §-okban meghatározott jogviszonyok vonatkozásában indul eljárás az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, az alperes (vagy eljárás alá vont személy) nem hivatkozhat a 7. § (2) bekezdésében foglalt kimentési okra, csak a 22. §-ban foglalt okok valamelyikére.³

A Hatóságnak a foglalkoztatás területén beérkező kérelmek vizsgálata során sok esetben kell elkülönítenie a tisztán munkajogi természetű panaszokat az egyenlő bánásmód elvét sértő munkahelyi gyakorlatoktól. Vannak olyan esetek, amikor a kérelmező oldalán megélt tapasztalat annak ellenére, hogy sértő, bántó, megalázó, a sérelmezett magatartás nem minősül zaklatásnak. Ennek egyik oka, hogy a kérelmező nem rendelkezik védett tulajdonsággal, vagy nem állapítható meg összefüggés az általa hivatkozott védett tulajdonság és az elszenvedett sérelem között. Elutasításra került például egy kft-nél alkalmazott létesítményüzemeltető gondnok által benyújtott panasz, miután nem nyert bizonyítást az, hogy etnikai hovatartozásával összefüggésben megalázó, ellenséges, támadó környezetben volt kényszerű munkáját ellátni. A Hatóság álláspontja szerint az általa sérelmezett munkahelyi inzultusok nem voltak összefüggésbe hozhatók származásával. Kérelmező az általa sérelmezett gyakorlaton a munkavégzés értékelésével, a feladat kijelölésének ésszerűtlenségével, a munkaeszközök alkalmatlanságával, a munkaruha viselésére való felszólítással kapcsolatos nézetkülönbségeket és véleményütköztetéseket értette. A Hatóság az eset megítélésében támaszkodott a Tanácsadó Testület állásfoglalásában⁴ kifejtettkre,

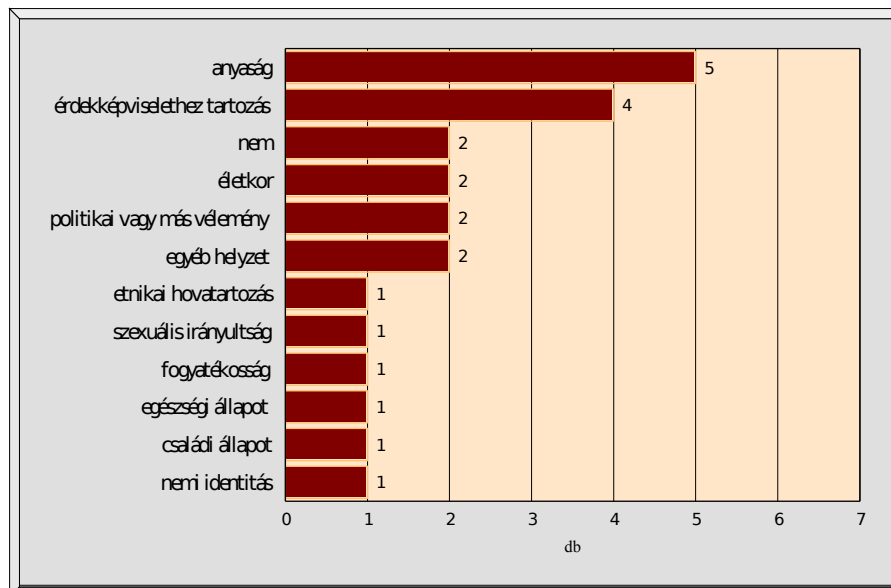
² 22. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai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

³ Forrás: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata. Szerzők: Dr. Kárpáti József, Dr. Bihary László, Kádár András Kristóf, Dr. Farkas Lilla. 2006.

⁴ 384/5/2008. IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról

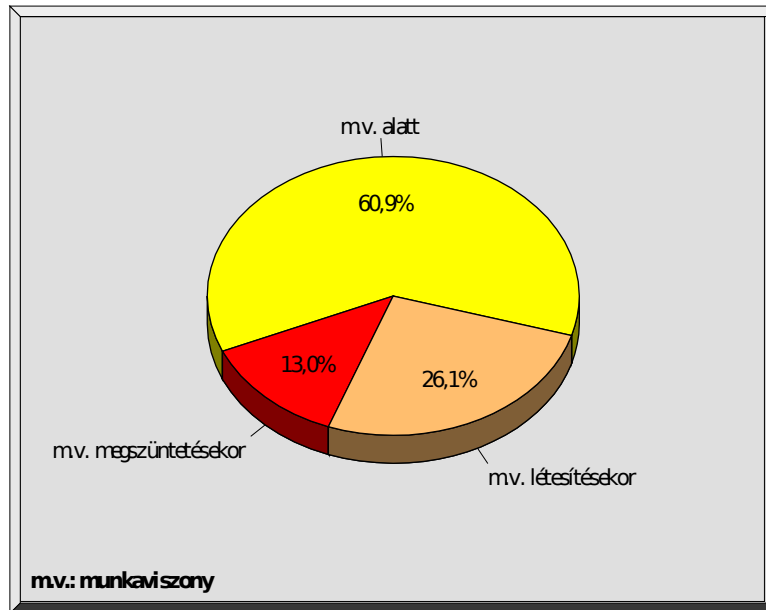
miszerint nem tekinthető zaklatásnak a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát. A Hatóság megállapította, hogy a kérelmező által hivatkozott munkahelyi sérelmek, inzultusok tisztán munkajogi természetűek voltak, azok a munkaviszony hierarchikus jellegénél, utasítási, ellenőrzési, irányítási részjogosítványok gyakorlása következtében jelentkeztek. Az sem volt kétséget kizáróan bizonyítható, hogy a munkáltató kérelmező emberi méltóságát a foglalkoztatás során megsértette, őt megalázó bánásmódban részesítette, mivel a Munka törvénykönyve alapján irányította, felügyelte munkáját, ahogyan azt más munkavállalók esetében is tette.⁵

A foglalkoztatás területén bekövetkezett jogsértések védett tulajdonság szerinti megoszlása



⁵ 710/2010. sz. ügy

Jogsértést megállapító határozatok alakulása a foglalkoztatás területén



II. 1.1. Munkaviszony létesítésével összefüggő ügyek

Álláshirdetések

A munkához való egyenlő esélyű hozzájutás érvényesítése az Ebktv. megalkotásáig lényegileg megoldatlan volt azokban az esetekben, amikor a hátrányos megkülönböztetés nem a munkaviszony alatt, hanem már az álláshirdetések megszövegezése révén kizárja az ún. védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókat a jelentkezés lehetőségétől is.

Az álláshirdetések közzététele, azok tartalma a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárásnak tekinthetőek, vagyis érvényesek rájuk a munkajog alapelvei, különösen a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elve. Emellett az Ebktv. specifikus szabályai között szerepel az egyenlő bánásmód betartásának követelménye, vagyis azt a munkaviszonnyal összefüggő, azt megelőző eljárások során is meg kell tartani.

Ahogy arra az Alkotmánybíróság is több határozatában rámutatott „az alanyi értelemben vett munkához való jog a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelenti”⁶. Ugyanakkor senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozás betöltéséhez. A fent említett elv lényege - melyet a hatóság is követ jogalkalmazása során -, hogy ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a hirdető a jelentkezés lehetőségét indokolatlan és jogszerűtlen alkalmazási feltételek szerepeltetésével.

A 2010. év e téren szerzett tapasztalatai egységesek abban, hogy a leggyakrabban kifogásolt alkalmazási feltételek az életkorral, a nemi hovatartozással és a külső fizikális adottságokkal álltak összefüggésben. Indokolatlannak nevezhető pl. egy kiszolgáló esetében a női nem, vagy a fiatal életkor, illetve egy brókeri állás betöltésekor sem tekinthető a munka jellegével, természetével magyarázhatónak a férfi mivolt előírása és a 18-30 év közötti életkor szerepeltetése. Az említett feltételek a munkát vállalni szándékozó személyek pontosan meg nem határozható csoportját érintik, pontosabban zárják el a jelentkezés lehetőségétől, mégpedig olyan tulajdonságuk alapján, amely a személyiségük lényegi vonásának tekinthető. Erre figyelemmel az álláshirdetésekkel kapcsolatban indult eljárások jelentős százalékát 2010-ben is azon társadalmi, érdekérvényesítő szervezetek által indított eljárások tették ki, melyeknek alapszabályai tartalmazzák valamely alapvető jog védelmét. Mindez nem zárja ki, hogy a jelentkezését ténylegesen benyújtó, de felvételt nem nyert pályázók is közvetlenül éljenek az eljárásindítás jogával.

A 2010. évben álláshirdetések alapján valószínűsített diszkrimináció miatt indult eljárások több esetben végződtek egyezségkötéssel: a bepanaszolt jogi személy, azaz a sérelmezett hirdetést közzétevő, magára nézve kötelezőnek ismerte el az egyenlő bánásmód követelményének betartását a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó, azt közvetlenül megelőző eljárásban, így többek között a közzétett hirdetések feltételrendszerének kialakítása során. Egyúttal elismerték, hogy az eljárások tárgyát képező álláshirdetésekkben közzétett jelentkezési feltételek hátrányos megkülönböztetést valósítottak meg, így attól elhatárolódtak. A Hatóság álláspontja szerint a diszkriminatív álláshirdetésekkel kapcsolatos eljárásokat lezáró egyezségben kiemelt jelentősége van a preventív jellegnek, hiszen ezekben az esetekben a kívánatos cél a jövőbeli elkövetés megelőzése, kiküszöbölése.

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt elsősorban az idősebb korosztálytól (50 év feletti) érkező panaszokban járt el a Hatóság.

⁶ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat

Az Európai Unió átlagához képest a magyar munkaerőpiacon alacsony az 50 év feletti foglalkoztatottsága, minden negyedik idősebb emberből három érzi úgy, hogy érte hátrányos megkülönböztetés a kora miatt. Ezt támasztja alá az Eurobarométer „Diszkrimináció Európában” című közvélemény-kutatása is, ahol a megkérdezettek mintegy 71 %-a van azon a véleményen, hogy az ötven év felettieknek kevesebb esélyük van az elhelyezkedésre. A hátrány nem csupán a munkára jelentkezésnél, hanem a képzés, az előléptetés, a munkafeltételek megállapítása, illetve a munkaviszony megszüntetése esetében is megvalósulhat.⁷

Általában elmondható, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés legeredményesebben statisztikai adatokkal alátámasztva bizonyítható, amikor például a csoportos, vagy több munkavállalót is érintő létszámcsökkentés elrendelése esetében tettenérhető, hogy a munkáltató elsősorban az idősebb, és többnyire jobban kereső dolgozóitól kíván megválni.

A munkaerő-toborzás esetében a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés feltárása és a bizonyítás gyakorta nehézségekbe ütközik. Az állásinterjúkon ugyanis általában csak a panaszos és a munkáltató képviselője van jelen, így nehéz bizonyítani azt, hogy életkora miatt esett el egy munkalehetőségtől a kérelmező. Különösen nehéz a bizonyítás azoknál az eseteknél, ahol egy meghirdetett munkakörre/állásra sokan jelentkeznek, és csupán egy fő nyer felvételt.

A Hatóság elutasította annak a kérelmezőnek a panaszát, aki kollégiumi nevelőtanári állásra jelentkezett, azonban a munkáltató a 125 jelentkező közül nem a panaszost vette fel. A Hatóság ilyen esetekben vizsgálja, hogy a felvett munkavállaló rendelkezett-e a meghirdetett munkakör ellátásához megfelelő képzettséggel és végzettséggel. Nem feltétlenül bizonyított ugyanis az életkoron alapuló diszkrimináció, ha a kérelmezőnél fiatalabb pályázó nyert is felvételt. Az eljárás alá vont kimentheti magát azzal, hogy a kérelmezőnél azért alkalmazott fiatalabb munkavállalót, mert annak pl. Start-kártyája volt, amely után a munkáltatót jogszabály által előírt kedvezmények illetik meg a foglalkoztatási jogviszony alatt.

Megállapította a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértését annak a munkáltatónak az esetében, aki előkészítő mérnöki munkára hirdetett meg álláshelyet, azonban végül nem a negyvenes éveinek végén járó kérelmezőt, hanem egy harminc év alatti pályázót alkalmazott. Az eljárás során ugyanis megállapítható volt, hogy a felvett munkavállalónak - kérelmezővel ellentétben - nem volt mérnöki képesítése, és a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai gyakorlatnak, tapasztalatnak is híján volt, ellenben kérelmező megfelelően igazolta, hogy életpályája során több hasonló munkakört töltött be korábban.⁸

A Hatósághoz számos panasz érkezik az 50 év feletti korosztály munkaerőpiacról történő kirekesztettségével kapcsolatban. Ezekben az esetben az érintettek még az állásinterjúig sem jutnak el, mely azt eredményezi, hogy a munkáltató valamint a munkavállaló között az álláspályázat benyújtásán túlmenően semmiféle konkrét kapcsolat nem jön létre. Ez utóbbi pedig a közigazgatási eljárás során bizonyítási nehézségeket okozhat. Kérelmezőnek az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően elegendő védett tulajdonságát, valamint személyes konkrét sérelmét valószínűsíteni. Ezzel együtt kérelmében az Ebktv. 19. §-ában foglaltaknak megfelelően olyan tényeket szükséges a Hatóság rendelkezésére bocsátania, melyekből az a következtetés vonható le, hogy panaszja objektív megítélés szerint megalapozott. Ezt követően az Ebktv. 19. §-ában foglalt ún. osztott bizonyítás szabályainak megfelelően az eljárás alá vontat terheli a kimentési bizonyítás kötelezettsége. Emellett azonban a Hatóságot tényállás

⁷ Forrás: Eurobarométer, „Diszkrimináció Közép-Európában”

⁸ 656/2010. sz. ügy

felderítési kötelezettség is terheli, ennél fogva nem támaszkodhat határozatában pusztán az eljárás alá vont esetlegesen sikertelen védekezésére.

A kérelmezők helyzete ugyanakkor még a munkaviszony létrejöttét megelőző, a munkáltató és a munkavállaló között érdemi kontaktust nélkülöző helyzetben sem reménytelen. Erre szolgál példaként az egyik nemzetközi áruházláncsal szemben lefolytatott eljárás, melyben a kérelmező azt sérelmezte, hogy habár árufeltöltői-raktárosi tapasztalattal rendelkezett, álláspályázatai ezen pozíció vonatkozásban rendre sikertelenek voltak. Tekintettel arra, hogy a kérelmező a benyújtott álláspályázataival, valamint végzettsége és tapasztalata igazolásával valószínűsítette védett tulajdonságát, valamint személyes, konkrét sérelmét, a Hatóság a bepanaszolt társaságot eljárás alá vonta.⁹

Az áruházlánc elsőként azt emelte ki, hogy a jelentkezők száma az álláshelyek számát folyamatosan, jelentősen meghaladja, így a rendszerbe „szűrőket” kell beépíteni. Ilyen szűrőként funkcionál az is, hogy a jelentkezőknek a társaság internetes oldalán kell regisztrálniuk magukat, s a munkáltató ezen alapadatokból nyeri ki a számára releváns információkat. Kérelmező éjszakai árufeltöltői pozíciókra jelentkezett, ám az internetes oldalon preferált műszakként a délutáni műszakot jelölte meg. A bepanaszolt munkáltató azzal érvelt, hogy praktikus okokból csupán azon személyeknek kínálták fel az állásinterjú lehetőségét, akik kifejezetten éjszakai műszakban szerettek volna dolgozni. E tekintetben úgy vélte, nem rendelkezik relevanciával az a tény, hogy a kérelmező valamennyi műszakban szívesen vállalna állást. A Hatóság határozatában ezzel az érveléssel összefüggésben rámutatott arra, hogy az internetes űrlapon más preferencia be sem jelölhető. Az eljárás alá vont azon érvelése pedig, hogy egyszerűségi okból csupán azokat a személyeket hívták be állásinterjúra, akik az egyetlen választható preferenciát (délutáni műszak) nem jelölték külön be (s ezzel gyakorlatilag „kifejezésre juttatták”, hogy ők éjszakai műszakban szeretnének dolgozni), a tények tükrében nem volt elfogadható. Mindezekon túl az Ebktv. 22. §-ában foglaltaknak megfelelően a munka jellege, természete által indokolt, jogszerű, illetve arányos intézkedés az eljárás alá vont részéről nem volt bizonyítható. Az eljárás keretében ugyanis az Ebktv. 19. §-a alapján a munkáltató kötelezettsége annak részletes bizonyítása (kimentés), hogy a kérelmező védett tulajdonsága, valamint sérelme között ok-okozati összefüggés nem áll fenn. Megállapítható volt azonban, hogy a munkáltató az érintett állásokat a kérelmezőnél lényegesen fiatalabb személyekkel töltötte be, akik ráadásul a kérelmezőhöz képest az adott munkakör vonatkozásában (árufeltöltő-raktáros) kevesebb tapasztalattal is rendelkeztek. Nem volt vitatott ugyanis az a tény, hogy a kérelmező árufeltöltőként dolgozott az eljárás alá vontnál éveken keresztül, míg az eljárás alá vont által az egyik álláshely vonatkozásában hivatkozott - és kérelmezőnél 21 évvel fiatalabb - személy korábban kizárólag cipőbolti eladóként, valamint bordízműves segédmunkásként dolgozott. A másik éjszakai árufeltöltői pozíció vonatkozásában az eljárás alá vont a konkrét személyt beazonosítható módon nem nevezte meg, a becsatolt, hiányos adatlapok pedig kizárólag azt tanúsították, hogy az érintett személyek valamennyien a kérelmezőnél lényegesen fiatalabb korosztály tagjai voltak. Az eljárás alá vont további adatokat azonban kimentésében nem csatolt. Ezen adatok alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont nem tett eleget a rá háruló kimentési kötelezettségnek, így magatartása az Ebktv. 5. § d), 8. § o), valamint 21-23. §-ai alapján sértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Egy másik ügyben a Hatósághoz forduló kérelmező roma kisebbséghez tartozására hivatkozással jelölte meg az őt ért hátrányt, mely szerint többszöri ígéretés ellenére nem vették fel biztonsági őrnek, holott időközben több személy felvételére is sor került. Kérelmező panaszával megkereste a Személy-, Vagyónvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamarát, és

⁹ 69/2010. sz. ügy

annak tanácsára fordult a Hatósághoz. Megfelelő iratokkal támasztotta alá, hogy rendelkezik azzal a képzettséggel, végzettséggel és szakmai gyakorlattal, amely a biztonsági őr munkakört betöltők számára előírás. Megjelölte továbbá azt a konkrét személyt, aki az eljárás alá vont nevében és képviselőjében korábban többször is ígéretet tett arra, hogy alkalmazni fogják.

Az eljárás alá vont a Hatóság felhívására sem írásbeli nyilatkozatot nem tett, sem a kitűzött tárgyaláson nem jelent meg, a részére megküldött tárgyalási jegyzőkönyvben foglaltakra sem reagált, ellenben valamennyi számára kézbesített küldeményt, így az eljárási bírság kiszabásáról szóló végzést is átvette. Az eljárás alá vont magatartását a Hatóság időhúzásként értékelte és figyelemmel arra, hogy a kimentési, bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, megállapította a jogsértést, megtiltotta annak jövőbeni tanúsítását és 1,5 millió forint pénzbírság megfizetésére kötelezte.¹⁰

II.1.2. Diszkrimináció a munkaviszony fennállása alatt

Anyaság

A Hatósághoz forduló ügyfél 10 évig volt munkajogilag inaktív státuszban, amíg három gyermekének gondozása céljából fizetés nélküli szabadságát töltötte. Ismételt munkába állási szándékának jelzését követően személyi alapbére nem változott, azt az évekkel azelőtti szinten számfejtették, a munkáltató nem tett lépést a korrigálás érdekében. Az írásban előterjesztett kifogásra a cég ügyvezetője arról tájékoztatta a panaszost, hogy a bérfejlesztésre nincs törvényi kötelezettsége, erre tekintettel az érintett munkavállalónak szabadsága idejére is legutolsó munkabérét vették figyelembe, és cafeteria keretét is ennek alapján számították ki.¹¹ A kérelemben foglaltakkal kapcsolatban általánosságban is érdemes kiemelni a család állami támogatásának munkajogi aspektusán belül azt a célt, amely a nők társadalmi karrierje támogatásának és az anyaság intézményének összehangolásában fogalmazható meg. A nők és a férfiak tényleges egyenjogúsága és a fent említett cél jelenik meg a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (Mt.) 84. §-ában is, melynek értelmében „a munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó”.

Az Mt. 84. §-ában foglalt rendelkezések alapulvételével tehát a munkáltatót a gyermek gondozása, ápolása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnésekor terheli az új személyi alapbér megállapításának kötelezettsége. A magyar jogi szabályozás teljes összhangban áll az uniós joggal. Az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága már 1988-ban általános célként fogalmazta meg a nők és a férfiak tényleges esélyegyenlőségének megvalósulását, többek között az egyenlő bérezés területén. Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve - amely 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 irányelvet módosította - konkrétan rögzítette, hogy

¹⁰ 281/2010. sz. ügy

¹¹ 835/2010. sz. ügy

az Európai Unió Bírósága elismeri a nők munkához való jogának védelmét, különösen azt a jogukat, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden olyan javulásban, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, nekik is részük legyen. Érdemes rámutatni a nemzetközi és a hazai jogalkotói szándéknak testet adó szabályozás megfogalmazására is. Elsősorban arra a célra, hogy a gyermekét otthon nevelő munkavállaló - hasonlóan a közeli hozzátartozóját ápoló, vagy éppen sorkatonai vagy polgári szolgálatát teljesítő munkavállalóhoz - a munka világába való visszatérésekor ne kerüljön hátrányba azon munkatársaival szemben, akik azonos értékű munkát végeznek. Az így megfogalmazott alapelvekben nem kizárólag a munka egyenlő értéke jelenik meg, hanem ezzel összefüggésben az összehasonlítható helyzet kritériuma is, melynek két szegmensét nevesíti az Mt. 84. §-ának szabályozásában a jogalkotó: az azonos munkakört (mint a munkajogi jogviszony elsődleges és legfontosabb minősítő jegyét) és a gyakorlatot. Mindez az Ebktv. rendelkezéseivel is összhangban van. Adott esetben a GYES-ről visszatérő munkavállalót egy lényegi, a személyiségéhez közvetlenül kapcsolódó körülmény különbözteti meg más munkavállalótól, nevezetesen az anyaság és apaság) mint védett tulajdonság.

A munkáltató kimentésében foglaltakkal kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a Legfelsőbb **Bíróság 2006. 1439. számú eseti döntése is egyértelmű abban a vonatkozásban, hogy az Mt. 84. §-ának helyes értelmezése szerint a munkáltatót a gyermek gondozása, ápolása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnésekor terheli az új személyi alapbér megállapításának kötelezettsége. A munkáltatói kötelezettséggel kapcsolatban tényként volt megállapítható, hogy a panaszos munkavállaló eredeti, munkába lépéskori munkaköre a gyesen töltött csaknem tíz év alatt megszűnt, feladatait tekintve két, nagymértékben hasonló munkakör jött létre.**

A jogalkotó éppen a fenti helyzetet rendezte az Mt. 84. §-ának második mondatával, mely szerint az azonos munkakörben foglalkoztatott és hasonló gyakorlattal rendelkező munkavállaló hiányában, a munkáltatónál megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó - jelen esetben - a gyermekek ápolása, gondozása céljából visszatérő munkavállaló bérfejlesztésekor.

A Hatóság számára tényként volt megállapítható, hogy a bepanaszolt cégnél a vizsgált időszak minden évében sor került bérfejlesztésre mind az általános bérfejlesztés keretében, mind a panaszos eredeti munkaköri feladatait átvevő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében. A jogalkotó szándékával egyezően a Hatóság vizsgálatának tárgya arra terjedt ki, történt-e bérfejlesztés a munkáltatónál azon időszak alatt, amíg a panaszos GYES-en volt, amelyből aktív munkajogi státusza esetén részesülhetett volna.

A Hatóság mint közigazgatási eljárást lefolytató szerv a tényállást a rendelkezésre álló iratok, adatok és tanúvallomások értékelését követően állapítja meg.

A munkáltató kimentését - melynek lényege abban foglalható össze, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés, csupán félretájékoztatás, melyet később korrigáltak - a Hatóság nem fogadta el. A munkáltatói érvelésnek különösen két momentum mondott ellent. Egyfelől a bepanaszolt cégnél nem az ügyfél volt az első és egyetlen kismama, aki GYES-ről visszatért, vagyis akivel kapcsolatban alkalmazni kellett az Mt. vonatkozó rendelkezését. Másfelől a cég vezetője valamint a kérelmező közötti, eljárás megindítását megelőző bérfejlesztéssel kapcsolatos levelezésben a munkáltató nem említette az Mt. 84. §-ának megfelelően a korrekció aktualitásának vizsgálatát, és az ahhoz kapcsolódó nemzetközi engedélyeztetési folyamatot. Ezzel ellentétben kategorikusan a bérfejlesztés lehetőségétől való elzárkózás volt tájékoztatásából kiolvasható a kérelmezőnek küldött első munkáltatói levélben.

A Hatóság hátrányként értékelte azt a tényt, hogy a panaszos a százalékos bérfeljesztésből fizetés nélküli szabadságának lejártá és a tényelegetesen bekövetkező bérfeljesztés között eltelt időszakban kimaradt, vagyis ezen időszaka alatt alacsonyabb bérezésben részesült. A hátrány a kérelmező és azon munkavállaló esetében is kimutatható volt, aki személyes tulajdonságai, és betöltött pozíciója, valamint az eljárás alá vontnál eltöltött ideje alapján leginkább összehasonlítható helyzetben lévőknek volt tekinthető. A Hatóság a szankciók alkalmazása során figyelembe vette azt a tényt, miszerint a munkáltató felülvizsgálta eredeti álláspontját, és törvényi kötelezettségének eleget téve, a hatósági eljárás megindítását követően korigálta kérelmező munkabérét.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvének sérelme

Az elvet kibontó részletszabályokat a Munka törvénykönyve¹² és az Ebktv. is tartalmazza. Az egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban az Ebktv. fogalmai közül általában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell alkalmazni, mivel a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció a legtöbb esetben ennek minősül.¹³

A Hatóság az alábbi ügyben elmarasztaló határozatot¹⁴ hozott a fenti elv megsértése miatt. A panaszos szerszámraktárosként dolgozott egy cégnél két férfi kollégájával azonos munkakörben, de fizetése az egyik munkatársánál 70, a másikénál 100 %-kal alacsonyabb volt. A Hatóság a munkáltatótól kimutatást szerzett be a vizsgált időszak bérezéséről, aki a azzal védekezett, hogy a bérek munkaalku során alakulnak ki, és míg a két összehasonlítható helyzetben lévő férfi munkavállaló 15, illetve 16 éve a cégnél dolgozik, kérelmező és egy másik női szerszámraktáros 4, illetve 2 évvel ezelőtt került felvételre, továbbá az egyik férfi munkavállaló más munkakörben ugyan, de vezető beosztást is betöltött korábban. Kérelmező szerint azonban az egyik férfi munkatársa csak közel vele egy időben, a másik pedig már az ő érkezését követően kezdte betölteni a szerszámraktáros munkakört (korábban más beosztásban alkalmazták őket), így mindkettejüket ő tanította be a munkára. Kérelmező munkabérét az ugyancsak szerszámraktáros munkakörben alkalmazott férfi munkavállalókéval a vizsgált időszakban lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a munkáltató, és az eltérés arányaiban a béremelések során is megmaradt, ami összességében egyre nagyobb mértékű különbséghez vezetett. A férfi munkavállalók ugyan 1993., illetve 1994. óta az eljárás alá vont alkalmazásában álltak, de csak 2003-tól, illetve 2007-től töltötték be a szerszámraktárosi munkakört, vagyis az egyikük mindössze kb. két évvel szerezhettek több gyakorlatot a kérelmezőnél, míg a másik esetében viszont kérelmező rendelkezett nagyobb szakmai tapasztalattal. Az összehasonlítás alapja a szakmai gyakorlat tekintetében is csak az azonos munkakör lehetett, ez pedig ebben az esetben nem indokolhatta a kiugróan magas bérezési különbséget. A munkáltató az eltérő bérezés tényét nem tagadta, a megkülönböztetésnek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, jogszerű és arányos voltát nem tudta igazolni: a férfiak jelentősen magasabb munkabérét egyetlen konkrét okkal, a cégnél eltöltött szakmai múltjukkal magyarázta. A más munkakörben töltött szakmai tapasztalat viszont nem jelenthetett jogszerű indokot arra, hogy a férfi munkavállalók munkabére folyamatosan mintegy 50-110 % közötti nagyságrenddel magasabb legyen. A nemi hovatartozás szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést igazolta az a tény is, hogy

¹² Mt. 142/A § (1) bekezdés

¹³ Forrás: Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf: A magyar diszkriminációs jog vázlat. Egyetemi Jegyzet. 2009.

¹⁴ 117/2010. sz. ügy

egy másik szerszámraktárosként dolgozó női munkavállaló is 45-60, illetve 100 %-kal kevesebb munkabért kapott férfi kollégáinál, munkaviszonya során mindvégig. A Hatóság jogsértést megállapító határozatában a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és a munkáltatót 500.000 Ft bírság megfizetésére kötelezte.

A hatóság 2009-ben az egyenlő munkáért egyenlő bért követelményének megsértése miatt marasztalt el egy építőipari vállalkozást és annak jogutódját, mert a panaszt női nemhez tartozása miatt alacsonyabb munkabérben részesítette, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő férfi munkavállalót.¹⁵ A Hatóság jogsértést megállapító határozatával szemben az elmarasztalt társaságok bírósági felülvizsgálatot kezdeményeztek. A Fővárosi Bíróság 2010-ben született ítéletében elutasította a kereseti kérelmet.¹⁶ Míg a munkáltató a bérkülönbség kialakulása kapcsán arra hivatkozott, hogy nem a panaszos hátrányaként, hanem férfi munkatársa előnyeként értékelte annak szakmai gyakorlatát és nyelvtudását, a Fővárosi Bíróság a hatóság határozatával egyezően egy munkakörhöz szükséges szakképzettség, nyelvtudás, illetve szakmai gyakorlat vonatkozásában az adott munkakörre kiírt álláshirdetésben foglalt követelményekből indult ki. Így nem találta elfogadhatónak azt a munkáltatói védekezést, amely a munkavállalók felvételekor megállapított munkabérekülönbséget a férfi munkavállalónál jelentkező előnyökkel (nyelvtudás, szakmai gyakorlat) indokolta, amelyeket azonban az álláshirdetésben sem feltételként, de még előnyként sem tüntetett fel. A bíróság a Hatósággal egyezően megállapította, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét sértő módon járt el azzal is, hogy a panaszt és rajta kívül még egy női munkavállalót jogi egyetemi végzettségük ellenére a középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók bércsoportjába sorolta, szemben a jogi egyetemi végzettséggel rendelkező férfi munkatárssal. A bíróság rámutatott arra is, hogy a munkáltatót nem mentesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól az a tény, hogy a kérelmező a munkabérét tartalmazó munkaszerződését aláírta, ahhoz hozzájárult, a munkabér mértékét elfogadta.

Érdekképviseleti tisztséggel összefüggő ügyek

A Hatóság elé néhány esetben olyan szakszervezetet érintő megkeresés érkezik, amelyben a felek közötti konfliktus feloldása bírósági hatáskörbe tartozik. A Munka Törvénykönyve (Mt. 199. §) által biztosított érdekképviseleti jogok érvényesülésének ellenőrzése, azok kikényszerítése a Hatóságnak nem áll módjában, érdemi vizsgálat nélküli elutasító végzéssel zárul az erre irányuló kérelmek esetében az eljárás. Ennek megfelelően, amikor például a sérelem abban áll, hogy a munkáltató rendszerint késedelmesen tesz eleget egyes intézkedéseinek véleményezésre történő bemutatása vonatkozásában, a Hatóság nem folytat le eljárást¹⁷. Hátrányként értékelendő az a fajta gyakorlat, amelynek következményeként a szakszervezet az eredeti munkáltatói elképzelésre érdemi észrevételt nem tud tenni, így abban esetleges változtatást elérni sincs lehetősége, azonban a törvényi kötelezettségének nem teljesítését a Hatóság előtt nem, csak a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.

A Hatóság gyakorlata során előfordult olyan panasz, amikor a munkáltatónál több érdekképviseleti szervezet működött, s az azokkal szemben tanúsított magatartás nagyon

¹⁵ 1363/13/2009. sz. ügy

¹⁶ 8.K.30.071/2010/ 5.

¹⁷ 1407/2010. sz. ügy

eltérő volt.¹⁸ Az egyenlő bánásmód sérelmét ebben az esetben a szakszervezetek egymás közötti relációjában lehet értelmezni, tehát a kérelmező szervezet maga a sérelmet elszenvedő fél, és a másik szervezethez képest a munkáltató az, aki a feltételezett jogsértő magatartást tanúsítja vele szemben. A vizsgált konkrét ügyben a sérelem egyfajta zaklató, lejárató magatartásban merült ki, a kérelmező szervezettel szemben a munkáltató egyfajta negatív hozzáállást tanúsított. A Hatóság azt vizsgálta, van-e olyan körülmény/védett tulajdonság, aminek következtében ez a gyakorlat megvalósult; azaz van-e hatásköre eljárni az ügyben. Kérelmező erre vonatkozóan nem tudott valószínűsítési kötelezettségének eleget tenni; kizárólag az érdekképviselőhez való tartozást hangsúlyozta. A Hatóság kiemelte, hogy önmagában az a tény, hogy szakszervezetről van szó, anélkül, hogy a sérelem kapcsolatban állna a szakszervezeti jogosultságokkal, nem szolgál jogalapot hatósági eljárás lefolytatásához. Ebben a körben különösen az minősülhet ilyen sérelemnek, ha pl. a tagot nem engedik, hogy jegyzőkönyvet vezessen egy szavazáson, vagy nem engedik szavazni egy gyűlésen, illetve nem jelöltheti magát különböző szakszervezetben ellátandó feladatokra. A tárgyi ügyben megnevezett sérelmek (pl. a sértő kijelentések a közzétett hirdetményekben; az érintett tagok ellen irányuló ellenséges állásfoglalások, kinyilatkoztatások) sérthetik ugyan a kérelmező szakszervezet tagjainak személyiségi jogait, de mivel azok nem érintik a tagsági, illetve részvételi jogok gyakorlását, nem tartoznak az Ebktv. hatálya alá. A Hatóság kizárólag abban az esetben rendelkezik hatáskörrel a munkavállalók érdekképviselői szervezeteit érintő ügyek tekintetében, amennyiben a panasz tagsági és a részvételi jogok gyakorlása vonatkozásával összefüggésben merül fel.

A Hatósághoz beérkezett panaszban az egyik érdekképviselői szervezet azt sérelmezte, hogy a munkavállalók között sérül az egyenlő bánásmód követelménye, mivel a munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a munkavállalók között a jövedelemnövelő intézkedések meghozatalakor. A Munka Törvénykönyve a 75/117/EGK irányelvvel összhangban, az egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során tiltja a munkavállalók közötti indokolatlan megkülönböztetést. Az Mt. - magyarázat az egyenlő értékű munka megállapításával összefüggésben kiemeli, hogy e tekintetben különösen az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, a fizikai és szellemi erőfeszítés, tapasztalat, illetve felelősség veendő figyelembe. A Hatóság vizsgálata elsődlegesen arra irányult, hogy a munkáltató jövedelemnövelő intézkedései során hátrányos megkülönböztetést valósított-e meg az ugyanazon szervezeti egységben alkalmazott, azonos munkakört betöltő munkavállalók között annak alapján, hogy a munkavállaló tagja-e, és ha igen, mely érdekképviselőnek. E tekintetben a bizonyítási eljárásban különös hangsúlyt helyezett a bérnövelő intézkedéssel megkötött megállapodás vizsgálatára. Mindezek alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató a jövedelemnövelő megállapodásait szervezeti egységekben, illetve munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában kötötte meg őt képviselővel rendelkező szakszervezettel. A bérmegállapodások személyi hatálya nem említette a munkavállalók érdekképviselőhez való tartozását, kizárólag szervezeti egységek, illetve munkakörök vonatkozásában tartalmaz rendelkezést. Azok tényleges végrehajtásának tekintetében a meghallgatott tanúk, tekintet nélkül arra, hogy a kérelmező szakszervezetnek vagy másik érdekképviselőnek tagjai, egységes nyilatkozatot tettek, mely szerint az adott szervezeti egységben vagy munkakörben foglalkoztatott munkavállalók, érdekképviselőhez való tartozástól függetlenül, részesültek a megállapodásokban szereplő jövedelemnövelésben. A becsatolt dokumentumok alapján egyértelmű volt, hogy a munkáltató által a szakszervezetekkel megkötött bérmegállapodások személyi hatályát szervezeti egységekben, illetve munkakörökben határozta meg. Erre figyelemmel a Hatóság azt állapította meg, hogy a

¹⁸ 700/2010. sz. ügy

munkáltató bérmegállapodásaiban nem különböztette meg a munkavállalókat szakszervezeti hovatartozásukkal összefüggésben.¹⁹ Egy másik ügyben a kérelmező szakszervezeti szövetség választott tisztségviselői a Hatóság előtt azt valószínűsítették, hogy a munkáltató az általuk vezetett érdekképvisellel szemben megsértette az egyenlő bánásmód elvét az információszerezési, véleményezési, tárgyalási és konzultációs jogosítványaik biztosításával összefüggésben. Megítélésük szerint a szakszervezetek közötti megkülönböztető eljárások az üzemtanács-választások alkalmával, a munkáltató és a szakszervezetek közötti együttműködési megállapodásokban rögzített feltételekben, a szakértők tárgyalásokba történő bevonásában és az Ágazati Párbeszéd Bizottság működése során is tettenérhetőek.²⁰ A szakszervezetek alakításának alkotmányos jogát a Magyar Köztársaság Alkotmánya, valamint általánosan az egyesülési jogról szóló törvény tartalmazza. A szakszervezetnek a munkaügyi kapcsolatokkal, és a munkaviszonnyal összefüggő jogait azonban az Mt. nevesíti és határozza meg. Az érdekvédelem különböző területein működő szakszervezetek egyenjogúak. A Hatóság ennek jegyében az Mt. rendelkezéseire figyelemmel vizsgálta egy másik ügyben a panaszos érdekképviselő beadványában foglaltakat. Az információszerezési, véleményezési, tárgyalási, konzultációs jogosultság esetenkénti megtagadására vonatkozóan a szakszervezet előadta, hogy amennyiben nem tudnak megállapodni egy kérdésben a munkáltatóval, akkor a további egyeztetésből teljes mértékben kizárásra kerülnek, másrészt az általuk kezdeményezett konzultációkról kizárásra kerül a többi érdekképviselő is.

Mindezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a vonatkozó jogszabályi rendelkezés szerint a kollektív szerződés megkötésére, illetve módosítására irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza, a munkáltatóra nézve ez a kötelezettség csak abban az esetben áll fenn, ha az ajánlatot tevő szakszervezet reprezentatív.

A jogi rendelkezés magyarázata szerint a kollektív szerződés-módosítás érvényességi feltétele az eredeti (módosítani kívánt) szerződést megkötő felek egyetértése. A bírói gyakorlatban ezt támasztja alá a LB Mfv. II. 10.365/1999. számú döntés is, mely szerint „a kollektív szerződés módosítására csak azok a szakszervezetek jogosultak, melyek az adott kollektív szerződést kötötték.

Mindebből az is következik, hogy amennyiben a szerződéskötő és a szerződésben foglaltaktól eltérő tartalmú megállapodást kötő jogalanyok köre nem fedi egymást, az utóbb kötött megállapodásra kollektív szerződésből származó igények nem alapíthatóak.

A Hatóság részére megküldött, munkáltatónál hatályos kollektív szerződést a kérelmező szakszervezeti szövetség nem, csupán egyik tagszervezete kötötte meg. Mindezt egyértelműen magyarázta az időtényező is, hiszen a panaszos érdekképviselői szövetség az eredeti kollektív szerződés kialakítását, megkötését követően alakult meg és került bejegyzésre.

Ugyanakkor a munkáltató a munkavállalókra vonatkozó döntéseket véleményezésre megküldte a kérelmező szakszervezeti szövetséget alkotó érdekképviselők vezetőinek, ez egyebekben valamennyi munkáltató törvényi kötelezése is a képvisellel rendelkező szakszervezetek vonatkozásában. Ennek megfelelően a kérelem benyújtását megelőző legutóbbi keresetfejlesztésről szóló utasítástervezetre a szakszervezeti szövetséget alkotó érdekképviselő vezetői el is juttatták reagálásukat.

A Hatóság álláspontja szerint azzal, hogy a munkáltató az éves bérmegállapodásról csak másolati példányt továbbított, és nem hitelesített megállapodást bocsátott a kérelmező érdekképviselői szövetség rendelkezésére; valamint, hogy azt a munkáltató intranet oldalán és belső újságjában megjelentette, megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. Azzal ugyanis, hogy a bérmegállapodások vezérigazgatói utasításon keresztül jutnak el az alá nem

¹⁹ 203/2010. sz. ügy

²⁰ 153/2010. sz. ügy

író szakszervezetek részére, nem sérül az információszerzéshez való jog, különös tekintettel, hogy - ahogyan az fent említésre került - a munkavállalókra vonatkozó döntéseket véleményezésre megküldik valamennyi szakszervezet képviselője részére.

Az a munkáltatói érvelés, melynek értelmében csak azok az érdekképviselők részesültek az eredeti példányú bérmegállapodásból, akik alá is írták azt, olyan munkáltatói lépés, mellyel nem sérül az a törvényi cél, hogy a munkáltatónál lévő szakszervezetek tisztségviselői, valamint azok a munkavállalók, akiknek törvényi kötelezettsége pl. a kollektív szerződés ismerete, információval rendelkezzenek az adott munkahelyen hatályos munkáltatói rendelkezésekről.

Érdemes a feltárt tényállás azon aspektusára is rávilágítani, amely az összehasonlítható helyzet törvényi kritériumával áll kapcsolatban. A Hatóság által vizsgált ügyben egy érdekvédelmi szövetség volt a panaszos, melynek úgynevezett törvény által védeni rendelt tulajdonsága a valós, markánsabb, drasztikusabb, megalkuvást nem tűrő szakszervezeti mivolt, érdekképviselőhez tartozás. A munkáltató azonban nem kizárólag a kérelmező érdekvédelmi szövetségnek nem bocsátott eredeti bérmegállapodást, kollektív szerződést tartalmazó példányt a rendelkezésére, hanem valamennyi, azt alá nem író érdekképviselőnek. A panasz másik része a munkáltatónál történő üzemi tanácsi választási eljárással és a tárgyi feltételek biztosításával volt kapcsolatos.

Nem vitás, hogy a munkáltató kötelezettsége az üzemi tanácsi választás, illetve működés indokolt költségeinek biztosítása. A jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről azonban már a választási bizottság gondoskodik, melynek munkájában éppen a képvisellettal rendelkező szakszervezetek képviselői vehetnek részt. A munkáltató a választási bizottság munkájában nem működik közre, azt nem befolyásolhatja.

A szakszervezet által kifejtett propagandatevékenység biztosítása a már említett információ, felhívás közzétételének jogán belül helyezkedik el. A tájékoztató anyagok közzétételének módját azonban a törvény nem határozza meg pontosan, így azok lehetőségei csupán példálózó jelleggel sorolhatóak fel, mint például faliújságszerű hirdető, belső újság, intranetháló. A munkáltatónál többek között e kérdés rendezését szolgálják az érdekképviselőkkel kötött megállapodások.

Az egyenlő bánásmód megtartásának vizsgálata tehát arra irányult, hogy a munkáltató által felajánlott megállapodási tervezet elemei mely elvek alapján kerültek kialakításra, azokban aránytalanságok fedezhetőek-e fel. E tekintetben kiemelkedő jelentőséggel bírt, hogy az adott jogviszonnyal összefüggő, és valamennyi érdekképviselő vonatkozásában fennálló, az egyenlő bánásmód kimentési rendszerét tekintve elfogadható érv a munkáltató azon indokolása, mely szerint a szakszervezetekkel kötött együttműködési megállapodások alapján biztosított külön juttatásokat az érdekképviselői reprezentativitás és a taglétszám alapján állapította meg.

Ahogyan a törvényi magyarázat is rámutat, a munkáltató nem csak túrni köteles a szakszervezet jelenlétét, hanem meg kell teremtenie az aktív érdekképviselői munka végzésének minimális feltételét. Ennek jogszabályon felüli tárgyi feltételeit a munkáltató és az érdekképviselők közötti külön együttműködési megállapodás tartalmazza.

Kétségtelen tény tehát, hogy a munkáltató differenciált a szakszervezetek között a megállapodás tartalmának kitöltése és a szolgáltatások biztosítása során, ezt azonban nem kizárólag a kérelmező szakszervezeti szövetséggel tette, hanem a többi nem reprezentatív érdekképviselő esetében is. Nem szabad ez esetben sem figyelmen kívül hagyni azt a törvényi követelményt, mely szerint a hátránynak és a törvény által védett tulajdonságnak ok-okozati összefüggésben kell egymással állnia a közvetlen hátrányos megkülönböztetés

megvalósulása esetén. A vizsgált esetben azonban a szakszervezetek rendelkezésére bocsátott kommunikációs csatornák differenciálása nem kizárólag a kérelmező érdekvédelmi szövetséget érintette, így annak az úgynevezett védett tulajdonsággal való okozati összefüggése nem volt megállapítható.

A panasz tartalma alapján ki kell térni a szakszervezetek Ágazati Párbeszéd Bizottságban való részvételéről, mely az Ebktv. magyarázatában azért bír jelentőséggel, mert rámutat, nem lehet megállapítani a hátrányos megkülönböztetés megvalósulását, ha a bepanaszolt a törvényi rendelkezéseknek megfelelően jár-e el. Az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. tv. (ÁPB tv.), valamint a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének feltételeiről és rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” elnevezésű dokumentum rendelkezései állapítják meg azokat a kritériumokat, melyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy egy érdekképviselőt részt vehessen az Ágazati Párbeszéd Bizottság működésében. Mivel a legutolsó üzemi tanácsi választáson a szakszervezeti szövetség tagjaira leadott redukált szavazatok száma együttesen sem érte el a jogszabályi feltételként állított 5 %-ot, megállapítható volt, hogy a munkáltató a vonatkozó jogszabályokat betartotta, nem különböztette meg hátrányosan a panaszos érdekvédelmi szövetséget.

A benyújtott kérelemben a panaszos szövetség a szakértők bevonásának gyakorlatát sérelmezte. Mint az egyértelművé vált a kérdést a szakszervezetek szóbeli megállapodás formájában döntötték el, melynek során abban állapodtak meg, hogy külső, azaz nem az eljárás alá vonttal munkaviszonyban álló szakértők az érdekképviselők részéről nem vehetnek részt az együttes, ún. „plenáris” üléseken. A Hatóság e tekintetben különösen támaszkodott a tanúvallomásokra, mint bizonyítási eszközökre, melyek egyezők voltak a tekintetben is, hogy az erre vonatkozó szóbeli megállapodás kivétel nélkül valamennyi szakszervezetre vonatkozik. Az erre vonatkozó megállapodás ismertetésre is került a szakszervezetek előtt, arról tudomással bírt a panaszos érdekvédelmi szövetség egyik társelnöke is, aki élt kifogásolási jogával.

A bizonyítékok mérlegelésekor különös hangsúly helyeződik az időbeliségre. Jelen esetben a külsős szakértőkre vonatkozó, és a kérelmező szövetség által sérelmezett szóbeli megállapodásra még a szakszervezeti szövetség megalakulását megelőzően került sor, vagyis az nem irányulhatott a panaszos hátrányos megkülönböztetésére. Másik mérlegelési tényezőként ismételtül utalni kell az ok-okozatiság követelményére, melyet jelen esetben az időbeliség mellett kizár az a tény is, hogy a külső szakértők plenáris ülésen való részvételének elutasítása valamennyi érdekképviselőre vonatkozott. A külsős szakértő igénybevételére egyebekben lehetőség volt a munkáltató és az adott szakszervezet részvételével történő külön konzultáción, tárgyaláson.

A rendelkezésre álló adatok, becsatolt nyilatkozatok összességében tehát nem támasztották alá, hogy a bepanaszolt munkáltató magatartásával a kérelmező érdekvédelmi szakszervezeti szövetséget valós érdekvédelmi tevékenységével összefüggésben hátrányosan megkülönböztette volna.

A valós érdekvédelmi tevékenység elengedhetetlen feltétele, hogy a szakszervezet tagjai megfélemlítés nélkül végezhesék szakszervezeti tevékenységüket. Ezt nemcsak az Alkotmány jeleníti meg a szervezkedés szabadságának elvéként, hanem a jogalkotó az Mt. szabályaiba is belefoglalta a szakszervezeti tisztségviselők fokozott munkajogi védelmét. Érdemes kiemelni, hogy a tervezett munkáltatói intézkedéssel szembeni szakszervezeti egyet nem értés pl. akkor tekinthető alaposnak, ha a munkáltató lépése megnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló tisztséget visel, illetve

amennyiben az a szakszervezeti érdekképviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Egy külföldi tulajdonú cég szakszervezeti tisztségviselője által tett bejelentésben foglaltakkal kapcsolatban a Hatóság azt tette vizsgálatának tárgyává, hogy a szakszervezeti tisztségviselővel szembeni tanúsított munkáltatói magatartás céljában vagy hatásában alkalmas volt-e megszegyenítő, kirekesztő jellegű munkahelyi környezet kialakítására.²¹

A panaszos szakszervezeti szerepvállalása, és annak munkáltató előtti ismertté válása előtt is munkajogviszonyban állt a bepanaszolt céggel, ezért a munkahelyi légkör alakulásánál különös figyelem helyeződik az abban megmutatkozó, érzékelhető változásra. A Hatóság előtti zaklatás törvényi tényállásának megvalósulását vizsgáló eljárásban mindez az ok-okozati összefüggés fennállásának megléte miatt is lényeges. Bár a tanúként meghallgatottak nyilatkozatai abban eltérőek voltak, hogy csak a munkáltató „indított offenzívát” a kérelmezővel szemben, vagy az érintett munkavállaló stílusa is érezhetően „élesebbé vált” szakszervezeti szerepvállalása okán, az azonban tényként volt megállapítható, hogy a munkahelyi légkörre hatással volt a sérelmet szenvedett érdekképviselői szerepvállalása.

A munkaviszony fontos jellemzője az alá-fölérendeltség. Éppen ennek okán a munkavállalók munkahelyi helyzetét felkészültségük, egyéni tulajdonságaik, személyiségi jegyeik mellett alapvetően meghatározza az adott szervezet vezetőjéhez való viszonyuk, hiszen a munkavállalók szellemiségére, közérzetükre befolyással van a vezetői stílus és hozzáállás. A Hatóság ezzel kapcsolatban több határozatában is kifejtette, hogy „a közvetlen munkahelyi vezetőnek tisztában kell azzal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért.” Mindennek fényében lényeges annak vizsgálata, hogy a munkáltatónál vezető pozíciót betöltők a panasszal szemben megfogalmazott véleményekről ismerettel bírnak-e, és azok függetleníthetőek-e az érdekvédelmi tevékenységtől.

A vizsgált esetben egyértelmű volt, hogy a megfogalmazásra került vélemények tartalmukban nem függetleníthetőek a panaszos szakszervezeti tevékenységétől.

Egy másik ügy kapcsán sérelemként fogalmazódott meg, hogy a munkáltatónál működő zenei kórus egyik tagjának a tenor szólamvezetői pozícióra benyújtott álláspályázatát azért utasította el az eljárás alá vont, mivel azt vezető pozíciónak tekintette, és álláspontja szerint ez a kérelmező szakszervezeti vezetői tisztségével összeférhetetlennek minősült. A munkáltató úgy vélekedett, hogy a vezetői pozíciók vonatkozásában az azt betöltők részéről irányában feltétlen lojalitás szükséges, mellyel kérelmező nem rendelkezett, hiszen a vezetést több alkalommal élesen bírálta, illetve szakmai, stratégiai, koncepcionális kérdésekben rendszeresen ellenvéleményt fogalmazott meg. A panasszal összefüggésben a Hatóság vizsgálata arra irányult, hogy, a kérelmező által elszenvedett sérelem, valamint érdekképviselői tagsága, mint védett tulajdonsága között áll-e fenn ok-okozati összefüggés, valamint hogy a munkáltató az adott pozíció vonatkozásában az Ebktv. 22. §-ában foglaltak értelmében támaszthat-e olyan követelményeket, melyek vezetői pozíció esetén jogszerűnek tekinthető-e.²²

A Hatóság álláspontja az volt, hogy kérelmező védett tulajdonsága, valamint az általa elszenvedett személyes, konkrét sérelem között ok-okozati összefüggés áll fenn. Megállapítható volt, hogy kérelmező valamennyi konfliktusa érdekképviselői (szakszervezet,

²¹ 86/2010. sz. ügy

²² 1144/2010. sz. ügy

üzemi tanács) tagságának ellátásából fakadt. Az érdekképviselői tevékenység gyakorlásával kapcsolatosan azonban mind az Mt., mind pedig az Ebktv. 8. § (s) pontja, valamint a 21. § (g) bekezdései rögzítik, hogy a munkavállalót semminemű hátrány nem érheti. Különös tekintettel érvényes ez az érdekképviselői tevékenységet betöltő személy alkotmányos véleménynyilvánítási szabadságára. Ennek keretében lépett fel kérelmező az 57 éve működő énekkar eredeti kereteinek megtartásáért („eredeti formájában hozta létre az értékeit”), ahol az énekkar nevében kifogásolta a kórustagoknak bizonyos előadásokban történő, énekkari tagokhoz szerinte méltatlan szerepét, az ügyvezető javadalmazását, illetve a szolgálati elszámolásokat. Ezen túlmenően kizárólag az énekkar eredeti formájában történő megmentéséért a kérelmező, aki akkor már 20 éve dolgozott a munkáltatónál a személyzeti leépítések megkezdése előtt az Országgyűlés megfelelő bizottságához fordult. A Hatóság az ügyben azt is vizsgálta, hogy az Ebktv. 22. §-ában foglaltak alapján elfogadható-e az eljárás alá vont azon védekezése, miszerint a tenor szólamvezetői pozíció vezető tisztségnek minősül, és az ezt betöltő személytől elvárható - többek között - az ügyvezetés iránti feltétlen lojalitás. Ezzel összefüggésben a Hatóság sem vitatta a munkáltatónak azon jogát, hogy vezetői pozíciókba olyan személyeket helyezzen, akikben feltétel nélkül megbízik, illetve akik vezetői döntéseivel teljes mértékben azonosulnak. A lefolytatott bizonyítás alapján ugyanakkor egyértelműen megállapítható volt, hogy a vitás tenor szólamvezetői pozíció nem tekinthető „vezetői állásnak”. Ezt tükrözte az egyik ügyvezetői utasítása is, mely a szólamvezető munkáját akként határozta meg, hogy az a vezető karnagy irányításával, illetve az énekkar tagjaival együttműködve vezeti a szólampróbákat és irányítja a szólamtársak szakmai munkáját, beénekel, részt vesz a próbaénekléseken, elkészíti az egyéni szólambeosztást, javaslatot tesz a kiegészítő személyekre, valamint ellátja a rábízott egyéb feladatokat. A szólamvezető felett áll a szervezeti felépítésben a karnagy, valamint van még további vezetői pozíció is. Ennek tükrében életszerűtlen volt a munkáltató azon hivatkozása, hogy kérelmező tenor szólamvezetőként az énekkari tagok vonatkozásában „vezetői feladatot” lát el, melynek keretében a munkáltató álláspontjával szemben fennálló esetleges ellenvéleményét már „vezetői jóváhagyással” hangoztathatná. Ezen túlmenően kiemelendő egyrészt az, hogy kérelmező ellenvéleményének énekkari tagként, valamint szakszervezeti elnökként is ugyanolyan nyomatékkel hangot adhat, másrészt pedig a munkáltatói egységben tenor szólamvezetőként semmilyen vezetői hatáskörrel nem rendelkezne, így az általa végzett szakmai munkának a munkáltató stratégiai koncepcióira semmilyen kihatása nem lett volna. Ezzel összefüggésben rámutatott a Hatóság arra, hogy a munkáltató nem tudott olyan konkrét alkalomra hivatkozni, amikor kérelmező a munkáltató stratégiai koncepciójának kivitelezését akadályozta, illetve akadályozhatta volna (habár ez a szólamvezetői pozíció vonatkozásában a fentieknek megfelelően nem rendelkezne relevanciával).

A munkáltató által utólagosan támasztott további követelmények (nyitottság, beosztottak integrálására, irányítására vonatkozó képesség, rugalmasság, illetve kreativitás) szólamvezetői pozíció vonatkozásában fennálló szükségszerűségének, valamint a kérelmező e tekintetben való alkalmatlan voltának bizonyítása az Ebktv. 19. §-ában foglaltaknak megfelelően az eljárás alá vont kötelezettsége. Ezen bizonyítási kötelezettségének az eljárás alá vont pedig nem tett eleget, s a meghallgatott tanúk sem támasztották alá állításait.

Az Ebktv. 8. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelme szempontjából az sem rendelkezik relevanciával, hogy a szólamvezetői poszt hosszú ideig betöltetlen maradt, s arra csak hónapokkal később találtak megfelelő személyt, aki csupán ideiglenesen, két hónapra lett kinevezve. A jogsérelem ugyanis akkor valósul meg, ha valamely rendelkezés eredményeképpen valamely személy, vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

A fentiek alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont döntése az Ebktv. 22.§ (a) bekezdésében nevesített, a munka jellege, természete által indokolt, jogszerű, illetve arányos megkülönböztetésnek nem tekinthető, melynek megfelelően magatartása az Ebktv. 5. § d), 8. § s), valamint 21-23. §-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Zaklatás

Ha az Ebktv. 8.§-ában felsorolt tulajdonságokkal rendelkező személyekkel szemben e tulajdonságokkal összefüggésben olyan emberi méltóságot sértő magatartást tanúsítanak, amelynek célja vagy hatása, hogy velük szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet alakuljon ki, zaklatásról beszélünk.²³ A zaklatás a közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyik formája. A zaklatás definíciója szerint önmagában jogsértőnek minősül tehát az olyan magatartás is, amelynek nem volt kifejezetten célja, hogy támadó, megfélemlítő környezetet alakítson ki, viszont önmagában alkalmas volt ilyen hatás kiváltására. A zaklatás módszereire, eszközeire jellemző a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A munkahelyi zaklatás sajátos jellemzője, hogy a hierarchia magasabb fokán álló zaklató visszaél helyzetével, alárendeltjével szemben hatalmi helyzetét sajátos módon érzékelteti.

A zaklatás definíciójának lényeges eleme, hogy az nem kíván meg a zaklató részéről szándékosságot, jogellenes lehet ezért az olyan intézkedés, gyakorlat is, amely hatásában alkalmas az emberi méltóságot sértő, megszégyenítő, megalázó környezet kialakítására. Így a gyakorlatban zaklatásként értékelhető az olyan viccelődés, élcelődés vagy más megnyilvánulás is, amelynek bár nem deklarált célja a zaklatott személy megalázása, de az a zaklatott személy szubjektív benyomásai és környezete tapasztalatai szerint mégis alkalmas olyan környezet kialakítására, amely az emberi méltóságot sérti.

A zaklatás megállapíthatóságához tehát az szükséges, hogy a zaklató magatartása sértse az emberi méltóságot, a sértett személy rendelkezzen egy Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal, e tulajdonságokra visszavezethető legyen a zaklató magatartás és megállapítható legyen a megszégyenítő, ellenséges, stb. környezet kialakulása. Fontos tudni, hogy nem csak az a magatartás minősül zaklatásnak, amikor a magatartást megvalósítónak kifejezetten ez a célja, hanem az is, amikor akaratától akár függetlenül de ilyen a hatást vált ki a magatartás. Ezért a Hatóság zaklatás miatti indult eljárásokban a sértett szubjektív megítélését és a magatartás környezetben kiváltott hatását is vizsgálja.

A Hatóság által vizsgált ügyben a kérelmező egyik munkatársa részéről évek óta rendszeres zaklatásnak volt kitéve, aki munkakapcsolatuk kezdetén egyre nyíltabban próbált közeledni hozzá, ami munkahelyén kellemetlen, többször megalázó helyzetekbe hozta, a visszautasítás óta ellenséges munkahelyi légkörben volt kénytelen a munkáját végezni. Kérelmező közvetlen felettese nem tett semmilyen intézkedést a sérelmes helyzet megszüntetésére. Kérelmezőt, amikor felettesénél panaszt tett a zaklatóra, az egész kollektíva előtt szembesítették vele, és az intézményvezető csupán egy cinikus megjegyzést fűzött a panaszához, majd ezt követően érzékelhetően eltávolodott tőle.²⁴ Az eljárás vont ügyféli nyilatkozatában azzal érvelt, hogy kérelmező a közvetlen felettesét tájékoztatta az esetről, aki közös megbeszélés során kívánta tisztázni a konfliktust. A vitarendezés alkalmával a kérelmező munkatársa mindent tagadott, ennek ellenére a felettes vezető felszólította, hogy tartózkodjon az esetlegesen bántó, a munkatársakat sértő megnyilvánulásoktól. Eljárás alá vont nyilatkozata szerint az ügyben egyéb intézkedésre nem került sor. Kérelmező a nyilatkozatra úgy reagált, hogy felettese a munkatársakat igyekezett befolyásolni a tanúvallomások megtételében, és őt is felelősségre

²³ Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása az adott személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

²⁴ 1/2010. sz.ügy

vonta, amiért panasszal fordult a Hatósághoz. A Hatóság megállapította a munkáltató felelősségét a munkavállalót ért szexuális zaklatás miatt.

Munkahelyi zaklatás megvalósulása miatt az Ebktv. értelmében a munkáltató vonható felelősségre, amennyiben a sérelemről való tudomásszerzés ellenére sem tesz meg mindent annak elhárítása, a zaklatást elszenvedő munkavállaló védelme érdekében. A munkáltató felelős az irányítása alá tartozó munkavállalók munkavégzési helyen, munkaidőben tanúsított – akár egymással szembeni – viselkedéséért. A munkahelyi zaklatás nem tekinthető olyan magánjellegű konfliktusnak, melynek feloldásában a sérelmet szenvedett személy magára hagyható.

Az eljárás során meghallgatott tanúk megerősítették kérelmező nyilatkozatát a tekintetben, hogy valamennyien érzékelték a munkahelyi légkör megromlását és azt, hogy ezt a munkahelyi vezető nem kezelte megfelelő módon. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek *a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról szóló 384/5/2008. (IV.10.) TT. sz. állásfoglalása* értelmében ugyanis a zaklatás és a szexuális zaklatás megvalósítható passzív magatartással is, amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja zaklatja munkatársát, de nem tesz intézkedést ennek megakadályozása érdekében. A munkáltatói magatartás értékelésekor továbbá a TT állásfoglalás szerint nemcsak azt kell számításba venni, hogy milyen lépéseket tettek a zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy a munkáltató tehetett volna-e bármilyen további ésszerű és megvalósítható lépést az ügyben. A munkáltató Ebktv. 5. § d) pont szerinti azon kötelezettsége ugyanis, hogy tartózkodjon a hátrányos megkülönböztetéstől, annak biztosítását is magában foglalja, hogy munkavállalói is tartózkodjanak a diszkriminatív cselekményektől, illetve védelmet élvezzenek az ilyen cselekményekkel szemben. A Hatóság álláspontja szerint viszont a munkáltató tárgyi ügyben tanúsított magatartása nem a jogsértő cselekmény megakadályozását, illetve a további jogsértés megelőzését szolgálta, azzal épp ellentétes hatást váltott ki, így a munkáltató nem tett eleget fenti kötelezettségének. Az eljárás alá vont fentieken túl nem tudta megcáfolni, hogy a zaklató személy magatartása sértette a kérelmező emberi méltóságát, sem pedig azt, hogy a kérelmező körül ellenséges, megszegyenítő környezet alakult ki a munkahelyen, a munkáltató elfogadható kimentéssel a kérelmező által előadottakra nem szolgált.

A Hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, egyúttal az eljárás alá vont munkáltatót egy, az intézmény esélyegyenlőségi tervében foglalt, az egyenlő bánásmód követelményének sérelme esetén alkalmazandó eljárási rend, illetve eszközrendszer kidolgozására kötelezte, valamint 100. 000 forint pénzbírságot szabott ki.

Egy másik ügyben a kérelmező azt panaszolta, hogy munkáltatója őt vélt szexuális orientációja okán zaklatja, azaz vele szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő illetve támadó környezetet alakított ki. A zaklató jellegű magatartás kialakulását egy külföldi nyaraláshoz kötötte, ahol az egyik férfi kollégájával közös szobában került elhelyezésre. Ezt követően főnöke vele, illetve kollégájával szemben mind négy szemközt, mind pedig mások előtt ellenségesen viselkedett, munkavégzésüket nem segítette, kettőjük vélt kapcsolatát pedig hivatalos munkahelyi megbeszélések tárgyává tette. Ennek többek között az lett az eredménye, hogy kollégáik is elidegenedtek tőlük.

A zaklatással kapcsolatos panaszok egyik fő jellemzője, hogy azok a tanúk hiányára, az érintett személy, illetve a tanúk intim szférájára, valamint állásfélétsükre tekintettel különösen nehezen bizonyíthatóak. Kérelmező azonban hangfelvételekkel, valamint tanúkkal is igazolni tudta, hogy a munkáltató ügyvezetője számos alkalommal, mások jelenlétében, őt, valamint kollégáját vélt szexuális irányultságuk miatt zaklatta, s minősíthetetlen kijelentéseivel megalázó, megszegyenítő, ellenséges, támadó környezetet alakított ki velük szemben. Az

ügyvezető olyan szélsőséges kijelentéseket tett, mint például, hogy az érintettek nem felelnek meg a társadalmiszerep-elvárásoknak, „amiből előbb-utóbb baj lesz”. Kijelentette azt is, hogy az ő idejében az ilyen embereket „úgy tőkön rúgták volna, hogy leesik a feje”, s habár ma divatja van a feminin fiúknak, vidéken azonban ezt még ma sem tolerálják. Azt is hosszasan részletezte, hogy ha két férfi vagy nő kézen fogva sétál, vagy csókolózik, azt röhögés nélkül nem tudja megállni. Hozzátette még, hogy a kérelmező habitusában olyan személy, aki képernyőre nem engedhető, kollégája pedig gyakran olyan emberek társaságában van, akiket a Népligetben látni. Az ügyvezető ezen véleményét még kérelmező édesanyjának is kifejtette azzal, hogy hangsúlyozta, hogy ő nagyon toleráns, de van egy pont, ahol már nem az, mivel a „fia rettentően lányosan viselkedik”. A megalázó, megszégyenítő környezet kialakulásában döntő szerepet játszott, hogy ezen konfliktusnak valamennyi dolgozó tanúja volt. Ennek egyik megnyilvánulási formája az volt, amikor a takarítónő kérelmezőt, valamint kollégáját mindenki előtt arra szólította fel, hogy vállalják fel szerelmüket. Azt is hozzátette, hogy kérjenek bocsánatot mindazoktól, akiket esetleg megbántottak. A hangfelvételek, valamint a lefolytatott bizonyítás adatai alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy kérelmező, valamint kollégája nemi orientációja a munkáltatónál konfliktust gerjesztő beszédtemává vált. A konfliktus eszkalálódását bizonyította az is, hogy az egyik munkavállaló kérelmező részére emailen még „bizalmas” állásajánlatot is küldött.²⁵

Zaklatás esetén a hatósági eljárás kizárólag a munkáltatói jogkört gyakorló személlyel szemben folytatható le. A munkáltató felelőssége megállapítható minden olyan esetben, amikor a zaklató jellegű magatartás előidézője maga a munkáltató vezetője vagy például egy utasítási joggal rendelkező beosztott. Ezzel összefüggésben kiemelendő, hogy a zaklatásért, mint emberi méltóságot sértő cselekményért a munkáltató abban az esetben is felelős, amennyiben a zaklatást nem ő valósította meg, de arról tudomása volt, s annak megszüntetése vonatkozásában nem tett meg minden tőle elvárható lépést, hanem azt a munkavállalók magánügyének tekintette. Ebben az esetben azonban egyértelműen kiderült, hogy a munkáltató nem csupán tudatában volt a kérelmezőt érintő zaklatásnak, hanem annak aktív előidézője volt, azaz az Ebktv. 10.§-ában nevesített tényállás valamennyi megvalósítási lehetőségét kimerítette. Nem felelt meg a valóságnak azon érvelése sem, miszerint a légkört kérelmező, valamint kollégája alakították ki a női munkatársakat lekezelő magatartásukkal, hiszen a hangfelvételek éppen ennek az ellenkezőjét bizonyították. Kérelmező ugyanis konkrétan rákérdezett arra, hogy az ügyvezető szerint mi az oka a kialakult légkörnek, valamint miért tartják őket homoszexuálisoknak, amire az ügyvezető hosszasan, megszakítás nélkül, megalázó módon részletezte az eltérő szexuális orientációval rendelkező személyekről, illetve az érintettekről kialakult negatív véleményét. Kérelmező, valamint kollégája összeférhetlenségével kapcsolatosan ugyanakkor a felvételeken egyetlen hivatkozás sem volt hallható, illetve azt a tanúbizonyítás sem támasztotta alá. A Hatóság nyomatékosan rámutatott, hogy azon megjegyzések, miszerint kérelmező, illetve kollégája nem ismerték azt a szót, hogy köszönöm, külön ebédeltek, valamint nem jártak ki együtt dohányozni, valóságtartalmuk esetén sem indokolták a munkáltató szélsőségesen zaklató jellegű viselkedését.

A lefolytatott bizonyításból az is megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben védett tulajdonságára tekintettel közvetlen hátrányos megkülönböztetést is megvalósított. Az eljárás alá vont képviselőjének azon érvelése, miszerint nincsen összehasonlítható csoport, nem állta meg a helyét, mivel egyértelműen elhangzott az ügyvezető szájából az a kijelentés, hogy kérelmezőt feminin viselkedése miatt a képernyőről le kell venni („esetleg rádióban elmenne”). Kérelmező pozícióját nyilvánvalóan valakivel be

²⁵ 985/2010.

kellett, illetve kell majd tölteni, mely esetek mindegyike megvalósítja a törvényi tényállást. A munkáltató sem cáfolta, hogy kérelmező ezt követően kizárólag egy műsorban volt képernyőn, míg előtte számos műsorban szerepelt. Ezen interjú elkészítését ugyanakkor a kiválasztott kolléga nem vállalta. A munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmezőt vélt nemi orientációja miatt más dolgozókkal szemben nem engedte kamera elé állni, s ezen magatartásával, valamint intézkedéseivel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben annak vélt szexuális orientációja miatt ellenséges, megalázó, megszegyenítő, illetve félelemkeltő környezetet alakított ki, mellyel megvalósította az Ebktv-ben nevesített zaklatás tényállását, s mely végül a kérelmező munkaviszonyának megszűnéséhez, illetve egészségi állapota romlásához vezetett.

A Hatóság a munkáltató felelősségét állapította meg egy homoszexuális fiatalember zaklatása miatt indult ügyben.²⁶ A panaszossal szemben közvetlen munkahelyi felettese, aki azonban nem volt azonos a munkáltatói jogkör gyakorlójával, a panaszos homoszexualitásával összefüggésben megalázó, megszegyenítő munkahelyi légkört alakított ki. A megszegyenítő légkör rekonstruálására a munkatársak tanúkénti meghallgatása adott lehetőséget. A zaklató felettes munkaidőben, a munkavégzés helyén, többnyire a kérelmező háta mögött, a többi munkatárssal gyakorta viccelődött a kérelmező LMBT közösséghez tartozásán, szexuális szokásain, illetve a panaszt munkatársai előtt szexuális irányultságára utaló pejoratív jelzőkkel illetve. A munkahelyi felettes nem csak szóban gúnyoldott a kérelmező homoszexualitását, hanem kézmozdulatait, hanghordozását is kifigurázta, imitálta a munkatársak előtt.

Az eljárás során meghallgatott tanúk vallomása alapján ugyanakkor az is megállapítható volt, hogy a munkahelyi légkör nem csak az LMBT közösséghez tartozó kérelmező számára volt megalázó, megszegyenítő, hanem a nőket is sértette a férfi munkatársak szexuális tartalmú viccelődése.

A kérelmező nem vitatottan panaszt emelt a munkahelyi felettesel szemben és beadta felmondását, amit azonban munkáltatója nem fogadott el, ígértet téve arra, hogy a jövőben nem fog hasonló előfordulni.

A munkahelyi felettes gúnyolódásai azonban tovább folytatódtak, abba gyakran már a munkatársak is bekapcsolódtak. A munkahelyi felettes az eljárás során mindvégig azzal védekezett, hogy nem volt célja a kérelmező megalázása, a viccelődésekkel nem bántani kívánta, egyszerűen közvetlen, „laza” munkahelyi légkör kialakítása volt a célja. A tárgyaláson bocsánatot kért a kérelmezőtől. Az ember szexuális irányultsága emberi méltóságának és személyiségének egyik alapvető fontosságú eleme. Az Alkotmánybíróság a szexuális irányultságon alapuló különbségtételt az Alkotmány 70/A. § szerinti egyéb helyzet alapján nyilvánította alkotmányellenesnek²⁷, az Ebktv. pedig már, mint nevesített tulajdonságot részesít védelemben.

Az Alkotmánybíróság 21/1996. (V. 17.) AB határozatában elvi érveléssel szögezte le, hogy a „nem szerinti (nemi szerep szerinti) megkülönböztetés valóban megengedhetetlen ott, ahol a nemi szerep az illető életviszony lényegét tekintve közömbös, de legalábbis nincs alkotmányosan igazolható súlya”.

A Hatóság eljárása során kizárólag a munkáltató, és nem a zaklató magatartást tanúsító munkavállaló felelősségét vizsgálhatta, tekintettel arra, hogy az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének megtartására a munkáltató köteles.

Az egyenlő bánásmód követelménye nem csak tevételesen, de mulasztással is megsérthető, így tehát azzal is, ha a munkáltató a tudomására jutott diszkriminatív intézkedéssel szemben

²⁶ 49/2010. sz. ügy

²⁷ AB 20/1999. (VI. 25) határozat

nem lép fel, annak felszámolása érdekében nem tesz intézkedéseket, illetve nem biztosítja a munkavállalók számára a diszkriminációs gyakorlattal szemben a panasztételi lehetőséget. Az eljárás során bizonyítást nyert, hogy a megszegyenítő munkahelyi légkör széles körben érzékelhető volt, az a zaklató munkahelyi vezető felettése számára is nyilvánvalóvá kellett, hogy váljon már a kérelmező panaszát megelőzően is, így a Hatóság a befogadó munkahelyi légkör biztosítását elmulasztó munkáltatót marasztalta el az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt. A Hatóság 2.000.000,- Ft összegű bírság kiszabásáról rendelkezett. Az elmarasztalt munkáltató a Hatóság határozatával szemben bírósági felülvizsgálatot kezdeményezett.

Megtorlás

Aki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emel, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, magatartása jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget, megtorlást követ el. Ez a rendelkezés mindazok számára nyújt jogérvényesítési lehetőséget, akik akár saját, akár mások hátrányos megkülönböztetésével szemben valamely eljárásban felléptek, s ezért éri őket sérelem.

Különös jelentősége lehet a megtorlás miatti eljárásoknak azokban az ügyekben, amikor valaki azért van kitéve megtorlásnak, mert például tanúként szerepelt egy diszkriminációt vizsgáló eljárásban. A megtorlás kivételével minden diszkriminatív magatartás megállapításának feltétele, hogy az összefüggésbe hozható legyen valamely védett tulajdonsággal. Ezzel szemben a megtorlás megállapíthatóságának feltétele, hogy a kérelmező korábban valamilyen jogérvényesítő eljárásnak a résztvevője legyen, ahol az egyenlő bánásmód érvényesülése érdekében lépett fel, a megtorló intézkedést vele szemben erre tekintettel tették. Fontos megjegyezni, hogy nem kizárt, de nem is szükséges, hogy akit a megtorlás ér, rendelkezzen védett tulajdonsággal, valamint nincs jelentősége annak sem, hogy milyen eljárásban lépett fel a diszkrimináció ellen, vagy amiatt. Ebben az esetben már a megtorlás kilátásba helyezése is megalapozza a Hatóság eljárását.

Az egyik ilyen vizsgált ügyben kérelmező a Hatóság budapesti esélyegyenlőségi referensénél jegyzőkönyvbe mondta panaszát, és eljárás megindítását kérte munkáltatójával szemben, azonban kérelmét még azt megelőzően, hogy a Hatóság az eljárás megindításáról hivatalosan értesítette volna kérelmező munkáltatóját, később visszavonta, így a Hatóság az eljárást megszüntette. Ezt követően kérelmező ismét a Hatósághoz fordult, mert álláspontja szerint munkáltatója a korábbi eljáráskezdeményezése miatt megtorlást alkalmazott vele szemben azzal, hogy táppénzen tartózkodása alatt belső levelezési rendszerét megszüntette.²⁸ Az eljárásban meghallgatott több tanú úgy nyilatkozott, hogy az eljárás alá vontnál még jelen eljárás megindításáról szóló hivatalos értesítés kézhezvételét megelőzően - informális módon - többen is tudomást szereztek arról, hogy kérelmező a Hatóság eljárását kérte. Kérelmező felettése, aki az eljárás alá vont esélyegyenlőségi irodáját vezette, maga is tudott „folyosói pletyka” szintjén minderről. A Hatóság azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont magatartása, alkalmas volt-e joghátrány okozására, illetve a kérelmező által sérelmezett magatartás összefüggésben volt-e azzal, hogy korábban a hatósághoz fordult. A megtorlás vizsgálatakor az erre hivatkozó kérelmezőnek nem kell védett tulajdonsággal rendelkeznie, és az sem szükséges, hogy vele összehasonlítható helyzetben lévőket vizsgáljon a hatóság. Mindazonáltal a Hatóság meghallgatta a kérelmező indítványára azt a két tanút, akik korábban

²⁸ 664/2010. sz. ügy

ugyancsak huzamosabb ideig voltak táppénzen, arra nézve, hogy esetükben a munkáltató miként járt el a belső levelezési rendszert illetően. Megállapítható volt, hogy az egyik tanú belső levelezési rendszerhez való hozzáférését az eljárás alá vont azt követően, hogy a tanú másodszor is táppénzre ment, leállította, már a táppénz elején. A másik tanú arra emlékezett, hogy a táppénz elején otthonról még bejelentkezett a belső levelezési rendszerbe, és azt használta, később azonban már nem, ugyanakkor arra nézve, hogy az leállításra került-e, nem tudott nyilatkozni, mivel a rendszer használatára egyébként nem volt szüksége. Mindkét tanúnak azt követően, hogy a táppénzes állományuk lejárt, megszűnt a munkaviszonya az eljárás alá vontnál. A tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arra nézve, hogy táppénz alatt a belső levelezési rendszer használatára munkavégzés céljából nem volt szükségük, munkát ugyanis nem végeztek. Az eljárás során a felek egybehangzóan állították, hogy a kérelmező 2010. február 10-től volt táppénzen és március 9-én tájékoztatta az esélyegyenlőségi irodát vezető felettesét arról, hogy gyermeket vár, emiatt huzamosabb időn át nem fog munkát végezni. Az eljárás során az is megállapítható volt, hogy kérelmezőnek a táppénz idején munkavégzési kötelezettsége nem volt, erre utasítást az eljárás alá vonttól nem kapott, kivéve a munkakör átadása, amely azonban még azt megelőzően szóba került, hogy Kérelmező táppénzes állományba ment. Kérelmező az eljárás során határozottan állította, hogy közvetlen felettese akkor, amikor saját felettesei felé e-mailben kezdeményezte kérelmező belső levelezési rendszerének korlátozását, a „jobb félni, mint megijedni” szavakat használta. Kérelmező tanúbizonyítással kívánta ezt igazolni, azonban végül erre nézve nem jelölt meg tanúkat. Kérelmező felettese viszont a személyes meghallgatása során fenntartotta a hatósághoz becsatolt írásbeli nyilatkozatát, amely szerint arra tekintettel kérte kérelmező munkahelyi levelezőrendszerének korlátozását, hogy kérelmező tartósan táppénzes állományban maradt, így munkavégzési kötelezettsége nem volt, feladat nem került részére kiosztásra. Az eljárásban az is megállapítást nyert, hogy a levelezőrendszer nem került letiltásra, mivel az oda érkező e-mailek fogadására és tárolására továbbra is alkalmas maradt, és aktiválást követően ahhoz ismét hozzá lehet férni. Mindezt alátámasztja a Hatósághoz becsatolt, és kérelmező közvetlen felettese által 2010. március 25-én a service-desk részére írt e-mail, amelyben kérelmező tartós betegállományára tekintettel kéri a belső levelezés korlátozását/felfüggesztését.

A Hatóság álláspontja szerint teljesen életszerű és kimentésként elfogadható körülmény az, ha a tartósan munkát nem végző munkavállaló munkahelyi levelezési rendszere felfüggesztésre kerül, különösen akkor, ha munkát nem kell végeznie, erre utasítást nem kapott. Mindez összhangban áll a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményével is, hiszen a munkáltató nem azonnal intézkedett, hanem azt követően, amikor kérelmező közlését követően megbizonyosodott arról, hogy kérelmező gyermekvállalás miatt huzamosabb ideig nem fog munkát végezni. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a munkahelyi levelezési rendszer azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalók annak segítségével munkát végezzenek, azt munkavégzésükhöz használják. Minderről az eljárás alá vont belső hírlevelében tájékoztatta munkavállalóit, még azt megelőzően, hogy kérelmező a hatósághoz fordult volna korábbi panaszával. Kérelmezőnek - mivel munkát nem végzett - semmilyen indoka nem volt arra, hogy a munkahelyi levelezést használja, így nem volt megállapítható az, hogy annak felfüggesztése miatt hátrány érte. A megtorlás tényállását a hatóság nem látta megállapíthatónak, így a kérelmet elutasította.

II.1.3. Munkaviszony megszüntetésével összefüggő ügyek

Megállapította a Hatóság, hogy az eljárás alá vont munkáltató kérelmezővel szemben terhessége miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor munkaviszonyát

próbaidő alatt azt követően, hogy a kérelmező terhességéről közvetlen főnökét tájékoztatta, megszüntette.

A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve a munkáltatótól nem kívánja meg a felmondás indokolását, ha a munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt történik. (Mt. 97. § (2) bekezdés a) pont.)

Ennek ellenére a közigazgatási eljárás során a munkáltatóra az Ebktv. 22. § -ban leírt kimentési szabályok vonatkoznak, tehát a munkáltató nem mentesülhet a felelősség alól pusztán az Mt. fenti szabályára való hivatkozással.

A vizsgált esetben a munkáltató azzal érvelt, hogy kérelmező nem megfelelően végezte a munkáját, ezért bocsátották el. A Hatóság azt vizsgálta, hogy a kérelmezővel együtt dolgozó munkavállalók esetében volt-e panasz munkájukra. Mivel a munkáltató a dolgozóit rendszeresen írásban értékelte, a Hatóság felhívására ezeket az értékelési lapokat becsatolta, melyekből megállapítható volt, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal kapcsolatban is tett a munkáltató negatív értékelést azok munkavégzésére, nemcsak kérelmező esetében fordult ez elő. Az értékelési lapokból az is megállapítható volt, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetését követően is voltak problémák a munkavállalók munkavégzésével kapcsolatban, mégsem került senkinek megszüntetésre a munkaviszonya. A munkáltatói jogkör gyakorló személy, valamint kérelmező közvetlen felettese is elismerte a tárgyaláson, hogy tudomással bírtak kérelmező várandósságáról azt megelőzően, hogy a munkaviszonya megszüntetésre került.²⁹

A Hatóság egy másik ügyben a munkáltató kimentése alapján elutasította a panaszos kérelmét. A kérelmező azt sérelmezte, hogy korábbi munkáltatója terhessége miatt, azzal okozati összefüggésben szüntette meg munkaviszonyát próbaidő alatt. Az eljárás során a volt munkáltató azonban okiratokkal bizonyította, hogy a kérelmező munkaviszonya megszüntetéséről a terhességéről való tudomásszerzést megelőzően döntött, így a hátrány és a védett tulajdonság közötti összefüggés hiánya miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem volt megállapítható³⁰.

A munkáltató eredményesen kimentheti magát, ha bizonyítja, hogy a különbségtételt a munka jellege, vagy természete indokolta, arányos volt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételen alapult (Ebktv. 22. § (1) a) pont). A fentiekre tekintettel az eljárás alá vontnak azt kellett bizonyítania, hogy kérelmező munkaviszonyát nem anyasága (várandóssága), mint védett tulajdonsága miatt szüntette meg próbaidő alatt azonnali hatállyal. Jóllehet a munkáltató (és munkavállaló) nem köteles megindokolni döntését amennyiben a munkaviszonyt a próbaidő letelte előtt kívánja megszüntetni, a bírói gyakorlat azonban egységes a tekintetben, hogy intézkedésének, döntésének meg kell felelnie a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének³¹. Miként a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, az egyenlő bánásmód követelménye is olyan általános alapelv, amely a munka törvénykönyvének egészét, az abban szabályozott jogviszonyok teljes körét áthatja. Így annak ellenére, hogy a munkáltató nem köteles megindokolni a munkavállalónak a próbaidő alatt történő munkaviszony megszüntetéséről szóló döntését, az egyenlő bánásmód követelményébe nem ütközhet döntése. A hatóság előtti eljárások során a munkáltató sikeres kimentése érdekében rákényszerülhet, hogy döntését megindokolja, igazolja, hogy a

²⁹ 122/2010. sz. ügy

³⁰ 163/2010.sz. ügy

³¹ BH 1995.608

munkaviszony megszüntetése nem volt összefüggésben a munkavállaló valamely védett tulajdonságával.

A Hatósághoz forduló 78 éves kérelmező 2002. óta – megbízási szerződéssel – vagyónőrként dolgozott a vagyónvédelemmel foglalkozó kft-nél. Megbízási szerződését a kft. 2009-ben felmondta arra hivatkozva, hogy a gazdasági válság miatt kénytelen személyi állományát átszervezni és a megmaradt munkaterületeken elsősorban azokat a kollégákat alkalmazza, akik nem nyugdíj mellett dolgoznak, alkalmazotti jogviszonyban állnak, fiatal- illetve kiskorú gyermekeiket nevelő családok szülők.

Kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert véleménye szerint életkora miatt került sor megbízási szerződésének felmondására. A munkáltató azzal védekezett, hogy a gazdasági válságra tekintettel két megbízója is felmondott, ezáltal a cégnél vagyónőri munkahelyek szűntek meg, ezért létszámleépítést kellett végrehajtania. Tizenegy főből öt különböző életkorú személyt küldtek el. A munkáltató ugyanakkor mérlegelte, hogy a nyugdíjasoknak adjon munkát, vagy azoknak, akiknek más rendszeres jövedelmük nincs. A kft. a döntése meghozatalakor tekintettel volt a dolgozók anyagi helyzetére és arra, hogy ne maradjanak ellátás nélkül. A kft. azt is felhozta védekezésül, hogy kérelmező már 71 évesen került a céghez, tehát idős kora ellenére alkalmazták.

A hatóság elfogadta a munkáltató védekezését és elutasította a kérelmet. Az Ebktv. 22. § (1) bek. a) pontja alapján a munka jellege vagy természete alapján indokolt, lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek fogadta el a kft. által alkalmazott megoldást. A hatóság határozata hivatkozott a foglalkoztatási keretirányelv (2000/78 EK) 6. cikkére is, amely kimondja, hogy „a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha - a nemzeti jog keretein belül - egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, - beleértve a foglalkozáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket -, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.”

Kérelmező a kérelmet elutasító határozatot megtámadta a bíróságon, azonban az első tárgyalást megelőzően elállt kereseti kérelmétől.³²

³² 101/2010. sz. ügy

II. 2. Áruk forgalmazása és szolgáltatás nyújtása

Az Ebktv. tárgyi hatályának meghatározása során a magánjogi jogviszonyok egy jelentős szeletére terjeszti ki az egyenlő bánásmód követelményét. Ez figyelemre méltó, előremutató szabályozás, és egyben a hatósági tevékenység arculatára is jelentős hatása van. A klasszikus (vertikális) szabályozási megközelítés mára meghaladottá vált, az újabb jogalkotási tendenciák abba az irányba mutatnak, hogy a horizontális, vagyis magánszemélyek közötti jogviszonyok tekintetében is szükséges érvényesíteni diszkriminációmentesség követelményét.³³ A hazai szabályozás, ahogy számos más vonatkozásban (így a védett tulajdonságok európai összevetésben is rendkívül széles körű, és nem zárt meghatározásával, vagy a bizonyítás kérdésének szabályozásával) ebben a tekintetben is rendkívül haladó szellemű, hiszen a magánjogi viszonyok széles körére terjed ki. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, a diszkriminációtilalom közjogi fogantatású szabályozása, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott közigazgatási eljárás magánjogi viszonyokra gyakorolt hatása érdekes határterületet hoz létre.

A magánjogi viszonyok közül a munkajog már régóta erőteljes állami beavatkozás tárgya. A jogviszony sajátosságai, a felek pozíciójában mutatkozó egyensúlytalanság és a jogviszony jelentősége, tartóssága mind ezt indokolják. Amikor azonban az Ebktv. kimondja, hogy, tekintettel a jogviszony nyilvános jellegére³⁴, mindazok a magánjogi jogalanyok is meg kell, hogy tartsák az egyenlő bánásmód követelményét, akik személyek előre meg nem határozható, nagyobb köre számára kínálják szolgáltatásukat, a szabályozási kör magánjogi területre való betörésének leginkább progresszív lépését teszi meg. A törvény hatályának ez a kiterjesztése a hatósági tevékenység egyik legérdekesebb, legszínesebb területét hozza létre, ahol a sokszínűség mellett jól megfigyelhető tendenciák is megmutatkoznak.

II.2.1. Pénzügyi szolgáltatások

A hitelezéssel és egyéb banki, pénzügyi szolgáltatásokkal kapcsolatos panaszok jelentős számban fordulnak elő joggyakorlatunkban.

Ezzel kapcsolatban a Hatóság irányadónak tekintette az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 10.007/2/2006. számú állásfoglalását³⁵, amely szerint az Ebktv. 5. § b) pontja alapján

³³ Ld.pl. Menyhárd Attila: „Az emberi jogok magánjogi érvényesülése” In: Liber Amicorum Studia L. Vékás Dedicata, 2009 – Ünnepi dolgozatok Vékás Lajos tiszteletére, ELTE ÁJK Polgári jogi Tanszék, Budapest, 2009. 225-247.

³⁴ Ld. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényjavaslat Indokolása: Az 5. § a)-b) pontjai esetében a jogviszony nyilvános jellege, míg a c) pont esetében az állami támogatás ténye indokolja a követelmény megtartásának kötelezettségét. Az 5. § d) pontja nem jelent változást a jelenlegi szabályozáshoz képest, mivel az Mt. 5. §-a e jogviszonyok tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenleg is előírja. A foglalkoztatással összefüggő jogviszonyok tekintetében emellett a Tanács 2000/78/EK irányelve szerint is az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

³⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az Ebktv. hatályáról kiadott 309/2/2011 (III.25.) számú állásfoglalása hatályon kívül helyezte

a törvény hatálya alá tartoznak a hitelintézetnek minősülő jogi személyeknek a hitelintézeti törvényben szabályozott jogviszonyai.³⁶

Különösen gyakori esetként képviselnek azok az ügyek, amelyekben a hitelkérelmeknek az igénylő életkora miatti elutasítása merül fel. Ezzel kapcsolatban a Hatóság gyakorlata összhangban van a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Felügyeleti Tanácsának a lakossági hitelezés előzetes ügyfél-tájékoztatási és fogyasztóvédelmi elveiről szóló 9/2006. (XI.7.) számú ajánlás B részének 6. pontjában foglaltakkal. Az ajánlás kimondja, hogy az életkor nem lehet a hitelezésnél automatikus elutasítási indok, a pénzügyi szolgáltatóknak mérlegelniük kell, hogy a kockázatok figyelembe vételével az idős ügyfelek részére hogyan nyújthatnak szolgáltatásokat. A Hatóság gyakorlata ennek megfelelően követi azt az alapelvet, hogy a hitelkérelem életkor miatti automatikus elutasítása nem elfogadható. Egy ügyben volt arra példa, hogy a 72 év feletti ügyfelek esetében a hitelkérelem elutasítása minden esetben bekövetkezett, vagyis egyáltalán nem mérlegelte a pénzügyintézet az egyedi szempontokat, ekkor a hatóság megállapította a jogsértést³⁷.

A 78 éves budapesti férfi egy barkács áruházban – ahol egyébként törzsvásárlói kártyával rendelkezett – felfigyelve az erről szóló hirdetményre, barkács áruházi hitelkártyát szeretett volna beszerezni. Leadta az ehhez szükséges dokumentumokat, ám hosszas várakozás után indoklás nélkül elutasították hitelkártya igénylését, holott a hirdetmény szerinti általános feltételeknek mindenben megfelelt. A panaszos véleménye szerint életkora miatt utasították el a hitelkérelmét. A bank az eljárásban arra alapította védekezését, hogy a hitelkártya-igénylés elbírálásakor nem alkalmaz felső életkori határt, hanem alapos és jól átgondolt hitelkockázat-elemzésen keresztül felméri az ügyfél teherbíró képességét, és kizárólag jövedelemi alapon hitelez. A Hatóság nem fogadta el a pénzügyintézet védekezését, mivel a becsatolt kimutatásból egyértelműen megállapítható volt, hogy a vizsgálat időszakban valamennyi 72 év feletti személy a hitelkártya-igénylését elutasították. Az eljárás alá vont arra is hivatkozott, hogy a PSZÁF vizsgálata a bank hitelkártya termékkel kapcsolatos gyakorlatát megfelelőnek találta. A megkülönböztetés kimentéséhez ez nem volt elégséges különös tekintettel arra, hogy a PSZÁF jelentés azt is tartalmazza, hogy amennyiben az ügyfél életkora meghaladja a 72 évet, úgy egyedi kockázatkezelési döntés eredményeként például alacsonyabb hitelkerettel lehetséges az engedélyezés. A fentieken túl a bank azzal érvelt, hogy a kérelmezőnek két áruvásárlási hitelét is jóváhagyta – függetlenül az életkorától. Ez viszont csupán azt igazolta, hogy a bank az áruvásárlási hiteleknel nem alkalmazott diszkriminációt a kérelmezővel szemben. Az eljárás alá vont arra is hivatkozott, hogy a hitelkártya-igénylés elutasítása esetén – tekintettel arra, hogy az ügyfél által benyújtott dokumentumok visszaadásra, az egyéb dokumentumok pedig megsemmisítésre kerülnek – utólag nem tud érdemben nyilatkozni az elutasítás konkrét indokáról. A Hatóság a bank ezen érvelését sem fogadta el, ugyanis az eljárásban alkalmazott osztott bizonyítás szabályai szerint az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy a kérelmező által valószínűsített körülmények nem állnak fenn. Mivel a

³⁶ Az állásfoglalás szerint „a hitelintézetek által nyújtott szolgáltatások körét az erre vonatkozó jogszabály pontosan meghatározza. A tevékenységi körök egy részének gyakorlásához elengedhetetlenül szükséges, hogy az az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben történjék (pl. pénzforgalmi szolgáltatások nyújtása, letéti szolgáltatás, széfszolgáltatás), más tevékenységi körökhöz pedig az szükséges, hogy a hitelintézet előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tegyen (pl. betét gyűjtése és más visszafizetendő pénzeszköz – saját tőkét meghaladó mértékű – nyilvánosságtól történő elfogadása; hitel és pénzkölcsön nyújtása).” Az állásfoglalás szerint „mindezek alapján az Ebktv. rendelkezései a hitelintézetek jogviszonyaira kiterjednek, az ezekkel kapcsolatos ügyeket a[z Egyenlő Bánásmód] Hatóságnak érdemben kell vizsgálnia”.

³⁷ 188/2010.sz. ügy

bank nem tudta bizonyítani, hogy a hitelkártya igénylés elutasításának tárgyilagos mérlegelés szerinti, az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt. A Hatóság megállapította, hogy a bank megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a határozat 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát és a bankot 5 millió forint bírság megfizetésére kötelezte. A határozatot egyik fél sem támadta meg.

A Legfelsőbb Bíróság előtt zárult le az az ügy³⁸, amelyben a kérelmező az egyik banknál hitelkártya igénylést nyújtott be, azonban azt életkorára hivatkozással elutasították. A bank a rendkívül perorvoslat iránti kérelmében arra hivatkozott, hogy a kérelmező egyrészt nem nyújtott be szabályos hitelkérelmet, másrészt ha ezt be is nyújtotta volna, valószínűsítenie kellett volna, hogy a kérelem elutasítására az Ebktv. 8. § o) pontja szerint került sor. A Legfelsőbb Bíróság ítéletében kifejtette, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdése valószínűsítési kötelezettséget ír elő a kérelmező részére, amely azonban eljárási szempontból nem azonosítható a bizonyítás kötelezettségével. A valószínűsítés ugyanis alacsonyabb fokú alátámasztást jelent, mint a bizonyítás, ténylegesen az eljárás megindításához szükséges adatok szolgáltatását jelenti, minthogy az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A Hatóságnak tehát az eljárás megindításához csak azt kell vizsgálnia, hogy a kérelmező a védett tulajdonsága meglétét valamint a hátrány bekövetkeztét milyen módon valószínűsítette. A Legfelsőbb Bíróság sem osztotta a banknak azt az érvelést, mely szerint a kérelmező nem szabályszerűen nyújtotta be a hitelkérelmét. Álláspontja szerint ugyanis a jogsérelem okozása szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a hitelkérelem benyújtására milyen módon került sor, illetve hogy az megfelelt-e a banki szabályzatoknak. A bank és a kérelmező közötti levelezés tartalmából ugyanis kétséget kizáró módon meg lehetett állapítani, hogy a kérelmező a banknál hitelkártyát igényelt, amelyet kockázatvizsgálatot követően a bankfiók elutasított.

Egy másik ügyben a pénzügyi szolgáltató által az eljárásban bemutatott belső szabályzatok szerint a kérelmező részére egyértelműen hitelt kellett volna nyújtania, mert az ezekben előírt a feltételeknek megfelelt, ám ezt nem tette meg. Mivel a pénzügyi szolgáltató az elutasításnak ésszerű, az adott jogviszonnal összefüggő okát nem adta, így a hatóság megállapította a jogsértést³⁹, mivel az Ebktv. szerinti osztott bizonyítási szabályok érvényesülnek ebben a körben is, így az Ebktv. 7. § (2) bek. b) pontja szerint, az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő ésszerű indokra való hivatkozással van kimentésre lehetőség ezekben az esetekben. Elfogadta a Hatóság a hitelkérelem elutasításának indokaként azt, hogy a kérelmező eladósodottsági mutatója meghaladta azt a mértéket, amely alatt a szolgáltató belső szabályzata a hitel nyújtását engedélyezi⁴⁰. Elfogadható kimentés volt az is, hogy a kérelmezővel többször kötött már a pénzügyi intézet nagyobb összegre szóló hitelszerződést, ám ezen ügyletek a kérelmező érdekkörében felmerült okból nem mentek teljesedésbe, vagyis a kölcsön felvételére végül nem került sor, és így a pénzügyi intézet a negyedik alkalommal a hitelkeret biztosítására irányuló kérelmet elutasította⁴¹.

³⁸ 92/2008. sz. ügy

³⁹ 1044/2010. sz. ügy

⁴⁰ 477/2010. sz. ügy

⁴¹ 87/2010. sz. ügy

Ebben a körben érdekes hatásköri kérdést vetnek fel azok a Hatóság előtt 2010-ben nagyobb számban előforduló panaszok, amelyek azt kifogásolják, hogy a kérelmező életkora miatt nem kapott valamely nagyáruházban bevásárló kártyát. Ezek a termékek a kedvezményes, akciós vásárlási lehetőségeken túl hitelkeretet is biztosítanak a vásárlásokhoz, így a kártyaigénylés elutasításánál felmerül az a kérdés, hogy az igénylés elutasításának oka a kérelmező életkora volt, mint kockázati tényező. Annak ellenére, hogy az ilyen kártyák igénybe vétele, és azok kiadásának megtagadása hasonló kérdéseket vet fel, mint a fentebb részletezett hitelezési ügyek, a PSZÁF hatásköre nem terjed ki ezek vizsgálatára. Ennek oka az, hogy ezek a kártyák nem minősülnek készpénz-helyettesítő fizetési eszköznek⁴². Ugyanakkor a Hatóság, tekintettel arra, hogy ezek az ügyek hasonlóságot mutatnak, a különbségtétel jogszerűségének megítélésakor a pénzügyi szolgáltatók hitelezési gyakorlatának vizsgálatakor kimunkált, fent ismertetett elveket követi ezekben az ügyekben is.

Életkoron alapuló hátrányosan megkülönböztető gyakorlattal találta szembe magát az a 85 éves kérelmező, aki egy vidéki utazási irodánál szeretett volna biztosítást kötni társasutazásra.⁴³ Érdeklődésére egy olyan nyomtatványt bocsátottak a rendelkezésére, ami szerint a biztosító társaság 80 év feletti ügyfelek részére egyáltalán nem köt biztosítást. Ezt a fajta kockázatkizáró megoldást tartotta igazságtalannak, hiszen korára tekintettel magasabb díjat fizetni készen állt volna. Ezen túl ezzel az utazása is bizonytalanná vált. A tárgyaláson a biztosítótársaság sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy kérelmezőt hiányosan tájékoztatták az általa igénybe vehető szolgáltatásokról. Az eljárás alá vont elismerte, hogy a sérelmezett feltétel a fő biztosítási termék vonatkozásában valós, és szakmai tradíción alapul, azonban létezik helyettesítő termék, ami a kérelmező által igénybe venni kívánt összes szolgáltatást tartalmazza, és az nem kötődik korhatárhoz. Az iroda felajánlotta kérelmezőnek az erre a termékre való szerződéskötés lehetőségét. A felek az eljárásban egyezséget kötöttek, mivel a fenti vállalással kérelmező az ügyet lezártak tekintette. A biztosítótársaság kijelentette, hogy eddigi gyakorlatát folytatja a jövőben is, vagyis elkötelezett marad a 70 év feletti ügyfelekkel szembeni egyenlő bánásmód követelménye mellett, és erre üzleti partnereinek figyelmét is felhívja. Elmondása alapján szakmai tradíció, hogy kockázatkizárási okból 80 évnél húzzák meg a felső korhatárt, de valószínűleg idővel mindez átértékelésre kerül majd. Tárgyi ügyben jó példaként szolgálhatnak, mivel rendelkeznek egy olyan kiegészítő szolgáltatással, ami mintegy feloldja a korban rejlő biztosítási kockázat és az egyre több, idősebb korú aktív

⁴² A pénzügyi szolgáltatás fogalmát a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény határozza meg. A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének álláspontja szerint a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletéről szóló 2007. évi CXXXV. törvény (Psztv.) 48/A. §-ában meghatározott speciális szolgáltatási körben van a PSZÁF-nek lehetősége, hatásköre fogyasztóvédelmi eljárás lefolytatására, akkor, ha a Psztv. 4. §-ában meghatározott szolgáltató által az ugyanebben a szakaszban meghatározott szolgáltatással kapcsolatos a panasz, és a kérelem a vonatkozó ágazati jogszabályok a szolgáltatás igénybe vevőit védő szabályainak a megsértését kifogásolja, vagy pedig ugyanebben a szolgáltatási körben a fogyasztókkal szembeni tisztességtelen kereskedelmi gyakorlat tilalmáról, a gazdasági reklámtevékenység alapvető feltételeiről és egyes korlátairól, illetve az elektronikus kereskedelmi szolgáltatások valamint az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások egyes kérdéseiről szóló törvények rendelkezéseinek megsértését panaszolja. Mivel a különböző bevásárlókártyák, amelyek meghatározott hitelkeretet is biztosítanak a fogyasztók számára, nem minősülnek készpénz-helyettesítő fizetési eszköznek a vonatkozó szabályozás szerint, azért a PSZÁF hatásköre ezekre az ügyekre nem terjed ki, itt az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett még a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóságnak van lehetőséget vizsgálatot lefolytatni.

⁴³ EBH/1124/2010

személy problematikáját. Ugyanakkor arra is rámutat ez az eset, hogy mennyire hangsúlyos a szolgáltatások szektorban a pontos és részletes információ, a kommunikáció minősége.

Az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés fontos ebben a körben, ám, bármennyire jelentős is ez a fajta megkülönböztetés, fontos hangsúlyozni, hogy a hitelhez jutás, és egyéb pénzügyi szolgáltatások igénybe vétele körében is változatos formákban nyilvánul meg a diszkrimináció. Így a Hatóság megállapított jogsértést olyan ügyben, amelyben a védett tulajdonság a hiteligénylő menekültstátusza volt⁴⁴, vagy egy másik ügyben amiatt, mert a hiteligényléshez szükséges értékbecslés során az ingatlan értékbecslését végző cég „automatikusan” a legrosszabb minősítést adta egy olyan lakóháznak, ami a település köztudomásúan főként roma származású lakosok lakta részén volt⁴⁵.

II.2.2 Akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása

A Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége a 2011-es évet az akadálymentesség évének nyilvánította. A közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés a hatósági tevékenységnek is egyre bővülő esetkörét képezi, mivel az akadálymentesítésre nyitva álló határidők leteltével lehetőség nyílik a komplex akadálymentesítés megvalósulásának vizsgálatára.

Az Országgyűlés a 2007. évi XCII. törvénnyel ratifikálta a 2006. december 13-án New Yorkban elfogadott, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezményt, amelynek 9. cikke kimondja, hogy „a fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelének és az élet valamennyi területén történő teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében a részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy másokkal azonos alapon biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákat és rendszereket, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést, mind városi, mind vidéki területeken”.

Az Egyezmény szellemének és előírásainak megfelelően a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 4. §-a szerint közszolgáltatásnak minősül

fa) minden közhatalmi tevékenység - ideértve a hatósági, kormányzati és minden egyéb közigazgatási, valamint igazságszolgáltatási tevékenységet -, továbbá az Országgyűlés, az Országgyűlésnek beszámolóssal tartozó szervek, az Alkotmánybíróság, az országgyűlési biztosok, az ügyészség, valamint a honvédelmi és rendvédelmi szervek által hatáskörük gyakorlása során kifejtett tevékenység,

fb) az állam által fenntartott intézmény által nyújtott közszolgálati mediaszolgáltatás, továbbá oktatási, közművelődési, közgyűjteményi, kulturális, tudományos, szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, egészségügyi, sport-, ifjúsági, foglalkoztatási szolgáltatás, ellátás, illetve tevékenység,

⁴⁴715/2010. sz. ügy

⁴⁵ 795/2010.sz. ügy

fc) a helyi és kisebbségi önkormányzat hatásköre gyakorlása során kifejtett minden tevékenység - ideértve különösen a hatósági és egyéb közigazgatási tevékenységet -, valamint a helyi és kisebbségi önkormányzat, a nem állami és egyházi fenntartó, illetőleg az általa fenntartott közfinanszírozásban részesülő intézmény által nyújtott *fb)* szerinti szolgáltatás, ellátás, tevékenység,

fd) minden ügyfélszolgálati rendszerben működtetett szolgáltató tevékenység, továbbá

fe) minden olyan hatósági engedély vagy hatósági kötelezettség alapján végzett nyilvános szolgáltató tevékenység, amely település vagy településrész közellátását szolgálja, használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható.

A Fot. 7/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy a fogyatékos személy számára – figyelembe véve a különböző fogyatékosági csoportok eltérő speciális szükségleteit – biztosítani kell a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférést, vagyis azt, hogy a szolgáltatás az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők.

Az akadálymentesítésre nyitva álló határidők tekintetében⁴⁶ a különbséget kell tenni az állami és önkormányzati felelősségi körbe tartozó közszolgáltatásokra, az ügyfélszolgálati rendszerben működtetett tevékenységekre és a közösségi közlekedésre vonatkozó előírások között.

1. az állami felelősségi körbe tartozó - 2007. április 1-jén már működő - közszolgáltatások vonatkozásában az egyenlő esélyű hozzáférés megvalósításának határideje 2010. december 31.

2. Az önkormányzati feladatellátás akadálymentesítésére nyitva álló határidők tekintetében a Fot. melléklete ad eligazítást.

3. Az ügyfélszolgálati rendszerben működtetett közszolgáltatásokra, illetve olyan hatósági engedély vagy hatósági kötelezettség alapján végzett nyilvános szolgáltató tevékenységre, amely település vagy településrész közellátását szolgálja, a Fot. 7/B. § (4) bekezdése alapján a - 2007. április 1-jén már működő - közszolgáltatások vonatkozásában az egyenlő esélyű hozzáférést a közszolgáltatást nyújtó épület nyilvánosság számára nyitva álló részei tekintetében 2013. december 31-éig kell biztosítani. Azon ügyfélszolgálatok esetében, amelyek 2007. április 1., vagyis a Fot. ENSZ Egyezménynek megfelelő szellemű módosításainak hatályba lépése után kezdték meg működésüket, már eleve meg kell felelniük a komplex akadálymentesítés követelményének.

Az ügyfélszolgálati rendszerben nyújtott közszolgáltatás akadálymentesítésével volt kapcsolatos az az ügy, amelyben egy kerekesszékes kérelmező szerint, a lakóhelyén 2010. január 1-től működő gázzolgáltató cég, fogyatékoságával összefüggésben hátrányosan megkülönböztette, amikor a cég ügyfélszolgálati irodájába nem biztosította számára az

⁴⁶ Ld. még: az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 309/1/2011. (II.11).TT. sz. állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről (http://www.egyenlobanasmod.hu/data/TTaf_20110211-1.pdf 2011. március 31-i állapot)

épületbe történő akadálymentes bejutást, és így a közszolgáltatások egyenlő esélyű hozzáférését sem. Eljárás alá vont képviselője érdemi nyilatkozatában előadta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, mivel az épület akadálymentesítéséről – álláspontja szerint – 2013. december 31-ig kell gondoskodnia. A Hatóság kimentésként nem fogadta el, hogy az eljárás alá vont cég – 2010. január 1-jén megnyitott – új ügyfélszolgálati irodáját 2007. április 1-jén már működő közszolgáltatásnak tekintette, arra hivatkozással, hogy az épületben korábban egy áramszolgáltató cég szintén ügyfélszolgálati irodát működtetett. Az iratanyagok alapján az eljárás alá vont cég ügyfélszolgálati irodája, nem minősült 2007. április 1-jén már működő közszolgáltatásnak, mivel az épület 2009. áprilisában került eljárás alá vont tulajdonába, ügyfélszolgálati rendszerben működtetett szolgáltató tevékenységét pedig 2010. január 1-jén kezdte meg. A gázszolgáltató cég ezen ügyfélszolgálati irodája vonatkozásában tehát nem mentesülhetett az akadálymentesítési kötelezettség alól, ezért nem hivatkozhatott a 2013. december 31-i határidőre. A hatóság megállapította, hogy a gázszolgáltató cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltásán kívül más szankciót nem alkalmazott, mivel eljárás alá vont eljárás során tanúsított magatartása (rámpa építése, nyílászáró kicserélése stb.), arra engedett következtetni, hogy a megelőzéshez és a visszatartó hatáshoz fűződő célok így is elérhetők. A Hatóság ebben az ügyben is hangsúlyozta, hogy a közszolgáltatók akadálymentesítési kötelezettségére vonatkozó 2013. december 31-ig tartó határidő megállapításával, a jogalkotó célja nem az, hogy a szolgáltatók a végső határidő betartására koncentrálva az akadálymentesítési kötelezettségüknek addig ne tegyenek eleget, hanem az, hogy a Fot alapelveinek figyelembe vételével, a fogyatékos emberek egyenlő esélyű hozzáféréseinek megteremtése érdekében, az akadálymentesítést - helyzetüket, és anyagi lehetőségeiket is figyelembe véve – minél hamarabb valósítsák meg.

Ezekben az ügyekben a Hatóság fokozottan törekszik arra, hogy az eljárás során a felek között megállapodás szülessen, mivel az egyezség keretében a felek a kérelemben sérelmezett állapotok ésszerű határidőn belül való megváltoztatására vállalhatnak kötelezettséget.

Egyezség született abban az eljárásban, amelyben a panaszos sérelmezte, hogy egy közszolgáltatást nyújtó állami cég, fogyatékoságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor kerekesszékekkel közlekedő mozgássérült személyként, eljárás alá vont, megnehezítette bejutását a mozgássérült személyek számára ügyintézésre kijelölt épületrészbe, valamint az ügyintézés méltatlan körülmények között zajlott. Az egyezségben, eljárás alá vont, határidő megjelölésével vállalta, hogy biztosítja a mozgássérült személyek számára, az ügyintézésre kijelölt épületrész előtt a zavartalan parkolást, az épületbe történő akadálymentes be és kijutást, továbbá lehetővé teszi a mozgássérült ügyfelek számára kialakított mosdóhelyiség korlátozásmentes használatát. Az eljárás alá vont vállalta továbbá, hogy a fűtési szezon kezdetére megjavítja a fűtési rendszert a mozgássérült ügyfelek fogadására kijelölt épületrészben, és állandó világítást biztosít a helyiségben. Az ügyfélfogadó térben olyan bútorokat, és olyan mennységben helyez el, amely megkönnyíti a mozgássérült személyek közlekedését. Az eljárás alá vont vállalta továbbá, hogy a mozgássérült ügyfelek érkezése után haladéktalanul ügyintézőt küld a kijelölt épületrészbe a várakozási idő csökkentése érdekében.

Tekintettel a feladat jelentős költségigényére, a hatályos jogszabályok a közösségi közlekedés egyes területeire vonatkozóan megengedőbb szabályokat tartalmaznak – már amennyiben a kérdés szabályozása tagállami hatáskörben van. A Fot. 29. § (1) bekezdése ebben a körben rögzíti, hogy a közlekedési rendszereknek, tömegközlekedési eszközöknek, utasforgalmi létesítményeknek, jelző- és tájékoztató berendezéseknek - amennyiben jogszabály másként

nem rendelkezik - fokozatosan, de legkésőbb 2010. január 1-jéig kell a 8. §-ban foglalt feltételeknek⁴⁷ megfelelniük.

Az akadálymentesítésre nyitva álló határidőt a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény 87. § (12) bekezdése a vasúti személyszállítás körében 2013. január 1-jében állapítja meg. A törvény kimondja, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés feltételeit a közforgalmú menetrend alapján végzett személyszállításban részt vevő vasúti járműveken, továbbá a pályaudvar, a vasútállomás és a megállóhely személyforgalom lebonyolítására és kiszolgálására szolgáló részében fokozatosan, de legkésőbb 2013. január 1-jéig meg kell teremteni.

Az autóbusszal végzett menetrend szerinti személyszállításról szóló 2004. évi XXXIII. törvény 17. § (9) bekezdése kimondja, hogy az egyenlő esélyű hozzáférést a közforgalmú menetrend alapján végzett személyszállításban részt vevő autóbuszokon, továbbá az autóbuszpályaudvarok és a megállóhelyek személyforgalom lebonyolítására és kiszolgálására szolgáló részében fokozatosan, de legkésőbb 2013. január 1-jéig kell biztosítani.

A légi járműveken utazó fogyatékkal élő, illetve csökkent mozgásképességű személyek⁴⁸ jogairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács által 2006. július 5-i kiadott 1107/2006/EK rendelet a repülőterek és a légi járművek, valamint a légi forgalmi szolgáltatás tekintetében előírja az akadálymentesítési kötelezettséget 2008. július 26-tól, és részletesen szabályozza is annak megvalósítási módját. Az ezzel kapcsolatos panaszok vizsgálatára elsősorban a Nemzeti Közlekedési Hatóság Légügyi Hivatalának, illetve a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóságnak van hatásköre, ám a panaszos választása szerint az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is fordulhat kérelmével, amennyiben az ügy jellege ezt indokolja. Ebben a körben különösen fontos, hogy az érintett hatóságok kapcsolatot tartsanak, az ilyen tárgyú kérelmekről, eljárásokról egymást informálják.

A Hatóság olyan szolgáltatás (vasúti személyszállítás, állomás akadálymentesítése) tekintetében vizsgálta az akadálymentes kialakítás megfelelő voltát, amelynek vonatkozásában az akadálymentesítésre nyitva álló határidő 2013. január 1., azonban a kötelezett már megkezdte az épület átalakítását, és ennek keretében törekedett az akadálymentes kialakításra is⁴⁹. Az ügy érdekessége, hogy az eljárás alá vont sem hivatkozott arra, hogy az akadálymentesítésre nyitva álló határidő még nem telt le, és a Hatóság is, követve a 384/2008. (I. 23.) TT állásfoglalásban foglaltakat⁵⁰, érdemben vizsgálta az akadálymentesítés megfelelőségét, és megállapította, hogy a kérelemben kifogásolt megoldás (rámpa helyett lift kialakítása), az adott esetben indokolt volt, és így a kötelezett az épületet ebben a vonatkozásban megfelelően akadálymentesítette.

⁴⁷ Fot. 8. § A közlekedési rendszereknek, továbbá a tömegközlekedési eszközöknek, utasforgalmi létesítményeknek - beleértve a jelző- és tájékoztató berendezéseket is - alkalmasnak kell lenniük a fogyatékos személy általi biztonságos igénybevételre.

⁴⁸ PRM - „passengers with reduced mobility”

⁴⁹ 1143/2010.sz. ügy

⁵⁰ „A mentesülési határidő azt jelenti, hogy a határidő lejártáig nem kötelezhető az érintett fél az akadálymentesítés megkezdésére. Ha viszont a kötelezett megkezdte a közszolgáltatásnak helyt adó felújítását, átépítését, újjáépítését, akkor csupán a határidőre hivatkozva nem mentesülhet az akadálymentesítési kötelezettség alól. A mentesülési határidő az akadálymentesítés megkezdésére ad halasztást, de folyó munkálatok esetén csupán akkor lehet mentesülni, ha az eljárás alá vont bizonyítja, hogy a munkálatok elmulasztása során az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően járt el.”

Az épületek fizikai akadálymentesítésének követelményeit az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997 (XII. 20.) Korm. rendelet (OTÉK) részletezi, ám az infokommunikációs akadálymentesítés körében nem léteznek ilyen jogszabályi előírások, illetve szabványok. Összességében elmondható, hogy bár az akadálymentesítésre nyitva álló határidő nem egy esetben már lejárt, azonban az akadálymentesítés számos helyen elmaradt, melynek indoka a pénzügyi források hiánya mellett, a szakmai bizonytalanság a kivitelezés mikéntjét illetően. Jelenleg talán a legnagyobb gondot mégsem ez jelenti ezen a területen, hanem az, hogy sem az építetők, sem a tervezők-kivitelezők gondolkodásába nem épült be az akadálymentes kialakítás igénye, ezen szempontok figyelembe vétele. Az akadálymentes kialakítás egyetemes tervezésként⁵¹ való megközelítése, és a fogyatékos fogalmának jelenleg elfogadott meghatározása⁵² nem épült be a közgondolkodásba. A Hatóság törekszik arra, hogy az előtte folyó eljárásokban az ügyfelek együttműködésével, valós megoldásokat találjon, tudatosítsa azt, hogy az akadálymentes kialakítás sokszor kevésbé anyagi ráfordítást igényel, mint inkább az érintettekkel való együttműködést, együtt gondolkodást, akár az épület szolgáltatás-tervezése, akár a használata során. Az akadálymentesítés mindannyiunk érdeke, mert mindenki számára használhatóbb, élhetőbb, kellemesebb környezet jön létre. A Hatóság minden esetben igyekszik olyan megoldást találni, amely igazodik a kötelezettek gazdasági teljesítőképességéhez, azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy habár minden kötelezett az akadálymentes kialakítás magas költségeire hivatkozik, sokszor még az anyagi ráfordításnál is nagyobb áldozatot jelent a megszokott gondolkodási, tervezési sémák feladása.

II.2.3. Telekommunikációs szolgáltatások

A Hatóság előtt 2010-ben indult eljárások között a harmadik jelentős „tematikus” csoportot a telekommunikációs szolgáltatásokkal kapcsolatos panaszok jelentették. Ebben a körben említendőek azon ügyek, amelyben a szolgáltató által alkalmazott életkori kedvezményt kifogásolták az érintettek⁵³. A szolgáltató ezekben az ügyekben sikeresen mentette ki az alkalmazott különbségtételt az Ebktv. 7. § (2) bekezdése szerint, az által, hogy igazolta, hogy

⁵¹ „Az egyetemes tervezés eszméje az a preventív gondolkodásmód, tervezési stratégia, amely már a tervezés folyamatának az elején figyelembe veszi a használók képességeinek különbözőségét. E tervezési stratégia gyakorlásával olyan termékek jönnek létre, amelyek különleges tervezési megoldások és adaptáció nélkül biztosítják a lehető legtöbb ember számára a legteljesebb és legönállóbb használhatóságot. Jelen esetben a » termékek« megnevezés a legkülönbözőbb használati tárgyakon, eszközökön túl valamennyi, az ember által formált környezetre, épületekre, szolgáltatásra és infrastruktúrára is vonatkozik. Az egyetemes tervezés tehát »nem más, mint az a tervezési mód, amely az emberi különbözőségekből indul ki mind szociális, mind esélyegyenlőségi szempontok figyelembevételével«. A fő cél az, hogy egy termékkel szolgáljuk ki a használók különböző, időben, szituációban változó igényeit, szükségleteit. Az emberek életkor, kultúra és egyéb emberi adottságaik szerinti különbözősége soha nem látott mértéket öltött, így az egyetemes tervezés, mint módszer az egyenlő esélyek és a demokrácia biztosítására az utóbbi években egyre erőteljesebben előtérbe került. Létjogosultságát indokolja továbbá az, hogy az európai munkaerőpiac és kereskedelem élénkülésével az egyes országok szociális rendszerének és környezetének a különböző képességű és kulturális háttérű személyek integrációját is biztosítani kell.”, *Segédlet a közszolgáltatások egyenlő esélyű hozzáféréseinek megteremtéséhez*, Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, 2009. http://www.fszk.hu/api/szakmai_anyagok/Segedlet_a_komplex_akadalymentesites_megvalositasahoz.pdf (2011. március 16-i állapot)

⁵² Vagyis annak elfogadása, hogy a fogyatékos olyan állapot, amely az egyén és a környezet viszonyából fakad, és így a probléma nem tekinthető olyannak, ami kizárólag a „klasszikus” fogyatékosági csoportok tagjait érinti, mert bárkivel, bármikor előfordulhat, hogy koránál, betegségénél, nyelvtudásának hiányánál fogva, vagy más okból olyan helyzetbe kerül, hogy a környezete többé nem biztonságos, érzékelhető számára. Ez a megközelítés nagyon fontos szemléletbeli különbséget jelent, egy ilyen szellemű szemléletváltás híján a valódi „akadálymentesítés” aligha érhető el.

a 26. életévét be nem töltött korosztály vagyona, jövedelme, fogyasztási szokásai, életkörülményei jelentősen eltérnek egyéb korosztályokétól, ezen korcsoport tagjai önálló jövedelemmel nem, vagy csak korlátozott mértékben rendelkeznek, tanulmányaikat folytatják, vagy azt éppen befejezték, a szüleikkel közös háztarásban laknak, fogyasztási szokásaik jellegzetesek (pl. a mobiltelefon fokozott használata, a készülék típusának, színének fontossága), és konkrét szolgáltatóhoz nem kötődnek. Mindezek indokolják, hogy a szolgáltató külön csoportként kezelje őket, és rájuk szabott kedvezményeket alkalmazzon. Ahogy a Hatóság azt más ügyben is kifejtette, a különböző gazdasági társaságok által üzletpolitikai megfontolásból alkalmazott kedvezmények célja a piacon jól felismerhetően jelen lévő, sajátos igényeik, tulajdonságaik, fogyasztói magatartásuk alapján azonosítható csoportok kiszolgálása, megnyerése, megtartása, versenyképes szolgáltatás nyújtása. Az egyének, csoportok közötti valós, az adott szolgáltatással összefüggő különbségek figyelembe vétele nem diszkrimináció, hanem racionális üzleti magatartás.

A panaszos azt kifogásolta, hogy nem tudja a távközlési szolgáltatók által kínált egyes szolgáltatásokat igénybe venni, mert nem rendelkezik lakcímmel⁵⁴. A hajléktalanság az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetnek minősül, ám a hatóságunk előtt kevés eljárás indul, valószínűleg azért, mert e személyek jogismerete, érdekérvényesítő képessége csekély.⁵⁵ A jelen ügy, bár fontos kérdésre, a hajléktalan személyeket sújtó sokszintű megkülönböztetés egy sajátos aspektusára mutatott rá, jogi szempontból roppant egyszerű megítélésű volt, mivel az elektronikus hírközlésről szóló 2003. évi C. törvény 159/A. §-a előírja, hogy a szolgáltatóknak annak érdekében, hogy megkeresésükre a nyomozó hatóságok, illetve a nemzetbiztonsági szolgálatok számára adatszolgáltatást teljesíthessenek, többek között az előfizetők lakcímadatait is meg kell őrizniük. Így, tekintettel arra, hogy a szolgáltatók által alkalmazott megkülönböztetés jogszabályon alapult, a panaszt el kellett utasítani.

II.2.4. Üzletek, vendéglátóhelyek szolgáltatásai

Az áruk forgalmazásával és szolgáltatások igénybevételével kapcsolatos ügyek lényegét azok az esetek jelentik, amelyekben a panaszosok azt kifogásolják, hogy az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságuk miatt nem jutottak be valamely szórakozóhelyre, üzletbe, szálláshelyre, vagy ott őket nem, vagy nem megfelelő minőségben szolgálták ki.

A kérelmező jogi képviselője útján azzal a panasszal fordult a Hatósághoz, hogy egy vidéki sörözőbe roma származása miatt nem engedték be. A kérelmező három nem roma származású

⁵³ 776/2010., 1305/2010. sz. ügyek

⁵⁴ 230/2010. sz. ügy

⁵⁵ Ennek felismerése indította az állampolgári jogok országgyűlési biztosát arra, hogy az „Emberi méltóság – korlátok nélkül” kiemelt projekt keretében foglalkozzon a hajléktalan emberek jogai érvényesülésének kérdésével: „Az ombudsmannak tevékenysége során figyelembe kell vennie, hogy a rászoruló, az érdek- és jogérvényesítésre legkevésbé képes társadalmi csoportba tartozók számára ő tekinthető a »megbízott« jog- és érdekérvényesítőnek, illetve az igények megfogalmazójának. Nem kérdéses, a hajléktalanok, a társadalom periferiáján élők különösképp ilyen személyek. Így az sem lehet kérdéses, hogy az országgyűlési biztosra a hajléktalan emberekkel kapcsolatban többféle, azonos irányba mutató kötelezettség hárul: tekintélyével es következetesen képviselt szakmai álláspontjával a margóra szorult emberi méltóság helyreállításának érdekében kell fellepnie.”, *A hajléktalan emberek alkotmányos jogainak érvényesülését feltáró projekt*, ÁJOB Projektfüzetek 2009/2., 13. o. <http://ombudsman.hu/allam/2008/pdf/hajlektalanugyi.pdf> (2011. március 16-i állapot)

munkatársával és élettársával a hajnali órákban szeretett volna a sörözőbe bemenni, ám a bejártnál látták, hogy a sörözőre ki van írva, miszerint zártkörű rendezvényt tartanak. A kérelmező mégis megkérte egyik munkatársát, hogy érdeklődjön, valóban zártkörű-e a rendezvény. A söröző egy alkalmazottja (biztonsági őr) azonban közölte, hogy csak a kérelmezővel van probléma, a többiek bemehetnek. Elmondta, hogy nem is olyan régen volt a sörözőnél egy verekedés, amiben romák vettek részt, és emiatt a rendőrök is a közelben tartózkodnak, ezért nem engedik be. A kérelmező tiltakozott és hangsúlyozta, hogy nem vett részt ebben a verekedésben és ezt faji megkülönböztetésnek értékeli. A rendőrkapitányság tájékoztatása szerint több személy tett bejelentést, hogy etnikai hovatartozásuk miatt az adott sörözőben megtagadták kiszolgálásukat. A Hatóság az ügyben azt vizsgálta, hogy a kérelmezőtől valóban megtagadták-e a szolgáltatást, és ez összefüggésben állhatott-e roma származásával. Az eljárás alá vont társaságnak ezért azt kellett bizonyítania, hogy nem tagadta meg a szolgáltatást, illetve ha meg is tagadta, arra nem a kérelmező roma származásával összefüggésben került sor. Az eljárás alá vont társaság nem tagadta, hogy nem szolgálták ki vagy engedték be a kérelmezőt, és azt sem vitatta, hogy a kérelmező roma származású lenne. A szolgáltatás megtagadását azonban azzal indokolta, hogy a panaszos egy általa garázda csoportként hivatkozott társaság tagja, akiktől korábbi rendbontásaik, fenyegetéseik miatt alappal tagadja meg a szolgáltatást a söröző. Az eljárás alá vont nem tudta név szerint megjelölni a kitiltással érintett személyeket, de hivatkozott arra, hogy a kitiltásról minden esetben a sörözőben dolgozó pultosok határoznak, akik ránézésre meg tudják állapítani, hogy valaki a garázda csoporthoz tartozik-e. Az eljárás alá vont társaság ügyvezetője a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy maga is találkozott már a garázda csoport néhány tagjával, de a kérelmezőt nem tudta azonosítani a rendbontó társaság tagjaként. Az eljárás alá vont társaság a védekezéséül előadottakat tehát nem tudta bizonyítani, annak ellenére, hogy az osztott bizonyítás szabályai értelmében a kimentési bizonyítás kötelezettsége rá hárult. A Hatóság nem vitatja, hogy egy szolgáltató alappal tagadhatja meg a szolgáltatást a rendbontó, a személyzetet fenyegető személyektől, de intézkedése csak abban az esetben jogszerű, ha nem ad lehetőséget visszaélésekre és nem vezet egy etnikai csoport teljes kitiltásához. A kitiltásnak következetesnek és objektívnek kell lennie, az érintett személyeket egyértelműen be kell tudnia azonosítani a vendéglátóhelynek. Tárgyi ügyben az eljárás alá vont nyilatkozataiból azt lehetett megállapítani, hogy nem volt egyértelmű, hogy ki tartozik a kitiltott csoporthoz, vagy hogy a kitiltás pontosan hány főt érintett. A meghallgatott tanúk egybehangzó nyilatkozata alapján a kérelmezőtől roma származása miatt tagadták meg a szolgáltatást, és nem azért, mert korábban verekedett a sörözőben, tehát az eljárás alá vont egy roma társaság állítólagos korábbi rendbontásai miatt kollektívan büntette a roma etnikumhoz tartozókat, így a kérelmezőt is. A Hatóság többszöri felhívására sem jelölte meg az eljárás alá vont, hogy a sérelem elszenvedésekor kik dolgoztak a sörözőben, vagyis kik azok, akik ránézésre dönthettek arról, hogy a kérelmező a garázda csoport tagjai-e. Nem csatolta be azokat a feljelentéseket, bejelentéseket sem, amelyeket a garázda csoport tagjaival szemben tettek. Összességében egyetlen általa hivatkozott állítást sem tudott bizonyítékokkal alátámasztani és nyilatkozattételének elmaradása megakadályozta, hogy a Hatóság további tanúkat hallgasson meg az ügyben annak feltárása érdekében, hogy a személyzet miként és miért döntött egyes személyek kitiltásáról, kiszolgálásuk megtagadásáról. Az eljárás alá vont sorozatos mulasztását, rosszhiszemű eljárását a Hatóság a jogkövetkezmények alkalmazásakor szankcionálta.

Többek között a védett tulajdonság speciális mivolta teszi érdekessé azt az ügyet, amelyben az eljárás alá vont szálloda arra hivatkozással tagadta meg a panaszostól a szolgáltatás

nyújtását, hogy ő korábbi szállodai tartózkodása során a szálloda tulajdonában kárt okozott, illetve állapotával veszélyeztette a szálloda alkalmazottainak egészségét⁵⁶.

A kérelmező pikkelysömör betegségben szenvedett, az eljárás alá vont kimentésében arra hivatkozott, hogy a szolgáltatást alkalmazottainak alapvető, egészséghez való joga védelmében tagadta, illetve, hogy a szolgáltatás megtagadásának a korábban a szálloda berendezésében okozott kár volt az oka. A Hatóság megállapította, hogy az Ebktv. 7. § (2) bekezdés a) pontja szerinti kimentés nem megalapozott. Az eljárás alá vont az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével a kérelmező emberi méltóságához való alapvető jogát sértette meg, ugyanakkor az egészséghez való jog munkavédelemben megnyilvánuló oldalát a munkáltató az egészséges, biztonságos munkakörnyezet biztosításának kötelezettségén keresztül kell, hogy megvalósítsa. Az egészséghez való, alkotmányban rögzített jog olyan, ún. harmadik generációs alapjog, amely az állam számára állapít meg kötelezettséget, ezt az állam többek között a munkavédelmi szabályok megalkotásával látja el. Az eljárás alá vontnak kötelessége ezeket az előírásokat betartani. A jelen ügyben ez azt jelentette volna, hogy alkalmazottait megfelelő kioktatásban kell, hogy részesítse a betegség természetét illetően, így különösen arról, hogy az köztudomásúan nem fertőző, illetve, hogy számukra a takarításhoz, munkájuk ellátásához megfelelő eszközöket biztosít, nem pedig azt, hogy a szolgáltatást megtagadja azoktól a vendégektől, akik az alkalmazottak benyomásai, és hiányos orvosi ismeretei alapján „veszélyesek” az egészségre. Tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont a szálloda berendezésében keletkezett kárát, a szoba kiadhatatlansága nyomán elmaradt hasznát sem igazolta okiratokkal, csak az alkalmazásában álló személyek vallomásaival, amit a kérelmező és gyermeke állításai cáfoltak, a hatóság az Ebktv. szerinti bizonyítási szabályokat alkalmazva megállapította, hogy az eljárás alá vont kimentése nem volt sikeres, ezért a jogsértést megállapította.

Szintén az ügyben érintett védett tulajdonság (az állampolgárság) teszi érdekessé azt az ügyet, amellyel kapcsolatban több eljárás is indult a hatóság előtt 2010-ben is. Több nyugdíjas, európai uniós állampolgár kereste meg azzal a Hatóságot, hogy a magyarországi gyógyfürdők számukra nem teszik lehetővé azonos feltételekkel szolgáltatásaik igénybevételét (elsősorban a belépés), mely álláspontjuk szerint a közösségi jogot alapvetően sérti. A Hatóság az eljárás során vizsgálta meg ezen panaszok hazai, illetve közösségi jogi hátterét.

Az EK-szerződés 12. cikke kimondja, hogy tilos az állampolgárságon alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetés a Szerződés által szabályozott területeken, így a szolgáltatásnyújtás területén is. Az EK-szerződés 49. cikke szerint „tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy”. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság jogértelmezése szerint (pl.: Luisi és Carbone ügy) a szolgáltatásnyújtás szabadsága a szolgáltatás igénybevételének szabadságát is magába foglalja. Az EK-szerződés a hazaiak, illetve külföldiek vonatkozásában megkülönböztetést tartalmazó szabályozás esetén csak a közrend, közbiztonság vagy közegészség védelme esetén enged kimentési lehetőséget (EK-szerződés 46.cikke). A belső piaci szolgáltatásokról szóló, 2006. december 12-i 2006/123/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 20. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatás igénybevevőjére ne vonatkozzanak megkülönböztető előírások állampolgársága vagy lakóhelye alapján. A (2) bekezdés kimondja, hogy a tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatás igénybevételének a szolgáltató által nyilvánosságra hozott általános feltételei nem tartalmazhatnak a szolgáltatás igénybevevőjének állampolgársága

⁵⁶ 1236/2010. sz. ügy

vagy lakóhelye szerinti megkülönböztető rendelkezéseket, de nem zárják ki teljesen az igénybevételi feltételek különbözőségének lehetőségét, amennyiben azt objektív kritériumok közvetlenül indokolják. Az irányelv (94) preambulum bekezdése szerint a megkülönböztetés tilalmának elve a belső piacon azt jelenti, hogy a szolgáltatás igénybevevője és különösen a fogyasztó hozzáféréseit a nyilvánosság számára kínált szolgáltatáshoz nem lehet megtagadni vagy korlátozni a nyilvánosság számára hozzáférhetővé tett általános feltételekben szereplő olyan követelmény alkalmazásával, amely az igénybevevő állampolgárságához vagy lakóhelyéhez kapcsolódik. Nem minősül azonban jogellenes megkülönböztetésnek az, ha az általános feltételek között szerepelnek szolgáltatás nyújtására alkalmazandó, megkülönböztető díjszabásra és feltételekre vonatkozó rendelkezések, amennyiben ezeket a díjszabásokat, árakat és feltételeket olyan, országonként változó, objektív okok indokolják, mint például az adott távolság miatt ténylegesen felmerülő többletköltségek, a szolgáltatásnyújtás technikai jellemzői, vagy olyan eltérő piaci feltételek, mint a szezonális jelleg miatt magasabb vagy alacsonyabb kereslet, a tagállamonként eltérő szabadságolási időszakok, a konkurencia eltérő árképzése, vagy a letelepedés helye szerinti tagállamtól eltérő szabályokhoz kapcsolódó szélsőséges kockázatok. Az elsődleges közösségi jogforrásokon túlmenően az Európai Unió Bíróságának számos határozata is közvetlen relevanciával bír az adott kérdésben. Az Európai Bíróság C-45/93. sz. Bizottság vs. Spanyolország ügyben például kimondta, hogy a nemzeti jogszabályok, amelyek egy tagállam múzeumaiba való belépést szabályozzák, a többi tagállamból érkező turisták vonatkozásában nem tartalmazhatnak megkülönböztetést. Az Európai Unió Bírósága a C-388/01. számú Bizottság vs. Olaszország ügyben pedig azt mondta ki, hogy az Olasz Kormány megsértette az EK-Szerződés 12. és 49. cikkelyei szerinti szerződéses kötelezettségét az által, hogy a helyi múzeumokba, műemlékekbe, emlékművekbe, valamint egyéb hasonló létesítményekbe történő kedvezményes belépést kizárólag meghatározott életkort betöltött, olasz állampolgársággal rendelkező, helyi lakosoknak biztosította, s ezen kedvezményes körből kizárta mindazon turistákat, akik más állam lakosai, illetve nem helyi lakosok, ám a korosztályi feltételeknek megfelelnek. A fentieken túlmenően az is relevanciával bír, hogy az Európai Bizottság 2006. októberében kötelezettségzegési eljárást indított Magyarországgal szemben az idegenforgalmi célú múzeumok és műemlékek látogatóit hátrányos módon megkülönböztető kedvezményrendszer miatt. A Bizottság azt kifogásolta, hogy a muzeális intézmények látogatóit megillető kedvezményekről szóló 194/2000. (XI.24.) Korm. rendelet szerint a 65 évnél idősebb nyugdíjas magyar állampolgárok díjtalanul látogathatták az intézményeket, míg ez a kedvezmény más EGT állam állampolgárára nem terjedt ki. A Magyar Kormány elismerte, hogy a hazai szabályozás ellentétes a közösségi joggal, és ennek megfelelően 2007. októberében módosította a fenti kormányrendeletet úgy, hogy a rendelet hatálya alá tartozó intézményeket díjtalanul látogathatják az EGT állampolgárok, amennyiben 70. életévüket betöltötték, illetve 50 %-os kedvezményre jogosultak, ha 62 évnél idősebbek, de 70 évnél fiatalabbak. Ezt követően a hatóság a hazai jognak való megfelelést vizsgálta, azaz azt, hogy a bepanaszolt szolgáltató magatartása az Ebktv. rendelkezései alapján sérti-e az egyenlő bánásmód követelményét. Első lépésben a Hatóság kérelmező védett tulajdonságának meglétét vizsgálta, és arra a következtetésre jutott, hogy állampolgársága a törvény 8.§ (t) bekezdésében nevesített egyéb helyzetként értékelendő. Ezután a Hatóság azt tette vizsgálat tárgyává, hogy a bepanaszolt társaság magatartása az Ebktv. 5.§ (b), valamint 30.§-ai alapján sérti-e az áruk forgalmazására, illetve szolgáltatások nyújtására vonatkozó előírásokat. Ezen szabályok alapján az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan jogviszonyra, amelynek keretében ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben szolgáltatást nyújtanak vagy árut forgalmazznak. Ezen túlmenően az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen - a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján - az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari (panzió), kereskedelmi, valamint a

művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását, az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatástól, illetve árutól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni, valamint olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak. Ezen hazai, illetve közösségi jogi szabályok alapján a Hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont magatartásával megsértette az irányadó közösségi jogot, valamint az Ebktv. 5.§ b), 8.§t), valamint 30.§-ai alapján megsértette, illetve folyamatosan megsérti az egyenlő bánásmód követelményét. A lefolytatott közigazgatási eljárások, illetve az azok során alkalmazott szankciók eredményeképpen az érintett gyógyfürdő jogsértő gyakorlatával felhagyott.

A szolgáltatás megtagadása miatti ügyek egy körében jellegzetes csoportot alkotnak azok az ügyek, ahol a fogyatékos személyek segítő kutyával való belépését tagadják meg. Annak ellenére, hogy a jogi szabályozás már jó ideje teljesen egyértelmű ebben a kérdésben,⁵⁷ a Hatóság gyakorlata az új szabályozás elfogadása előtt is következetesen amellet foglalt állást, hogy a segítő kutyát használó személyek kitiltása tilos, az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás. A Hatóság rendszeresen kap olyan bejelentéseket, melyben látássérült személyek azt sérelmezik, hogy higiéniai okokból vakvezető kutyájukkal nem engedik be őket élelmiszert forgalmazó üzletbe. Tekintettel azonban arra, hogy számukra a vakvezető kutya használata mindennapi életvitelükben nélkülözhetetlen, így az általános, közegészségügyi szabályokra történő hivatkozást méltánytalannak, illetve jogsértőnek tartják.

Ezt a jogi helyzetet a Hatóság először egy fővárosi gyorsbüfével szemben lefolytatott eljárása során elemezte, ahová kérelmezőt vakvezető kutyájával többedik alkalommal nem engedték be. A bepanaszolt üzlet képviselője az alaptényállást nem vitatta, ugyanakkor úgy vélte, hogy a nagytestű kutyák élelmiszert elárúsító üzletbe történő beengedésének egészségügyi kockázatai vannak, melyet nem lehet figyelmen kívül hagyni. Azt is kiemelte, hogy amennyiben a hatályos jogszabályok a vakvezető kutya kizárását nem teszik lehetővé, úgy a jövőben ennek megfelelően fog eljárni, azonban ilyen jogszabályról tudomása nincsen. A hatóság az eljárása során azt vizsgálta, hogy az Ebktv. áruk forgalmazására, illetve szolgáltatások nyújtására vonatkozó rendelkezései⁵⁸ egyéb, fogyatékos személyek jogairól szóló speciális jogszabályokkal együttesen biztosítják-e a fogyatékos személyek számára ezen vitatott jogokat. A Hatóság megállapította, hogy a vakvezető kutyákkal történő belépést, illetve tartózkodást a közszolgáltatások területén mind a Fot. 7/C §-a, mind pedig a segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól szóló 27/2009. (XII.3.) SZMM rendelet 9.§ (1) bekezdése lehetővé teszik. A Fot. 4. § fe) pontja pedig úgy rendelkezik, hogy az élelmiszert árusító üzletek közszolgáltatást nyújtó szervezetnek tekintendők. A Hatóság az eljárás alá vontat ennek megfelelően eltiltotta a jövőbeni jogsértéstől, valamint elrendelte a határozat anonimizált formájának a hatóság oldalán történő közzétételét. A nyilvánosságra hozatal azt a célt szolgálta, hogy a szolgáltatást nyújtók, illetve igénybevevők figyelmét az egyenlő bánásmód követelményére felhívja, azaz széles körben ismerté tegye azt, hogy a látássérült személyek vakvezető kutyával történő belépését biztosítani kell. A szankciók alkalmazása körében nem tekinthetett el azonban a hatóság attól a tényről, hogy a vakvezető kutyák élelmiszert árusító üzletbe történő belépésének jogi

⁵⁷ A segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól szóló 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet

⁵⁸ Ebktv. 5.§ (b), 30.§

háttére sokáig tisztázatlan volt. Az ÁNTSZ egyik képviselőjének téves nyilatkozatára hivatkozva számos cég a korábbiakban megtagadta az élelmiszert árusító üzletekbe vakvezető kutyával történő belépést, illetve az ott tartózkodást⁵⁹. Ezen szabályozás értelmében a vakvezető kutyával történő belépésének jogi akadályja nem volt ugyan, ám aki ezen jogával élt, az a szabálysértésekről szóló kormányrendelet alapján pénzbírsággal volt sújtható. Ezt a szabályozási anomáliát a jogalkotó azonban 2009. január 1. napjával megszüntette. Ezt követően a Fot. módosított rendelkezései, illetve a hivatkozott SZMM rendelet kifejezetten elismerik a fogyatékos személyek azon alapvető jogát, hogy egyenlő méltóságú, illetve egyenrangú tagként csupán segítő közreműködésével képesek élni, illetve csak így tudják gyakorolni a minden állampolgárt egyaránt megillető alapvető jogaikat.

Ezen ügyek megítélése a hatósági és a bírói joggyakorlatban is egyértelmű, általában nagy sajtóvisszhangot is kapnak, mely döntéseink preventív hatásához is lényegesen hozzájárul.

A kérelmező babakocsival szeretett volna bemenni egy ruházati üzletbe, ám az üzletre ki volt helyezve egy babakocsikat kitiltó tábla. A panaszos azért fordult a Hatósághoz, mert véleménye szerint egy ilyen tábla elhelyezése anyaság miatti hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Az ügyben egyezség született, melyet a Hatóság határozatával jóváhagyott. Az egyezségben az üzletet üzemeltető kft. azonnal elrendelte a babakocsikat kitiltó tábla megszüntetését vállalva, hogy az üzletvezetőt felelősségre vonja és elnézést kért kérelmezőtől.

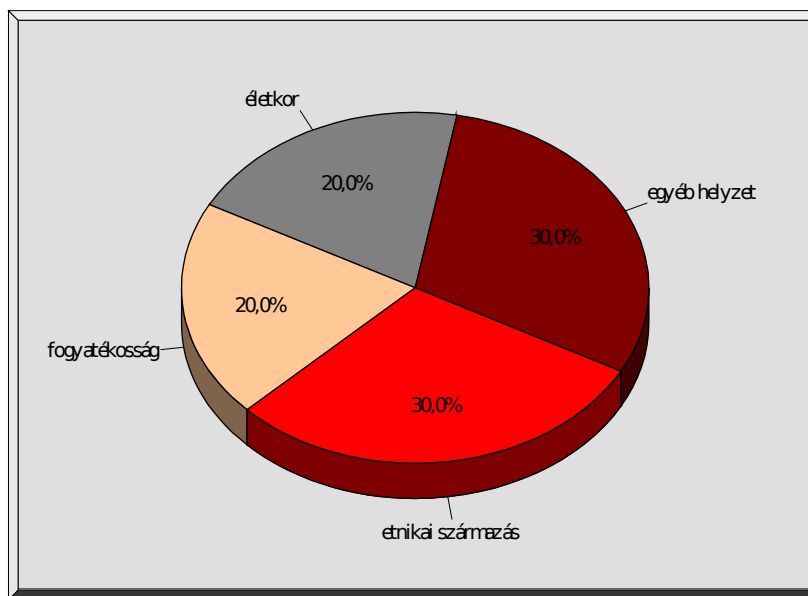
A szolgáltatás megtagadásával kapcsolatos ügyekben hangsúlyozandó, hogy az elutasított kérelmek ebben a körben éppoly tanulságosak, mint azok, amelyekben a Hatóság megállapította a jogsértést.

Az egyik ilyen ügyben a kérelmező a Hatósághoz benyújtott beadványában azt sérelmezte, hogy az egyik ruházati üzletben történő tevékenységét (haladás, ruhapróbálás) folyamatosan figyelemmel kísérték, illetve a vásárlást követően átvizsgálásra kiállították, s úgy vélte, hogy ebben roma származása játszott szerepet. A panaszos az kérte a Hatóságtól, hogy vizsgálja meg a bepanaszolt szerv eljárását. Tekintettel arra, hogy a kérelmező az Ebktv. 19.§-ában foglalt valószínűsítési kötelezettségének védett tulajdonsága, valamint személyes, konkrét jogsérelem vonatkozásában eleget tett, az osztott bizonyítás szabályainak megfelelően a bepanaszolt társaságra hárult a kimentési bizonyítás kötelezettsége. Az eljárás alá vont az alaptényállást (figyelemmel kísérés, kiállítás, átvizsgálás) nem cáfolta, bizonyította ugyanakkor azt, hogy a kérelmező védett tulajdonsága, valamint az általa elszenvedett sérelem között ok-okozati összefüggés nem állt fenn. A lefolytatott bizonyítás alapján a Hatóság elfogadta az eljárás alá vont azon kimentését, miszerint a kérelmező átvizsgálására nem roma származása miatt, hanem azért került sor, mivel a kezében lévő zakóról azt feltételezték, hogy azt fizetés nélkül kívánta az üzletből elvinni. Ezen feltételezésre az adott alapot, hogy a kérelmező pontosan olyan zakóval jelent meg a kezében vásárlás céljából, mely az üzletben kapható, s melyből leltárhiány is kimutatható volt. Ezen túlmenően az is gyanúra adott okot, hogy a kérelmező a zakót a fizetést közvetlenül megelőzően a táskájába tette. Kérelmező a tényállás ezen részét elismerte, csupán azt vitatta, hogy a kiállítására valóban a zakó eltevése szolgáltatott-e indokot. Ezen túlmenően az is megállapítható volt, hogy a vizsgálati helyiségben éppen kérelmező hozta fel roma származását, mint szempontot. Habár a lefolytatott bizonyítási eljárás keretében nem volt tisztázható, hogy elhangzott-e valóban az a kijelentés az eladónó részéről, hogy „sok a cigány lopás”, az ugyanakkor a kérelmező, illetve képviselőjének a tárgyaláson tett nyilatkozatai, valamint a tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy mind a kérelmező, mind pedig képviselője (édesapja)

⁵⁹ OBH 1662/2008. számú ombudsmani jelentése

gyakori vásárlói a bepanaszolt üzletnek, ahol ez idáig hasonló problémával még nem találkoztak. Erre tekintettel a Hatóság az eljárás alá vont kimentését elfogadta, s megállapította, hogy a kérelmező roma származása, valamint a sérelme között ok-okozati összefüggés nem állapítható meg, így panaszát elutasította. Tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont bizonyította, hogy a kérelmező átvizsgálására nem roma származására tekintettel került sor, így annak körülményei közigazgatási eljárás keretében nem voltak vizsgálhatóak. A Hatóság felhívta azonban kérelmező figyelmét arra, hogy ezen sérelmével kapcsolatos követeléseit személyiségi jogi per keretében, bírósági úton érvényesítheti.

Áruk forgalmazása és szolgáltatások nyújtása körében bekövetkezett jogsértések védett tulajdonság szerinti megoszlása



II.3. Oktatás

Az elmúlt évben is sok panasz érkezett a Hatósághoz a sajátos nevelési igényű⁶⁰, valamint a roma tanulók jogaival összefüggésben. A panaszok alapján megállapítható, hogy az érintett tanulók és szüleik gyakran nem tudnak megfelelően élni az őket megillető jogokkal. A sajátos nevelési igényű tanulókat érintő esetek túlnyomó többségében azonban a közoktatási feladatot ellátó személyek és szervek készek az együttgondolkodásra, megállapodásra, hiszen a probléma kialakulásában legtöbbször a kommunikáció hiánya és a jogi tájékozatlanság játszik szerepet.

A sajátos nevelési igényű tanulók jogaival kapcsolatban indult ügyekben gyakorta tapasztalható, hogy az önkormányzatok és a közoktatási intézmények a szakértői és rehabilitációs bizottság óvodát, vagy iskolát kijelölő határozata esetén sem biztosítják a személyi, tárgyi feltételeket, vagy a tanulót fel sem veszik arra hivatkozással, hogy az alapító okiratukban nem szerepel az integráltan oktatható fogyatékos gyermek ellátása. A Hatóság olyan kirívó esettel is találkozott, ahol az önkormányzat a település összes közoktatási intézményének alapító okiratából törölte egy adott sajátos nevelési igényű csoport ellátását, remélve, hogy ezzel mentesül a feladat ellátása alól. Ezt a kimentést, sem a Hatóság, sem egy korábbi ítéletében a bíróság sem fogadta el⁶¹. A közoktatási törvény úgy rendelkezik, hogy a szülő joga, hogy a sajátos nevelési igényű gyermek lakóhelyén, ennek hiányában tartózkodási helyén a polgármester segítségét kérje ahhoz, hogy gyermeke óvodai neveléséhez, illetve iskolai neveléséhez-oktatásához szükséges feltételeket a településen megteremtsék.

A bíróság fenti ítéletében kifejtette, hogy a fogyatékos gyermekeket ugyanolyan helyzetbe kell hozni az oktatás vonatkozásában, mint a többi tanulót, azaz biztosítani kell számukra, hogy lakóhelyükön a kijelölt intézménybe járhassanak. Amennyiben egy tanulót ettől a jogától megfosztanak, az minden esetben az egyenlő bánásmód sérelmét jelenti. Nem mentesül tehát a feladatellátási kötelezettség alól sem az önkormányzat, sem a közoktatási intézmény azzal, hogy az intézmény alapító okiratában nem szerepel az adott fogyatékos csoport ellátása, így nyilvánvalóan akkor sem, ha a fenntartó törli azt az ellátandó feladatok közül. Amennyiben tehát az integráltan oktatható fogyatékos gyermek ellátása egy közintézmény alapító okiratában nem szerepel, a feladat-ellátási kötelezettségtől a település polgármestere nem mentesül, a közoktatási törvény szerint a gyermek ellátását meg kell oldania.

Egy szülő kérte a Hatóság segítségét, mivel integráltan oktatható autista gyermeke számára egy, az önkormányzat fenntartásában működő kijelölt általános iskola nem biztosította az ellátásához szükséges személyi, tárgyi feltételeket, továbbá az önkormányzat, mint fenntartó törölte a város valamennyi közoktatási intézményének alapító okiratából az autista tanulók integrált nevelését-oktatását.⁶²

Az eljárás során az eljárás alá vont önkormányzat és a oktatási intézmény nyitottnak mutatkozott az egyezségkötésre, és ettől a panaszos sem zárkózott el. Az önkormányzat még az egyezség megkötése előtt „visszaemelte” a közoktatási intézmények alapító okiratába az autista tanulók integrált nevelését-oktatását. Az egyezségben a felek határidő megjelölésével rögzítették többek között az egyénre szabott autizmus-specifikus támogató eszköztár bevezetését, az egyénre szabott szabály- és jutalmazási rendszer kialakítását, pedagógiai asszisztens bevonását a tanítási órákba, a folyamatos szakmai konzultációt a szülővel és a gyermek gyógypedagógusával, valamint az osztálytanítóval. Az önkormányzat az egyezségben rögzítette, hogy a közoktatási intézmények alapító okiratuk módosítása nyomán pedagógiai programjukat felülvizsgálták és a továbbiakban biztosítják a sajátos nevelési

⁶⁰ A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 121.§ 29.

⁶¹ Fővárosi Bíróság I.K.34110/2006/8.

⁶² EBH/962/2010.

igényű tanulók ellátását. Az önkormányzat vállalta azt is, hogy a gyermek részére autizmus-specifikus ismeretekkel rendelkező pedagógust biztosít és lehetővé teszi a szakirányú képzéseken való részvételt.

Hatóságunkhoz ebben az évben is érkeztek panaszok, amelyek a nevelési-oktatási intézményekben a romákkal szemben megvalósuló közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, zaklatást, vagy jogellenes elkülönítést sérelmezték.

Példa nélküli egyezség született a hatóság előtt egy szegregációs ügyben az általános iskola, a fenntartó önkormányzat, a közérdekű igényt érvényesítő jogvédő alapítvány és a helyi cigány kisebbségi önkormányzat között.⁶³

Egy hátrányos helyzetű gyermekek érdekeit képviselő alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében panasszal fordult a hatósághoz egy település általános iskolájával és a fenntartó önkormányzattal szemben arra való hivatkozással, hogy az iskolában megsértették pontosan meg nem határozható számú tanuló egyenlő bánásmódhoz fűződő jogát roma származásuk, bőrszínük, társadalmi származásuk és vagyoni helyzetük alapján.

A roma gyermekek szegregációját érintő ügyekben többször gondot okoz a tanulók etnikai hovatartozásának megállapítása. A szegregációval érintett oktatási intézmények és fenntartók az adatvédelmi törvényre hivatkozással azzal hárítják el a roma származáson alapuló szegregációs vádakat, hogy nincs tudomásuk hivatalos nyilvántartás hiányában a tanulók etnikai hovatartozásáról.⁶⁴ A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és az adatvédelmi biztos 2009-ben közös jelentést adott ki az etnikai adatok kezeléséről szóló vizsgálatuk megállapításairól. A jelentésben javaslatot dolgoztak ki a diszkrimináció és a rasszista bűncselekményének esetén eljáró szervek számára olyan ún. elsődleges és másodlagos szempontok megállapításával, amelyek alapján az eljáró szervek egy személyt egy adott kisebbség tagjaként tételezhetnek fel. A javaslat értelmében elsődleges szempontnak számít a bőrszín, a népi ruházat és egyéb külső jegyek, az adott kisebbségre jellemző vezetéknev és keresztnév, a szülők neve, a lakóhely, a kisebbség tagjaként való ismertség, a nyelvhasználat, valamint az akcentus. A jelentés értelmében, ha ezen elsődleges szempontok közül a percipiálók szerint kettő fennáll, akkor az adott személy a kisebbséghez tartozónak tekinthető.

A fentiekben ismertetett panasz alapján indított eljárás során ezért a tanulók etnikai hovatartozásának megállapítása érdekében a helyi kisebbségi önkormányzat elnökével közösen látogattuk végig az osztálytermet és a tanulók bőrszíne, valamint a kisebbségi önkormányzat elnökének a kisebbséghez tartozásra vonatkozó nyilatkozata alapján állapítottuk meg a roma tanulók arányát az egyes osztályokban.

A közérdekű igényt érvényesítő alapítvány kérelmében hivatkozott arra is, hogy az iskola tehetséggondozó programja a tanulók csoportszintű elkülönítését eredményezi, tekintettel arra, hogy a tehetséggondozó programba a roma tanulók nem kerülnek be és így az emelt szintű oktatásban sem vehetnek részt.

Az iskola tehetséggondozó programjában résztvevő tanulók etnikai hovatartozásának azonosításához a rendelkezésre álló nyilvántartásban szereplő adatok is elegendőek voltak. A vizsgálattal érintett településen ugyanis jellemzően két utcában élnek roma családok, így a tanulók etnikai hovatartozásának azonosításához lakóhelyük szolgált az egyik szempontként. E mellett a tanulók vezetékneve és halmozottan hátrányos helyzete is utalt roma származásukra, így ezen adatok alapján a tehetséggondozó programban résztvevő tanulók

⁶³ EBH/426/2010.

⁶⁴ A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.) 2. § 2. a) pontja értelmében különleges személyes adatnak minősül a faji eredetre, a nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozásra vonatkozó személyes adat.

listájából hozzávetőlegesen meg tudtuk állapítani, hogy milyen a programban részt vevő roma tanulók aránya.

A vizsgálat végül a felek megállapodásával zárult, így a hatóságunk érdemi döntést az ügyben nem hozhatott. A felek megállapodása azért tekinthető példaértékűnek, mert abban olyan jellegű kötelezettségvállalásra került sor az iskola, az önkormányzat és a cigány kisebbségi önkormányzat részéről is (többek között a tehetséggondozó program kiegészítése révén), amelyre a Hatóság a feleket még elmarasztaló döntés esetén sem kötelezhette volna.

Ugyancsak egy, az oktatás területét érintő ügyben a szülő állítása szerint az általános iskola egyik pedagógusa, amellyel gyermeke tanulói jogviszonyban állt, megvalósította a zaklatás tényállását gyermeke etnikai hovatartozásával összefüggésben.⁶⁵ A gyermeket az iskola hiányzásai miatt a tanítási év végén osztályozó vizsgára kötelezte. A tanuló osztályfőnökétől ígéretet kapott arra, hogy felkészüléséhez kap egy tesztet, azonban erre mégsem került sor. A bizonyítványosztásnál derült ki, hogy a tanuló vizsgája nem sikerült, így ezt követően négy szemközt megkérdezte tanárát, hogy az ígért tesztet miért nem kapta meg. Kérdésére az osztályfőnöke a panasz szerint azt a választ adta, hogy „a te fajtádnak úgyis mindegy”.

Az iskola igazgatója tájékoztatta a Hatóságot, hogy a tanulónak a tanévben 210 óra igazolt, és 86 igazolatlan óra hiányzása volt. A szülő a tanév folyamán egyetlen szülői értekezleten, illetve fogadóórán sem jelent meg. Az iskola a gyermek hiányzása miatt két alkalommal felszólítást, egy alkalommal feljelentést küldött a szülő számára. Az iskola igazgatója vitatta, hogy a sérelmezett mondat az intézményben elhangzott volna, mivel soha ehhez hasonló eset nem történt az intézményben oktató egyetlen pedagógussal sem. Az igazgató elmondta továbbá, hogy vezetése alatt az iskolában hosszú éveken keresztül etnikai felzárkóztató program, illetve a 2008/2009-es tanévig képesség-kibontakoztató felkészítés folyt. A gyermek osztályfőnöke úgy nyilatkozott, hogy a szülő bejelentése nélkülöz minden valóságálapot, a sérelmezett kijelentés, vagy más, a tanuló származására nézve sértő célzás nem hangzott el sem közösség előtt, sem más helyen.

Az egymásnak ellentmondó nyilatkozatok alapján nem lehetett megállapítani, hogy a sérelmezett kijelentés elhangzott-e, a felek szembesítését pedig a gyermek életkorára és helyzetére tekintettel mellőztük. Azonban a sérelmezett kijelentés hatására annak bizonyítottsága esetén sem lett volna a zaklatás megállapítható. Az esetlegesen elhangzott kijelentésnek ugyanis nem lehetett célja vagy hatása az ellenséges, megszégyenítő vagy megalázó környezet kialakítása-kialakulása a tanulóval szemben, hiszen azt senki rajtuk kívül nem hallotta, sem az osztályközösség, sem a tanári kar tagjai. A megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet azért sem alakulhatott ki, mert a sérelmezett kijelentés tanítási év végén történt, és az új tanév a kérelem benyújtásának időpontjában még meg sem kezdődött. A zaklatás egyszeri alkalommal ritkán valósul meg, többnyire egy folyamat eredményeképpen alakul ki a zaklatott személy körül az ellenséges, megfélemlítő, támadó környezet, amely jelen ügy kapcsán nem volt megállapítható.

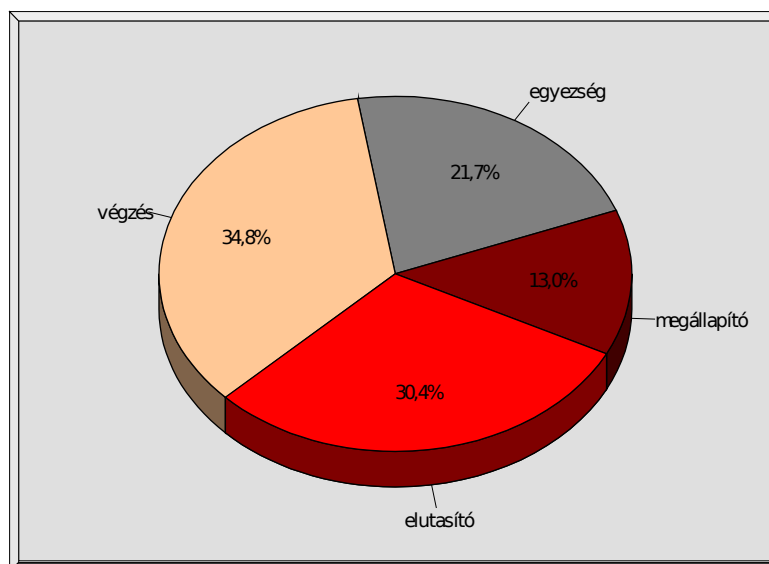
A Hatósághoz évről évre érkeznek panaszok a felsőoktatás területéről is, amelyek leggyakrabban a diploma megszerzésével és a nyelvvizsgamentesség kérdésével kapcsolatosak. A 2010-es évben a fentiekén túl a záróvizsga letételével és a tanulmányokat lezáró szakdolgozat témájával kapcsolatban is nyújtottak be panaszt.

A Hatóság „egyéb helyzetként” fogadta el a pöszeség tényét a nevesített védett tulajdonságok analógiájára annak a felsőfokú szakmai tanulmányokat folytató hallgatónak a kérelmére, aki nem írhatott szakdolgozatot egy általa kiválasztott témából⁶⁶. A tanulmányokat záró írásműben a beszédhibás hallgató a gyermeknyelv korai fejlődése kérdéskört kívánta

⁶⁵ 1280/2010.sz. ügy

kidolgozni, azonban a témafelelős konzulens indokolása szerint ellentmondásos lett volna ezt a témát kutatnia érintettsége (pöszesége) okán, másrészt problémás lett volna oktatói oldalról értékelni azt. Megállapítható, hogy a szakdolgozat megírásához, mint kötelezően előírt képzési követelményhez való segítségnyújtás, a konzulensként való közreműködés oktatási szolgáltatásként definiálható, s az ehhez való hozzáférés megakadályozásának kizárólagos indoka jelen esetben a védett tulajdonsággal való rendelkezés volt. A pöszeség tényét kérelmező személyiségének lényegi tulajdonságaként értékeltük, hiszen azzal a mindennapokban együtt él, az csak mások közreműködésével történő korrigálás során lenne megváltoztatható (pl. logopédus segítségével). Nem volt elfogadható az eljárás alá vont védekezése az oktató diszkriminatív döntésének igazolására. Az a fajta szakmai meggyőződés, miszerint a kisgyermek nevelésében elvárható, hogy a beszédminta jelentősége és súlya okán, a gondozó tökéletesen használja a nyelvet, jelen jogsérelem esetén nem szolgált elfogadható érvelésként. Ennek oka, hogy a képzésben való részvétel, illetőleg a munkaerő-piaci kívánalmak és elvárások időben külön válnak. Az oktatói döntéssel elérni kívánt cél és az annak érdekében tett diszkriminatív intézkedés nem áll szoros ok-okozati összefüggésben. Tekintettel arra, hogy a szakdolgozat egy írásban elkészítendő, elemző, kutatáson alapuló, fogalmazási és egyéb képességeket tesztelő és megkívánó dokumentum, nem szolgálhat egy hallgató élszóbeli megnyilvánulásának mércéjeként. Annak a „rendszerhibának” a feloldására, hogy a szakmai képzésre való jelentkezéskor nem kell alkalmassági vizsgán átesniük a hallgatóknak, nem megfelelő gyakorlat az, hogy az oktatóknak alkalma nyílik arra, hogy az esetleges hiányosságokat kifogásolják a rendelkezésükre álló eszközökkel, jelen esetben a konzulensként való közreműködés megtagadásával. Tekintettel arra, hogy a felsőoktatási intézmény kimentését nem fogadtuk el, jogsértést megállapító határozatot hoztunk, szankcióként pedig eltiltottuk az oktatási intézményt a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

Érdemi döntések az oktatás területén



II.4. Egészségügyi szolgáltatások

Az Ebktv. 24-25. §-ai az egyenlő bánásmód követelményét kiterjesztik a szociális biztonság, illetve egészségügy területére is. Ez utóbbi vonatkozásában a törvény kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell, különös tekintettel az egészségügyi szolgáltatás-nyújtás területén. A 2009-es évben ezen a területen 5 határozat született, a 2010-es évben pedig 8 ügyben hozott döntést a Hatóság. Ezen túlmenően egy 2009-ben indult eljárás a 2010-es évben zárult le jogerősen a Fővárosi Bíróság ítéletével, mely a hatóság jogsértést megállapító döntését helybenhagyta. Ez a határozat ennek következtében a 2010-es évben született határozatokkal együttesen került elemzésre. Az így vizsgált kilenc ügyön belül két esetben állapítottunk meg jogsértést, két esetben elutasító határozat született, négy eljárást végzéssel szüntettünk meg, illetve egy esetben egyezséggel sikerült az eljárást lezárni. A beérkező kérelmek, illetve az azokat elbíráló döntések jelentős részében a panaszos, jellemzően roma származásával, kisebb részben egészségi állapotával összefüggésben, az egészségügyi ellátást nyújtó intézmény alkalmazottainak bánásmódját sérelmezte, főként a betegfelvétel, valamint betegellátás területén. A panaszok másik része nem közvetlenül az egészségügyi ellátórendszer által nyújtott szolgáltatások minőségét, színvonalát sérelmezte, hanem - az egészségüggyel összefüggésben - egyéb sérelmek kivizsgálását kérte a hatóságtól. Ezen sérelmek egy része közvetlenül (pl.: orvosok kockázati pótléka, kórházi díjtételek), más részük csupán érintőlegesen kapcsolódott az egészségügyi ellátórendszerhez (pl.: munkaviszony megszüntetésének körülményei, az ellátórendszer egészének igazságtalan működése). Ez

utóbbi kategóriában a kérelmek jellemzően a hiánypótlási kötelezettség elmulasztása, illetve hatáskör hiányában elutasításra kerültek.

Az alábbiakban az egészségügy területén hozott legfontosabb döntéseinket mutatjuk be.

A Hatóság egy panaszos roma származásával és születési helyével összefüggésben kialakított megszégyenítő környezet miatt állapította meg egy foglalkozás-egészségügyi szolgáltató felelősségét. A panaszos éveken keresztül egy cementgyárban dolgozott, jelenős porhatásnak kitett munkakörben, majd utóbb tüdőfibrózist diagnosztizáltak nála. A baleseti járadék megállapításához felkereste a cementgyár részére foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó orvost, aki minden további orvosi vizsgálat nélkül, orvosi igazolást adott számára arról, hogy megbetegedése nem foglalkozási eredetű. Az orvosi igazolásba az orvos beleírta azt is, hogy a tüdőfibrózis a panaszos lakó és születési helye szerinti „A” településen genetikusnak számít, mert ott „egymás közt házasodnak” és a faluban minden második-harmadik hasonló korú lakos „ilyen betegséggel van nyilvántartva”.

A Hatóság eljárása során azt vizsgálta, hogy az orvos az igazolás kiadásával megvalósította-e az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatás tényállását, azaz, hogy az igazolásban foglalt - az „A” település lakosságára vonatkozó - általánosító megállapítások, azok szóhasználat és megfogalmazási módja alkalmasak voltak-e megszégyenítő, megalázó légkör kialakítására a panaszos „A” településről való származása és etnikai hovatartozása miatt.

A Hatóság az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzeteként értékelte a panaszos „A” településről való származását. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek egyéb helyzet fogalmának értelmezéséről szóló 288/2/2010. (IV.9.) számú állásfoglalása értelmében egyéb helyzetnek, mint védett tulajdonságnak olyan tulajdonság vagy jellemző fogadható el, amely egyben a személyiség lényegi vonását képezi. Az állásfoglalás értelmében egy sajátos jellemzőnek védett tulajdonságként történő elfogadásához mérlegelendő, hogy az adott jellemző egyben a személyiség lényegi vonásának is tekinthető-e, a sérelmet szenvedett mindennapi létét meghatározza-e, azt saját választása alapján megváltoztathatja-e az egyén, illetve hogy az hosszabb ideje, az egyén döntésétől függetlenül, szükségszerűen fennáll-e. A Hatóság megítélése szerint a panaszos „A” településről - szinte homogén roma településről - való származása egy olyan, saját választásától független, egész életét meghatározó és megváltoztathatatlan körülmény, amely önmagában alkalmas előítéletek képzésére.

A Hatóság megállapította, hogy - ha Magyarország-szerte nem is széles körben ismert - de a kistérségben minden kétséget kizáróan köztudomású tény, hogy „A” település homogén cigány településnek számít, az egyetlen olyan település az országban, ahol a roma származású lakosság aránya 96 % fölött van. A kistérség 2005-ben készített, nyilvános *Komplex középtávú fejlesztési programjában* szereplő helyzetelemzése szerint az egész kistérségben jelentős a cigány kisebbség aránya, de mindössze egyetlen településen, „A” településen magasabb a roma lakosság aránya a nem roma származású lakosokhoz képest. A program szerint a 2004-es évben a térség legkedvezőtlenebb munkanélküliségi rátájával is „A” település rendelkezett (46 %). A hatóság megítélése szerint az orvos hozzáállásában, az orvosi igazolásában tett megfogalmazásokban jelentős szerepe volt a panaszos roma származásán túl annak is, hogy melyik településről származik.

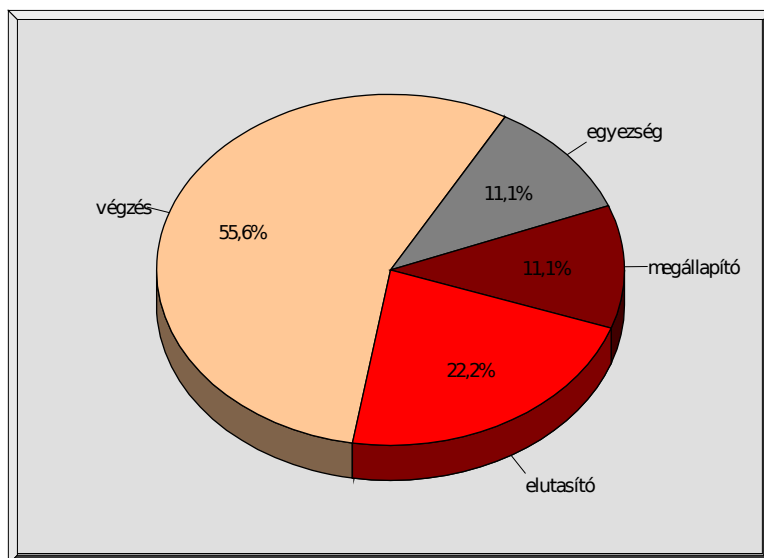
Az orvos védekezése szerint igazolásában nem a vérfertőző kapcsolatokra utalt, hanem csak arra mutatott rá, hogy köztudott, hogy az „A” település lakói nem választanak más településen lakók közül párt. A megbetegedés genetikai okára és az „A” település lakóinak házasodási szokásaira vonatkozó megállapításait az eljárás során fenntartotta. A szavak általános jelentése és a kérelmező saját értelmezése szerint is az „egymás közt házasodnak”

kifejezésből bárki - ha ahhoz külön magyarázatot nem fűznek - megalapozottan következtethetett volna arra, hogy az orvos az „A” településbeliek vérfertőző kapcsolatára utalt. Még ha az orvos szakmai meggyőződése szerint - amelyet az ÁNTSZ állásfoglalása nem támasztott alá - a kérelmező megbetegedése genetikai okokra volt is visszavezethető, az igazolásában tett megállapítások megfogalmazásának módja alkalmas volt arra, hogy a panaszos emberi méltóságát sértse. Azzal, hogy az orvos véleményét írásba adta, orvosi pecséttel és a társaság bélyegzőjével ellátta, vagyis azt a kérelmező társadalombiztosítási ügyintézéséhez felhasználható formában bocsátotta ki, lehetőséget teremtett arra, hogy az abban foglaltak széles körben megismerhetővé váljanak és halmozzák azt a sérelmet, amely az igazolás átadásakor a kérelmezőt érte. Ugyanakkor kiemelendő, hogy a zaklatás megvalósításának nem feltétele, hogy az a megszegyenítő légkör, amelyet a zaklató kialakít, széles körben is tapasztalható legyen, elegendő, hogy az a zaklatott személy számára érzékelhetővé váljon. Pusztán a beteg származása alapján, „ránézésre” tett, az emberi méltóságot sértő megállapítások a hatóság megítélése szerint nem összeegyeztethetők az alapvetően bizalmi viszonyra épülő orvos-beteg kapcsolatokkal szemben támasztott követelményekkel sem.

Egy másik ügyben a felek között az egészségügyi ellátás során nyújtott szolgáltatás minőségével kapcsolatosan kialakult vitát a hatóságnak egyezséggel sikerült lezárnia a következők szerint.

Egy roma származású édesanya egy gyermekkorházzal szemben terjesztett elő - az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt - panaszt, mert a kórház orvosa és a betegfelvételen dolgozó munkatársa vele és gyermekével szemben az egészségügyi ellátás igénybevétele során roma származásukra tekintettel megalázó légkört alakított ki. Gyermekével reggel 6 órakor keresték fel a gyermekkorház ügyeletét, mert 16 éves fia fulladt, légzési nehézségei voltak. Mivel a körzeti orvos aznap csak délután rendelt, nem tudtak volna addig várni a gyermek súlyos állapota miatt. A vizsgáló orvos - az édesanya elmondása szerint - megszegyenítően beszélt velük. Elhangzott a részéről például az is, hogy „maguk mind ilyenek, hogy nem tudnak várni”. A kérelmező szerint az orvos azt feltételezte, hogy csak azért keresték fel az ügyeletet, hogy a körzeti orvosnál ne kelljen hosszú órákat várniuk. A vizsgálót elhagyva a betegfelvételi pultnál az édesanya szóváltásba keveredett a kórház egy munkatársával, aki hangot adott azon véleményének, hogy a cigányok sokba kerülnek a társadalombiztosításnak, mert nem dolgoznak, majd felkínálta a felmosó fát az édesanyának, hogy ha dolgozni akar, akkor mosson fel. A panasz alapján a hatóság abban a körben folytatott le vizsgálatot, hogy az orvos és a betegfelvételen dolgozó munkavállaló a kérelmezővel és gyermekével szemben a zaklatás tényállási elemeit kimerítő megalázó, ellenséges környezetet alakítottak-e ki. A tényállást tanúk hiányában azonban nem lehetett feltárni, az orvos külföldre költözött, a betegfelvételen dolgozó munkatárs pedig tagadta az őt ért vádakat. A tárgyalást követően a kórház igazgatója és a betegfelvételen dolgozó munkatársa írásban fejezte ki bocsánatát a kérelmezőnek, aki a bocsánatkérést egyezségbe foglalva elfogadta.

Érdemi döntések az egészségügy területén



II. 5. Diszkrimináció egyéb területeken

Az Ebktv. 4. §-a meghatározza azt a személyi kört, amely valamennyi jogviszonya létesítése, intézkedése és eljárása során az egyenlő bánásmód követelményének megtartására köteles. A

4. § a-e) pontjában foglalt szervezetekkel (magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok és szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek és a Magyar Honvédség és rendvédelmi szervezetek) szemben ugyanakkor a jogszabály lehetővé teszi a hivatalból való eljárást is, ezen szervezetekkel szemben tehát a jogalkotó komolyabb elvárásokat támaszt.

Jelen fejezetben az Ebktv. 4. §-ában foglalt kötelezetteknek a jogszabály által külön nevesített, és a beszámolóban részletesen tárgyalt területeken (pl. foglalkoztatási jogviszony, szolgáltatás, állami támogatás igénybevétele) kívül eső intézkedéseivel szemben benyújtott panaszokat elemezzük néhány jelentős és egyben tipikus ügy bemutatása révén.

A 2010-es évben összesen 49, a fenti körből érkező panaszt bírált el a Hatóság, amelyből mindössze 3 ügy zárult a jogsértés megállapításával. A panaszok túlnyomó részét a Hatóság elutasította, a panaszok több mint felét (53 %) érdemi vizsgálatot követően, 22 %-át pedig hatáskörének hiánya miatt érdemi vizsgálat nélkül. A fennmaradó ügyekben az eljárást a Hatóság megszüntette a panaszos nyilatkozattételének elmaradása, illetve a kérelem visszavonása miatt.

A jelen fejezetben vizsgált és 2010-ben elbírált panaszok 55 %-a helyi önkormányzatokkal, illetve szerveikkel szemben érkezett, 12 %-a gyámhatóságokkal, illetve gyámhivatalokkal, a panaszok 6 %-a pedig a rendőrséggel szemben. A panaszok fennmaradó 27 %-át egyéb kötelezettekkel szemben nyújtották be (pártok, egyesületek, minisztériumok, könyvtárak, Országos Választási Bizottság, Adó - és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal).

II.5.1. Helyi önkormányzatok és szerveik működésével összefüggő ügyek

A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV törvény (Ötv.) 9. § (1) bekezdése értelmében az önkormányzat jogi személy, az önkormányzati feladat- és hatáskörök a képviselő-testületet illetik meg, a képviselő-testületet pedig a polgármester képviseli, azaz a polgármester a képviselő-testület törvényes képviselője. Az Ötv. 9. § (2) bekezdése értelmében a helyi önkormányzat képviselő-testületének szerve a polgármester, a képviselő-testület bizottságai, a részönkormányzat testülete és a képviselő-testület hivatala.

A polgármester, mint az önkormányzat egy szerve az Ebktv. 4. § b) pontja értelmében a törvény kötelezettje, így a polgármesterekkel szemben önálló panasz benyújtására van lehetőség. A Hatóság hatásköre tehát kiterjed a polgármesterek valamennyi, hatáskörükben eljárva tett intézkedésére és eljárására. A polgármester a település „első embere”, a helyi közösség választott vezetője, így e minőségében tett intézkedéseinek, véleménynyilvánításának különös súlya van a közvélemény formálásban. A polgármesterek vélt vagy valós befolyását szemléltetik azon panaszok, amelyek szerint a kérelmet előterjesztők a polgármester utasítására szorultak ki a közmunka programból⁶⁷, vagy a polgármester hatalmával visszaélve akadályozta meg, hogy egy eladó házat megvásároljanak⁶⁸ vagy környékükön a parlagfűirtást elvégezzék⁶⁹.

A Hatóság 2010-ben két esetben állapította meg, hogy egy település polgármestere „egyéb jogviszonya” során megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Az EBH/141/2010. számú ügyben azért lett elmarasztalva a polgármester, mert utasítást adott a polgármesteri hivatal dolgozóinak, hogy vezessenek nyilvántartást a település korábbi

⁶⁷ EBH/1365/2010; EBH/97/2010; EBH/479/2010.

⁶⁸ EBH/1326/2010.

⁶⁹ EBH/1404/2010.

polgármesterének polgármesteri hivatalba való belépéséről, érkezésének okáról és a távozása időpontjáról. A bepanaszolt védekezése szerint a regisztrációnak az volt a célja, hogy elősegítse a kérelmező ügyintézésének gördülékenységét, ugyanis a gyakorlat alapján az átlagosat meghaladó gyakorisággal járt be az önkormányzat épületébe ügyeit intézni. A hatóság megállapította, hogy a bepanaszolt polgármester önkényes, minden ésszerű indokot nélkülöző utasítására a kérelmező nem csak hivatalos ügyinek intézésében, de a közügyekben való részvételhez fűződő állampolgári joga gyakorlásában is akadályoztatva volt.

Az Ötv. 2. § (3) bekezdése az önkormányzati jogok között említi a helyi önkormányzat azon jogát, hogy véleményt nyilvánítson és kezdeményezést tegyen a feladat- és hatáskörébe nem tartozó, de a helyi közösséget érintő ügyekben. A helyi önkormányzatoknak tehát joguk, hogy a helyi közügyekben véleményt formáljanak, így nyilvánvalóan nevesített jogaik gyakorlása, az arról való döntés, hogy valamely közügy tekintetében saját álláspontjukat a közösséggel megosszák; a működésük körébe vonható kérdés, ily módon az Ebktv. 4. §-a értelmében intézkedésnek minősül.

A polgármester, mint a helyi önkormányzat egy szervének és a képviselő-testület törvényes képviselőjének véleménynyilvánítása kapcsán a Hatóság 2009-ben hozott elsőként elmarasztaló határozatot.⁷⁰ A hatóság döntésével szemben a polgármester bírósági felülvizsgálatot kezdeményezett. A Fővárosi Bíróság ítéletével elutasította a zaklatás tényállásának megállapítását tartalmazó határozattal szemben benyújtott kereseti kérelmet.⁷¹ A bíróság nem osztotta a felperes azon álláspontját, amely szerint a közigazgatási eljárásban eljárás alá vont a polgármester nem lehetett volna, mivel azt a sérelmes kijelentését, amely miatt a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést hozott, a képviselő-testületben tette meg, mint e testület tagja, eljárás alá vont tehát legfeljebb a képviselő-testület lehetett volna. A bíróság álláspontja szerint a felperes sajátos jogállását tekintve egyben polgármester, önkormányzati képviselő, és – polgármesterként, mint egyszemélyes önkormányzati szerv – jogosult képviselni törvényi előírás alapján az önkormányzati jogok elsődleges letéteményesét, a képviselő-testületet. Testületi tagsága tehát nem választható szét polgármesteri tisztségétől, a vitatott kijelentését pedig hivatalos minőségében tette. Nem releváns tehát, hogy az testületi ülésen hangzott el, mert nem önkormányzati testület által hozott döntés a per tárgya. A bíróság osztotta a hatóság álláspontját abban is, hogy tárgyi ügyben nem volt jelentősége annak, hogy milyen kapcsolat állt fenn felperes és a kijelentése által sértett roma kisebbséghez tartozó panaszosok között, mivel a hatóság csak azt vizsgálta, hogy a felperesi kijelentés megvalósította-e az Ebktv. 10. § (1) bekezdés szerinti zaklatás tényállásának valamelyik elemét. Az is lényegtelen, hogy ez a kijelentés mikor és milyen módon vált ismertté a nyilvánosság számára, ugyanis a testületi ülés már maga nyilvános volt. A bíróság egyetértett a hatósággal abban is, hogy annak bizonyítási eljárása arra irányult, hogy az Ebktv. 10. § (1) bekezdés szerinti tényállás valamely eleme minden kétséget kizáró módon megállapítható legyen, melyhez nem szükséges az, hogy a kijelentésben konkrétan történjen utalás a roma kisebbségre. Egyébiránt maga a bíróság is a becsatolt DVD-felvételből arra a következtetésre jutott, hogy a felperes kijelentése azt a szövegkörnyezetet tekintve, amelyben elhangzott; egyértelműen alkalmas volt a környező- külön is megemlített településeken élő roma kisebbséghez tartozó nőkre, terhes anyákra vonatkoztatva a negatív hangulatkeltésre, valamint az egyébként is meglévő előítéletek táplálására, társadalmi megítélésüket illetően a diszkriminációt eredményező, ellenséges, megalázó, megszégyenítő hatás kiváltására. A bíróság jogi álláspontja szerint a felperes kijelentésében a „nyílt titok”, „utána jártam és igaz” fordulatok nemcsak a vélelem szintjén utalnak a cigány nők által

⁷⁰ Lásd a hatóság 2009. évi beszámolója, 93. o.

⁷¹ 8K.31.232/2010/3

elkövetett magatartásra, hanem határozott célzást rejtenek magukban arra nézve, hogy a felperes a kijelentés mögött meghúzódó magatartásokról tudomással bír.

A Fővárosi Bíróság ítéletével szemben a polgármester felülvizsgálati eljárást kezdeményezett a Legfelsőbb Bíróság előtt. A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság ítéletét és a Hatóság határozatát hatályon kívül helyezte azzal az indokolással, hogy a polgármester (úgyis mint a képviselő testület tagja, és települési képviselőnek minősülő személy) kizárólag az önkormányzati, illetőleg államigazgatási feladatai körében eljárva kerülhet olyan kapcsolatba meghatározott személyekkel, akik tekintetében köteles az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A polgármesternek, mint az önkormányzati feladatokat ellátó képviselő-testület szervének nincs olyan feladata, sem hatósági jogköre, amely a szendrőládi és laki panaszosokat érintené, ezek a személyek és a polgármester között emiatt nem jött létre jogilag szabályozott társadalmi viszony, azaz jogviszony. Mivel a polgármester a sérelmezett nyilatkozatát nem feladat- és hatáskörében eljárva tette meg, ezért ezen kijelentése nem tartozott az Ebktv. hatálya alá. A Legfelsőbb Bíróság a felperes képviselő-testületi ülésen tett kijelentését magánemberként tett nyilatkozatként aposztrofálta, ezért sem az ő, sem a képviselő-testület felelőssége nem állapítható meg, ugyanis a képviselő-testületi tagok feladatkörébe nem tartozó nyilatkozataiért a képviselt önkormányzat nem tartozik felelősséggel.

Az előbbieken ismertetett ügyszóhoz hasonlóan a Hatóság a zaklatás tényállásának elkövetését állapította meg egy polgármester demonstráción elhangzott beszédével és az önkormányzat helyi lapjában közölt írásával kapcsolatban is.⁷²

Egy jogvédő szervezet közérdekű igényérvényesítés keretében kezdeményezte a hatósági eljárást. A kérelem szerint az érintett településen súlyosan romaellenes közhangulat alakult ki a helyi lakosság körében egy helyi, tizenéves lány meggyilkolását követően. A gyilkosság országos szinten is mély felháborodást keltett, a történeteket követően fokozott sajtófigyelem irányult a nyomozásra. A gyilkosságot követő napokban a polgármester több alkalommal is utalt arra, hogy feltételezése szerint roma származású elkövetővel állnak szemben, valamint hogy a helyi cigányság nagyban felelős a település közbiztonságának megromlásáért. A helyi önkormányzat képviselőtestülete „Az erőszak ellen, az életért” címmel demonstrációt szervezett. A demonstráción a polgármester az alábbi felszólalást tette: „Szomorúan hallom, hogy a romaügyi államtitkár szinte várja, követeli, hogy a romákat ért támadás során derüljön már ki, hogy magyarok követték el a bűncselekményt... Egyre inkább úgy érzem, hogy magyarként másodrendű állampolgár vagyok a saját hazámban... Féljenek az erőszakot tevők, a tolvajok, a gyilkosok! A településen nincs helye az erőszaknak, nincs helye a bűnözőknek, a településen elég volt a romaerőszakból! A település és Magyarország a békés, törvénytisztelő polgároké. Most már nem hagyjuk, hogy ellopják a javainkat, megverjék az időseket és meggyalázzák a gyermekeket. Ma még mi vagyunk többen”.

A panasz szerint a polgármester nyilatkozatai nyomán a romákban erős félelem alakult ki, mivel azok növelték a kialakulóban lévő romaellenességet és hozzájárultak az irányukban addig békésnek mondható közhangulat megromlásához. A demonstrációt követő időszakban több helyi romát is értek atrocitások, valamint megjelentek az iskolai szegregációt támogató vélemények is. Kérelmező álláspontja szerint – mivel az események komoly sajtónyilvánosságot is kaptak – a polgármester kijelentéseinek hatóköre nem korlátozódik a településre, azok az összes magyarországi romát érintették.

Az eljárás alá vont polgármester azzal védekezett, hogy soha nem mondta, hogy az elkövetők roma származásúak lennének, egyebek mellett pedig arra hivatkozott, hogy a demonstráción nem polgármesterként, hanem magánemberként vett részt. Ebből következően felszólalásával a minden állampolgárt megillető véleménynyilvánítási és gyülekezési jogával élt. Az általa

⁷² EBH/187/2010.

megfogalmazott véleménye nem hatósági természetű, így egy tekintet alá esik bármely választópolgárával, utalva az Alkotmánybíróság 30/1992. (V.26) és 18/2004. (V.25) számú határozataira, rámutatva a véleménynyilvánítás szabadságának kitüntetett szerepére, így különösen arra, hogy ez a jog a véleményt érték és igazságtartalmára tekintet nélkül védi, még azokat is, amelyek sértőek, meghökkentőek vagy aggodalmat keltenek.

A Hatóság a polgármester demonstráción tartott beszédével kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy az elhangzottak önmagában alkalmasak lehetnek arra, hogy a helyi romák körében félelmet keltsenek, ellenséges, támadó környezetet alakítsanak ki. A zaklatás alapjául szolgáló ellenséges környezet vonatkozásában maga az eljárás alá vont polgármester is úgy nyilatkozott, hogy a gyilkosságot követő rövid időn belül a településen erős romaellenes hangulat alakult ki, valamint hogy egy esetben személyesen kellett lebeszélnie fiatalokat arról, hogy tettelesen vegyenek elégtételt a helyi romákon. Az ellenséges légkör tehát már a polgármester sérelmezett kijelentéseit megelőzően alakult ki, de a polgármester beszéde, írásai alkalmasak voltak arra, hogy megerősítsék azokat a hangokat, amelyek a romák (a lakosság adott érzelmi állapotát tekintve akár kollektív) felelősségre vonását szorgalmazták. Ezen a tényen nem változtatott az, hogy a polgármester deklarált célja mind a demonstráció előtt és alatt, mind pedig utána az erőszak elleni tüntetés volt, rasszista célzat nélkül, ahogyan az sem, hogy tényleges erőszakos bűncselekmény a romák sérelmére a beszédet követően nem történt. Miként semmilyen más nyilvánosan elhangzó beszéd, a polgármester demonstráción elmondott szónoklata sem értelmezhető, értékelhető kontextusának és környezetének figyelembe vétele nélkül.

A polgármester demonstráción elhangzott beszédén túl a Hatóság a roma közösséggel szembeni zaklatást állapította meg a polgármesternek a helyi lapban, majd egy országos napilapban is közölt cikke kapcsán, amelyben a polgármester indokolatlanul, egyoldalúan a cigányság képviselőit láttatta „brutálisnál brutálisabb bűncselekmények elkövetőiként”. A cikk alkalmas volt arra, hogy a roma származású személyekkel szemben megszegyenítő, ellenséges, adott esetben támadó környezetet alakítsanak ki. Ehhez hasonló hatás kiváltására volt alkalmas a polgármester helyi lapban megjelent nyílt levele is, amelyben a polgármester a „cigányság egy része általi állandó erőszakra” írt. A Hatóság álláspontja szerint a polgármester rasszista megállapításainak országos szintre helyezésével az írások már túlmutattak a helyi roma népesség problémáján és a magyarországi roma közösséggel szembeni zaklatást valósították meg.

A Hatóság az Ebktv. 7. § (2) bekezdés a) pontja szerinti kimentési szabályokat alkalmazta, figyelemmel arra, hogy az ügyben két alapjog összeütközése merült fel, nevezetesen a polgármester véleménynyilvánításhoz, valamint a roma kisebbséghez tartozó személyeknek emberi méltósághoz fűződő joga. Az Ebktv. 7. § (2) bekezdés a) pontja szerint az olyan rendelkezés, magatartás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. A Hatóság az Alkotmánybíróság döntéseiből levezetve arra az álláspontra helyezkedett, mi szerint az emberi méltóság jogából következő személyiségi jogok (és különösen az ebből eredő egyenlő bánásmód követelménye) olyan súlyúak, hogy a véleménynyilvánítás jogával szemben bizonyos esetben feltétlenül elsőbbséget kell élvezniük.⁷³ A cigánysággal szembeni ellenséges, támadó és megszegyenítő környezet kialakításához vezető, a cigányság kollektív bűnösségét sugalló kijelentések a helyi és az országos cigányság életére hosszabb időn keresztül is negatív befolyást gyakorolhatnak, továbbá csorbíthatja társadalmi megítélésüket és növelik a velük szembeni előítéletességet. Az emberi méltóság jogának ilyenkor korlátozása a hatóság döntése értelmében nem állja ki az Alkotmánybíróság által is alkalmazott szükségesség-arányosságteszt próbáját.

⁷³ AB döntések a véleménynyilvánítási szabadság korlátozásáról

A Hatóság döntésével szemben a polgármester felülvizsgálatot kezdeményezett a Fővárosi Bíróság előtt. Keresetlevelét lényegében a hatósági eljárás során felhozott érvekre alapította, így elsősorban arra hivatkozott, hogy a sérelmezett írásokat és beszédét magánemberként tette, szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogával élve.

A Fővárosi Bíróság 8.K.31.232/2010.3. számú ítéletében a hatóság határozatát hatályon kívül helyezte és új eljárás lefolytatására kötelezte. A bíróság szemben a korábbi, hasonló ügyben született ítéletével döntését arra alapította, hogy a Hatóságnak nincs az Ebktv. 4. § b) pontja szerint hatásköre vizsgálni a polgármester kijelentéseinek, írásainak az egyenlő bánásmód követelmények való megfelelését. A Fővárosi Bíróság indokolása szerint az Ebktv. hatálya alá tartozás valamilyen hatósági, önkormányzati eljárást, intézkedést, tehát konkrét tettet, cselekedetet, tevékenységet feltételez, annak feltétele, hogy „közigazgatási eljárást” keletkeztessen.

A Hatóság álláspontja szerint a bíróság az Ebktv. személyi hatályát a jogszabály szellemiségével ellentétesen szűken értelmezte, ezért a Legfelsőbb Bíróság előtt felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a közigazgatási bíróság ítéletének megalapozatlanságára hivatkozással. A Hatóság megítélése szerint ugyanis az Ebktv. 4. §-ában foglalt intézkedés és az eljárás körébe vonható cselekmények nem szűkíthetők le valamely tételes eljárási jogszabály szerinti eljárásra vagy döntésre, hiszen az ugyancsak a 4. § körébe eső egyéb kötelezettel szembeni (pl. könyvtárak) jogvédelem kiüresedéséhez vezetne. Esetükben nincs olyan tételes eljárási jogszabály, amelyre intézkedéseiket, döntéseiket alapíthatják, tehát a bíróság döntése értelmében kizárólag jogviszonyaik kapcsán lehetne vizsgálni az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. A hatóság felülvizsgálati kérelmében rámutatott arra, hogy a közérdekű igényérvényesítést a bíróság jogértelmezését elfogadva nem is lehetne indítani az Ebktv. 4. § e)-l) pontjaiban foglalt kötelezettekkel szemben. Közérdekű igényt az Ebktv. 20. § (1) bekezdése értelmében ugyanis csak akkor lehet érvényesíteni, ha a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Amennyiben a jogsértés meg nem határozható személyt érint, fogalmilag kizárt, hogy velük a jogsértő jogviszonyban álljon, hiszen a jogviszony csak konkrét, pontosan meghatározható személyek, szervezetek között állhat fent. Ebből következően közérdekű igényt csak valamely eljárás vagy intézkedés vonatkozásában lehet érvényesíteni. A beszámoló lezárásig a Legfelsőbb Bíróság előtti eljárás nem zárult le.

A helyi önkormányzatokkal szembeni panaszok jelentős részét teszik ki a hatósági ügyintézés kifogásoló kérelmek. A jellemzően egy engedély megtagadását vagy bírság kiszabását sérelmező panaszok nagy része védett tulajdonság hiánya okán került elutasításra.⁷⁴

A helyi önkormányzatok szabályozási körébe tartozó ügyekben született önkormányzati rendeletek és más, normatív döntések miatt ugyancsak érkeztek panaszok, azonban ezek egyike sem bizonyult megalapozottnak.⁷⁵ E körbe tartozik az a kérelem, amelyet két érdekvédő szervezet terjesztett elő a Budapest Fővárosi Önkormányzat tervezett kerékpárbarát városfejlesztési koncepciójával szemben arra való hivatkozással, hogy a városfejlesztési koncepció a kerékpárút építéssel együtt járó parkolók és forgalmi sávok megszüntetésével hátrányos helyzetbe hozza a többséget alkotó gépjárművezetőket. A panaszt a Hatóság érdemi vizsgálat nélkül elutasította, tekintettel arra, hogy a panaszosok nem valószínűsítették, hogy rendelkeznek védett tulajdonsággal, továbbá konkrét, személyes sérelmet sem jelöltek meg, ami az érdemi vizsgálat alapvető feltétele.⁷⁶

⁷⁴ 423/2010.sz. ügy; 1071/2010. sz. ügy; 1183/2010. sz. ügy; 178/2010. sz. ügy, 72/2010.sz. ügy; 535/2010.sz. ügy

⁷⁵ 298/2010.sz. ügy, 655/2010. sz. ügy, 738/2010. sz. ügy; 732/2010. sz. ügy

II.5.2. Gyámhatósági ügyek

Az Ebktv. 4. § c) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megtartására kötelesek a hatósági jogkört gyakorló szervezetek.

Az elmúlt években tapasztaltakhoz hasonlóan 2010-ben is több olyan kérelem érkezett, amelyben valamely szülő azt sérelmezte, hogy a kapcsolattartás végrehajtásában eljáró gyámhatóság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, apaságával, anyaságával, vagy nemével összefüggésben⁷⁷. A kérelmezők minden esetben azt követően fordultak a hatósághoz, hogy az első fokú gyámhivatal döntéseit a másodfokon eljáró gyámhivatal elbírálta, sőt nem egy esetben már a közigazgatási döntések felülvizsgálatára hatáskörrel rendelkező bíróság is döntést hozott. A Hatóság ezeket a kérelmeket hatáskör hiányában elutasította, tekintettel arra, hogy nincs hatásköre arra, hogy akár anyagi, akár eljárásjogi szempontból felülvizsgálva egy másik hatóság döntését megváltoztassa.

A kapcsolattartás végrehajtására vonatkozó gyámhatósági eljárás olyan speciális eljárás, amelyben a szülőpár érdekei az eljárás sajátosságából fakadóan ütköznek. A gyámhivatal az eljárásban csak az egyik fél (az apa vagy az anya) számára hozhat kedvező döntést. Így minden esetben, amikor az anyára, vagy az apára nézve kedvezőtlen döntés születik, a védett tulajdonság adott. A vonatkozó jogszabályok szerint a kapcsolattartás végrehajtása iránti intézkedés az első fokon eljáró gyámhivatal hatásköre. Az elsőfokú gyámhivatal szakmai irányítását, felügyeletét, és ellenőrzését pedig a másodfokú gyámhivatal látja el. A sérelmes közigazgatási döntések bírósági felülvizsgálatára jogszabálysértésre hivatkozással a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 109. § (1) és (2) bekezdése alapján van lehetőség.

A Fővárosi Bíróság a 8. K. 35.116./2010/3. számú ítéletében helyben hagyta a Hatóság egyik döntését, melyben panaszos kérelmét hatáskör hiánya miatt utasította el. A bíróság osztotta a hatóság álláspontját, nevezetesen, hogy a Ket. 19. § (4) bekezdése szerint a hatóságtól a hatáskörébe tartozó ügy nem vonható el, továbbá, hogy az Ebktv. 15. § (6) bekezdése szerint a hatóság nem vizsgálhatja a bíróságok közhatalmi döntéseit és intézkedéseit. A Fővárosi Bíróság álláspontja szerint, mivel a kérelmező az illetékes gyámhivatalok eljárásával kapcsolatosan sérelmezte a jogegyenlőség hiányát, azaz kérte az egyenlő bánásmód sérelmének megállapítását, a közigazgatási döntés bírósági felülvizsgálata során kérheti, hogy a bíróság hozzon döntést az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kérdésében is. Erre lehetősége mindaddig van, amíg a bíróság az ügyben döntést nem hoz, egészen a tárgyalás berekesztéséig. A bíróság indoklásában kifejtette, hogy a gyermeket érintő kapcsolattartás esetén a szülők gyakran a hatóságoktól remélik a közöttük kialakult konfliktus rendezését, kompromisszum hiányában azonban mindkét félnek megfelelő döntés meghozatala az eljárás természete miatt szinte lehetetlen. Ennek ellenére az egyik félre nézve hátrányos határozat meghozatala önmagában nem alapozza meg az érintett védett tulajdonságán alapuló hátrányos megkülönböztetést, azaz nem jelenti az egyenlő bánásmód sérelmét. A bíróság szerint sajnálatos, hogy a bírósági ítélettel szabályozott szülői kapcsolattartások az apa és az anya között eltérő értelmezésre vezethetnek, megteremtve ezzel számos végrehajtási kérelem alapját, ez azonban nem jelenti, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak hatásköre lenne ezen ügyekbe való beavatkozásra. Az a tény, hogy a gyámhatóság valamelyik fél számára sérelmes döntést hoz, még nem jelenti a sérelmére elkövetett diszkriminációt.

⁷⁶ 655/2010. sz. ügy

⁷⁷ 250/2010. sz. ügy; 735/2010. sz. ügy; 993/2010. sz. ügy; 1362/2010.sz. ügy; 1039/2010.sz. ügy

II.5.3. Egyéb kötelezettekkel szembeni panaszok

A 2010-es évben mindössze három, a rendőrség eljárását kifogásoló panasz került elbírálásra, sérelmezve az eljáró rendőrök minősíthetetlen hangnemét, megalázó bánásmódját. A rendőrséggel szemben érkező panaszok túlnyomó része ugyanis egyszerű tájékoztató levéllel zárul. Többségük elektronikus levélként érkezik és hiánypótlásnak nincs helye, mert nyilvánvalóan nem diszkriminációs magatartást sérelmez.

Nem kizárólag a rendőrséggel szemben érkező panaszokra, hanem általánosságban is jellemző, hogy a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, illetve más költségvetési szervek sérelmezett döntéseivel szemben mintegy végső jogorvoslatként a Hatósághoz terjesztenek elő panaszt.⁷⁸ Ezekre a megkeresésekre jellemző, hogy kifejezetten vagy csak közvetve, de arra vonatkozó kérelmet tartalmaznak, hogy a Hatóság bíráljon felül egy többnyire jogerős közigazgatási vagy bírósági döntést.

A 2010-es évben mindössze két, a politikai pártokkal szemben előterjesztett panasz alapján indult eljárás zárult le, mindkét esetben a pártnak a roma kisebbséghez tartozó személyek zaklatására alkalmas magatartásával állt összefüggésben.⁷⁹ Az eljárás megszüntetésére az egyik ügyben a kérelem visszavonása adott okot, ugyanis a kérelmező félt, hogy a panasz nyomán családját sérelem éri, míg a másik ügyben a közérdekű igényt érvényesítő cigány kisebbségi önkormányzat nem tudott a sérelmezett választási szórólapon nyomán megalázott konkrét sértetteket tanúként megnevezni. Az utóbbi esetben ugyanis a kérelemben előadottak nem valószínűsítették, hogy a választási szórólapon a cigánybűnözésre való utalás nyomán a helyi vagy az ország roma lakosságával szemben a zaklatás tényállásának részét képező ellenséges vagy megalázó környezet alakult volna ki, illetve annak fennállt közvetlen veszélye. A bűnözésnek etnikai jelleget tulajdonító kijelentések természetesen sérthetik, megalázhatják az etnikai kisebbséghez tartozókat, azonban a zaklatás megállapításához a kérelmezőnek meg kell tudnia határozni, hogy hol, mikor és milyen körülmények között alakult ki, vagy alakulhatott volna ki a megszegyenítő környezet.⁸⁰

Az Országos Választási Bizottsággal szemben érkezett panasz a védett tulajdonságukat „választási eljárás során gyakorolt jogorvoslati aktivitásukként” megjelölő kérelmezőktől.⁸¹ A hatóság a kérelmet elutasította, mert a kérelmezők által hivatkozott tulajdonság nem minősül az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságnak. A kérelmezők a hatósági határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezték, a peres eljárás a beszámoló lezárásakor folyamatban van.

A 2010-es évben a hatóság összesen négy, minisztériumokkal szemben érkezett kérelmet bírált el, amelyekből egy esetben megállapította, hogy a bepanaszolt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.⁸² Az eljárás közérdekű igényérvényesítő által benyújtott kérelem alapján indult. A kérelem szerint a 2009. évi Siketlimpián eredményesen szereplő sportolókat a minisztérium nem tekintette a magyar társadalom egyenrangú tagjainak, mikor teljesítményüket eredményességi jutalom helyett csak felfújható gumilabdával, kulcstartóval, műanyag fésűvel, golyóstollal, notesszel és sörnýtővel „ismerte el”, ezzel megsértve emberi méltóságukat. A 2009. év szeptemberében lezajlott Siketlimpián szereplő magyar siketek nemzeti válogatotója érmes és pontszerző helyezéseiért eredményességi jutalomban nem

⁷⁸ 730/2010.sz. ügy; 1767/2010. sz. ügy; 604/2010.sz. ügy; 993/2010.sz. ügy; 1360/2010.sz. ügy

⁷⁹ 797/2010.sz. ügy; 140/2010.sz. ügy

⁸⁰ 797/2010. sz. ügy

⁸¹ 651/2010.sz. ügy

⁸² 1178/2010. sz. ügy; 1136/2010. sz. ügy; 728/2010.sz.; 9/2010.sz. ügy

részesült, annak megállapítása és kifizetése iránti intézkedés a minisztérium részéről nem történt. A kérelem szerint a jutalom ugyan csak adható és összege törvényben nem rögzített, de az illetékes miniszter annak odaítélésekor nem járhat el diszkriminatív módon.

A Hatóság az eljárás alá vont szerv által a kimentés körében előadott sportszakmai indokok értékelése kapcsán a sportról szóló 2004. évi I. törvény (Sporttörvény) rendelkezéseiből indult ki, mely szerint a harmincötödik életévének betöltését követő év január 1. napjától kezdődően élete végéig olimpiai járadékra jogosult az a magyar állampolgár, aki a magyar nemzeti válogatott tagjaként akár egyéni számban, akár csapattagként a NOB által szervezett nyári vagy téli olimpiai játékokon vagy a FIDE által szervezett Sakkolimpián, illetve 1984-től kezdődően Paralimpián vagy a Siketlimpián első, második vagy harmadik helyezést ért el. Fentiek alapján az eljárás alá vont azon álláspontja, hogy a Siketlimpián érmes és pontszerző helyen végzett sportolók eltérő kvalifikációs- és versenyrendszerük miatt az egyszeri eredményességi jutalmak megállapítása során nem tekinthetők az olimpikonokkal és a paralimpikonokkal azonos értékű sikert elért, azaz a juttatásra velük egyenlő mértékben jogosult jogalanyoknak, összeegyeztethetetlen a Sporttörvény szellemével, és fent hivatkozott rendelkezésével.

A Sporttörvény idézett rendelkezése „egyenrangúként” ismerte el az ott felsorolt versenyeket az olimpiai járadékra való jogosultság szempontjából, ehhez képest a mérlegelésen alapuló eredményességi támogatást csak a Siketlimpia önkényes átértékelésével lehetett megtagadni az eredményes versenyzőktől. A Hatóság álláspontja szerint az eredményességi támogatásra jogosultság szempontjából a Siketlimpián eredményesen szereplők nemcsak az egészséges sportolókkal, hanem a Sporttörvényben megjelölt versenyeken eredményes, fogyatékossgal élő sportolókkal is összehasonlítható helyzetben vannak, azaz velük egyenlő méltóságú személyként kezelendők. Az egyenlőként kezelés nem azonos az egyenlően kezeléssel, azt követeli a támogatásról döntő állami szervtől, hogy az egyéni szempontok mérlegelésével hozzon döntést, s az eljárás alá vont minisztérium ezt mulasztotta el. Az olimpiai járadékra egy sorban jogosító versenyeken eredményesen szerepelt sportolók egy konkrét fogyatékossgal rendelkezők körének a jutalmazásból való kiemelése kifejezetten védett tulajdonság alapján okoz hátrányt az érintetteknek, és erre sem költségvetési, sem sportszakmai indok nem szolgálhat jogszerű kimentésül.

A költségvetési ok azért nem elfogadható, mert egy másfél éves, viszonylag szűk időszak alatt egyedül a siketsportolók jutalmazása maradt el (részben) pénzhiány okán. Valamennyi más, a Sporttörvény alapján járadékra jogosító, azaz törvényileg azonos értékűnek elismert verseny eredményes szereplői részesültek a juttatásban. Nem vitatható, hogy a gazdasági válság indokolta megszorítások a sportköltségvetést is sújtották, azonban az állam az egyenlő bánásmód követelményét a mérlegelési jogkörébe tartozó, ún. ex gratia jellegű juttatások elosztása során köteles megtartani. Nem fogadható el, hogy költségvetési nehézségek folytán az egyik fogyatékossgal csoportba tartozó sportolók egyáltalán nem kapnak eredményességi jutalmat, miközben a velük összehasonlítható csoportba tartozók mind egyező összegben részesülnek. A sportszakmai indokok (kvalifikáció hiánya, hazai versenyrendszer, válogatás eltérései) a Sporttörvény hivatkozott rendelkezésével ellentétesek, így a Hatóság álláspontja szerint egyedi miniszteri döntések indokaiként sem tekinthetők jogszerűnek. A Sporttörvény ugyanis az olimpiai járadékra vonatkozó szakaszában sportszakmai szempontból azonos értékűnek ismeri el az Olimpiát, a Paralimpiát, valamint a Siketlimpiát, amit a sportért felelős minisztérium egyedi ügyekben nem bírálhat felül. A Hatóság az eljárás alá vont szerv kimentési bizonyítása körében tett nyilatkozatait értékelte, és arra a következtetésre jutott, hogy a különbségtételnek a tárgyilagos mérlegelés szerinti, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka nem volt. Fentiek alapján a Hatóság megállapította, hogy a minisztérium a XXI. Nyári Siketlimpián érmes és pontszerző helyezést elért magyar

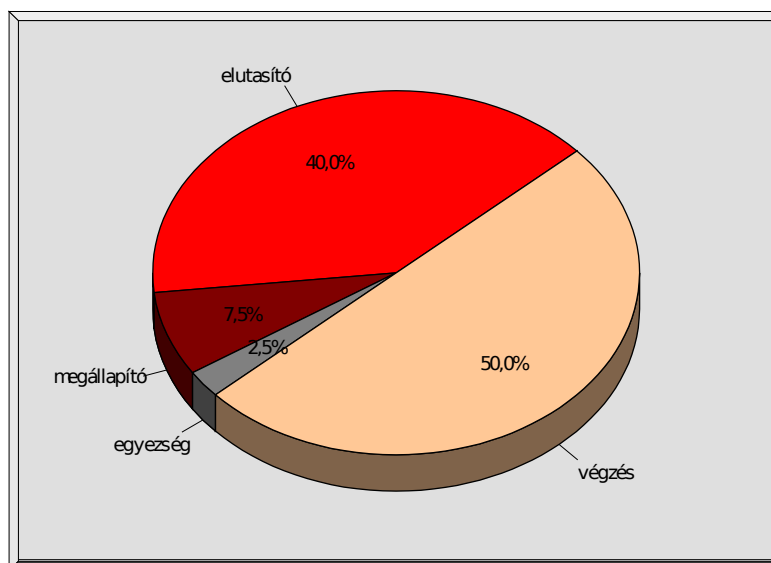
sportolókkal szemben az Ebktv. 4. § a) és 8. § g) pontjaiban foglalt egyenlő bánásmód követelményét megsértette.

A Hatóság a helyi választási iroda vezetőjével szemben egy közérdekű igényt érvényesítő jogvédő alapítvány kérelmét azért utasította el, mert a bizonyítási eljárás lefolytatását követően megállapítható volt, hogy a helyi választási iroda vezetőjeként eljáró jegyző megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.⁸³ A kérelmező állítása szerint az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a szavazókörök kijelölésekor nem vette figyelembe az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét, nem akadálymentes közintézményeket jelölt ki szavazókörként. A Hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az eljárás alá vont jegyző, mint a helyi választási iroda vezetője eleget tett-e a szavazókörök felülvizsgálatára vonatkozó kötelezettségének, és a kijelöléskor figyelembe vette-e a 2010. évi országgyűlési választások szavazóköröi területi beosztásának felülvizsgálatáról és az ezzel összefüggő adattovábbítások rendjéről szóló OVI 8/2009. (XI.12.) intézkedésben foglaltakat, azaz elsősorban akadálymentes épületeket jelölt-e ki szavazókörként. Továbbá, amennyiben nem vette figyelembe, azzal megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, illetve fennállt-e a közvetlen veszélye annak, hogy sérül az egyenlő bánásmód követelménye. Ennek keretében az eljárás alá vont helyi választási iroda vezetőjének azt kellett bizonyítania, hogy a szavazókörök felülvizsgálata a törvényes határidőben megtörtént, a felülvizsgálat során a vonatkozó jogszabályi rendelkezések és az Országos Választási Iroda választási füzetek, intézkedéseinek megtartása mellett a szavazókörök kijelölésekor mindent megtett annak érdekében, hogy a szavazókörök akadálymentes épületekben foglaljanak helyet.

A Hatóság – támaszkodva az állampolgári jogok országgyűlési biztosának OBH 2405/2009. számú ügyben kiadott jelentésére, melyben az ombudsman beszámolt a különböző fogyatékossgal élő személyek aktív, teljes jogú választópolgárokként való közéleti részvételét biztosító választási rendszer megvalósulási esélyeiről - az eljárás alá vont jegyző védekezését elfogadta, az általa kimentésül felhozott indokokat ésszerűnek találta. A felülvizsgálatra a becsatolt iratok tanúsága szerint sor került, és nem volt további olyan akadálymentes középület, amelyet a jegyző kijelölhetett volna. A Hatóság álláspontja szerint nem várható el a jegyzőktől, hogy a közszolgáltatásoknak helyet adó épületeken túl számba vegyenek valamennyi akadálymentes és egyébként a választás lebonyolítására más szempontok alapján is alkalmas, de magántulajdonban álló épületet a szavazókörök kijelölése során, erre vonatkozó adatbázis vagy nyilvántartás nem áll rendelkezésükre. A Hatóságnak figyelemmel kellett lennie arra is, hogy a választás lebonyolítására alkalmas ingatlan-tulajdonosok nem kötelezhetőek arra, hogy a szavazásra rendelkezésre bocsássák ingatlanukat, a tulajdonhoz való jog - beleértve a tulajdonnal való rendelkezés jogát is - e vonatkozásban való korlátozásának ugyanis nincs alkotmányos alapja. A Hatóság nem tekinthetett el attól a körülménytől sem, hogy a jegyzőket sem kötelezheti a Hatóság magánjogi szerződések megkötésére még annak érdekében sem, hogy biztosított legyen a választópolgárok számára a szavazási létesítményekhez való egyenlő esélyű hozzáférés.

⁸³ 883/2010.sz. ügy

Érdemi döntések



III. Egyezségek

A Hatóság, mint emberi jogi jogsérelmeket vizsgáló közigazgatási szerv fokozott hangsúlyt helyez – összhangban a jogalkotónak a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályiról szóló 2004. évi CXL. tv (Ket.) szabályban rögzített szándékával - az ügyfelek jogainak és jogos érdekeinek oly módon történő lezárására, mely az eltérő szempontok előnyös rendezését eredményezi. Az egyezséggel ugyanis, tapasztalataink alapján, mindkét fél nyer, s ezt a felek is így értékelik.

A Ket. 64. § (1)-(2) bekezdése szabályozza az egyezségi kísérlet megkötésének felvetését hatóságunk kötelezettségévé teszi, a jogszabályhely második mondatában rögzítve, hogy az egyezségi kísérletre akkor is sor kerülhet, ha azt az ügy természete egyébként megengedi. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság számára különösen lényeges az ügy természetének vizsgálata, és

ezzel összefüggésben a sérelmet szenvedett személy hatósági eljárással elérni kívánt célja, ugyanis a panaszosok határozott céllal indítanak emberi jogsérelem okán is eljárást. A hatóság 2010-ben 36 esetben hagyta jóvá a felek egyezségét határozatával.

Az egyezségek visszatérő tartalmi eleme a tisztán erkölcsi alapú bocsánatkérésen alapuló megállapodás⁸⁴. A sérelmet szenvedett személy munkaviszonyának megszüntetése okán fordult a hatósághoz, mivel megítélése szerint mindez egészségi állapotával, mint úgynevezett védett tulajdonságával állt összefüggésben. Hatóságunk előtt kötött egyezségben a munkáltató bocsánatát fejezte ki, mert a panaszos úgy érezhette, hogy a munkáltatói intézkedés emberi méltóságot sértő, diszkriminatív módon történt, mely magatartás nem állt szándékában. A sérelmet szenvedett elfogadta a bocsánatkérést, mellyel az ügyet megnyugtatóan lezárták tekintette.

A mindenkori cselekvő, sérelmet okozó magatartásának visszatükröződése jelenik meg egy-egy kérelemben. Az, hogy ez a visszatükröződés, és az ennek nyomán folytatott belső önvizsgálat egy eljárásban teljes mértékben megvalósítja-e a másik személy helyzetébe való behelyezkedést, kétesélyes folyamat. Ennek megfelelően vannak bepanaszolt szervek, akik egy egyezség keretében sem ismerik el, hogy magatartások megvalósították volna a hátrányos megkülönböztetést, ugyanakkor vannak esetek, amikor a sérelmezett intézkedés diszkriminatív jellegének elismerése ténylegesen megtörténik.

Egy egyezségben a munkáltató anélkül fejezte ki sajnálatát, és kért bocsánatot volt munkavállalójától amiatt, mert intézkedéséből (a munkaviszony megszüntetéséből) azt a következtetést vonhatta le, hogy anyasága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették, hogy elismerte volna az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az EBH/960/2010. számú eljárásban - melyben a sérelmet szenvedett személy az osztályozó értekezleten történeteket kifogásolta- létrejött egyezségben a bepanaszolt oktatási intézmény fenntartotta meggyőződését, mely szerint nem sértették meg az egyenlő bánásmód követelményét. Emellett természetesen, amennyiben a sérelmezett esemény során elhangzott kijelentések bármilyen vonatkozásban sértették a panaszost, ezért elnézést kért⁸⁵.

Fontos hangsúlyozni, hogy a panaszosok a nyilatkozatokat tudomásul vették, és kifejezték, hogy az ügyet azzal lezárták tekintik.

Az ellenérdekű fél interpretációjának elfogadása is megtörténik egy-egy ügyben. Egy egyezségben, melyet közérdekű igényérvényesítés keretében egy diszkriminatív álláshirdetés miatt indított egy civil jogvédő szervezet, a bepanaszolt gazdasági társaság elismerte, hogy a sérelmezett álláshirdetés sértette az egyenlő bánásmód követelményét, mely nem állt szándékában⁸⁶.

A bepanaszolt oktatási intézmény az egyezség keretében belátta, hogy az eljárásban kérelmezőként fellépő szülőkkel sem a tanév alatt, sem azt követően nem találta meg a megfelelő kommunikációs csatornát, annak érdekében, hogy kiskorú gyermekük fejlődéséről megfelelő tájékoztatásban részesüljenek. Az iskola elismerte azt is, hogy a szülők együttműködési kötelezettségükről folyamatosan tanúbizonytságot tettek⁸⁷.

⁸⁴ 426/2010.sz. ügy

⁸⁵ 68/2010.sz. ügy

⁸⁶ 695/2010.sz. ügy

⁸⁷ 1245/2010.sz. ügy

Az egyezségek másik közös tartalmi, de változatos formában megnyilvánuló eleme a preventív jelleget biztosító kikötések szerepeltetése. A jövőre nézve tett vállalások is lehetnek általános jellegűek, de lehetnek konkrét ígéretek is.

Az ún. általános jellegű vállalások általában a munka világához kötődnek, amikor az álláshirdetést közzétevő vagy munkáltatói intézkedést hozó a jövőre nézve önmagára nézve kötelezőnek ismeri el az egyenlő bánásmód követelményét valamennyi intézkedésében.

A diszkriminatív álláshirdetések okán, közérdekű igényérvényesítés keretében lefolytatott hatósági eljárások során kötött egyezségekből a bepanaszolt gazdasági társaságok vállalták, hogy mind a jövőben közzétételre kerülő álláshirdetések szövegezésében, mind az annak alapján tartott kiválasztási folyamatok során betartja az egyenlő bánásmód követelményét.⁸⁸

Az álláshirdetést közzétevő vállalta, hogy a jövőben minden eddiginél hangsúlyosabb figyelmet fordít, és teljesebb körű felvilágosítást nyújt a jelentkezés feltételeiről, a kiválasztás folyamatáról a pályázni szándékozó munkát vállalni szándékozó személyeknek⁸⁹. A minél szélesebb körű tájékoztatás megvalósulásának érdekében a cég területi munkatársai, és egység vezetői részére általános felhívó körlevelet bocsát ki. Hasonló jellegű általános vállalat tartalmaz - de a szolgáltatás ágazaton belül - az az eljárást lezáró egyezség, melyben egy kulturális intézmény a „nyugdíjasjegy” elnevezés használatát felülvizsgálta⁹⁰.

Kétségtelen, hogy az adott ügyben a felek annak tárgyához, sok esetben jövőbeli együttműködésükre tesznek nyilatkozatokat. Ezek a konkrétumok elsősorban egy esetleges jövőbeli munkalehetőségről való értesítésről szólnak, rögzítve, hogy ez nem jelent automatikus felvételt⁹¹, azaz csupán a felvételi eljárásról való részvételt, és az annak során az egyenlő bánásmód szerinti eljárást garantálja a kérelmező részére⁹². Szintén a jövőbeli együttműködésre helyeződik a hangsúly azokban az esetekben is, amikor pl. egy oktatási intézmény és a szülők közötti eljárásban hosszú távú megállapodás jön létre.

Egy ügyünkben folytatott eljárásban a hozzánk forduló szülők gyermekei egy vidéki kórház gyógyintézetében álltak gyógykezelés alatt. A szülők az előző tanév második félévében értesültek arról, hogy a következő tanévtől az iskolai oktatás jelenlegi formájában megszűnik. Információik arról voltak, hogy az oktatási feladatok ellátása ügynevezett utazó pedagógusi rendszerrel, a délutáni órákban kerül biztosításra, és csak a gyermekek gyógyintézetben töltött 14., illetve 22. napját követően.

A szülők gyermekeik oktatáshoz való egyenlő hozzáférését látták veszélyben az oktatás átalakításával. Mivel az önkormányzat kötelező feladatellátását jelen esetben átadta egy egyháznak, ezért a felek között kialakított egyezségben, az oktatási intézmény fenntartója, az oktatási intézmény és a szülők vállaltak kötelezettséget.

⁸⁸ EBH/107/2010., EBH/695/2010.; EBH/761/2010. számú ügyek.

⁸⁹ 194/2010.sz. ügy

⁹⁰ Az EBH/252/2010. számú ügyben a hatósághoz forduló kérelmező azt sérelmezte, hogy egy múzeum a kedvezményes diák-, illetve nyugdíjas jegyek árusítása során hátrányosan megkülönbözteti a 26 évnél idősebb diákokat, illetve a 62 évnél fiatalabb nyugdíjas személyeket azzal, hogy ezen személyek nem részesülhetnek 50%-os árkedvezményben, ugyanis azt a diákok 26 éves korig, a nyugdíjasok pedig kizárólag 62-70 közötti életkorban vehetik igénybe.

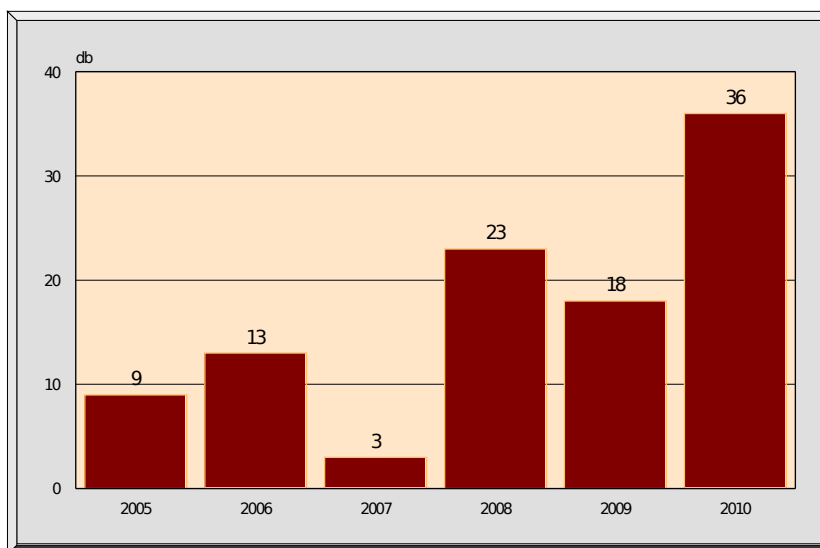
⁹¹ Hatóságunk ezen a ponton is hangsúlyozza az Alkotmánybíróság döntését, mely szerint „a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának alapjoga nem garantál alanyi jogot egy konkrét foglalkozás folytatására, tevékenység végzésére” (327/b/1992. számú Alkotmánybírósági határozat).

⁹² 7/2010.sz. ügy, 109/2010.sz. ügy, 194/2010. sz. ügy, 266/2010.sz. ügy, melyekben a munkáltató vállalta, hogy a panaszosok által is betölthető munkakör elnyeréséhez szükséges felvételi eljárások legközelebbi lehetőségéről értesítik a kérelmezőket.

A panasz azon vonatkozásában, hogy a gyermekek milyen minőségű oktatásban részesülnek és mely napszakban, a fenntartó kötelezettséget vállalt, hogy a tanrendszerinti oktatást lehetőleg a délelőtti napszakban biztosítja, a pedagógusok órarendjét mind az intézmény székhelyén, mind telephelyén ennek megfelelően alakítja ki. Az egyezségben azt is vállalta a fenntartó, hogy a gyermekek a kórházban töltött napok számától függetlenül részt vehetnek az oktatásban, amennyiben azt az arra rendszeresített nyilatkozatban kéri. Az oktatási intézmény az egyezségben foglaltak szerint biztosítja annak lehetőségét, hogy az oktatási intézmény internetes oldalának hírei között folyamatosan beszámol a gyógyintézetben tanuló gyermekeket érintő, az adott tanévhez kapcsolódó eseményekről. A szülők vállalták, hogy gyermekeik oktatását az arra rendszeresített nyilatkozatban kéri. A felek a jövőre nézve kölcsönösen kijelentették, hogy az esetlegesen felmerülő kérdésekről az anyaintézmény belső szabályzatában rögzítettek szerint folytatnak párbeszédet⁹³.

A hosszú távú megállapodásra példa lehet az az eset, amikor a szolgáltatást nyújtó egység azt vállalta, hogy a vakvezető kutyákra vonatkozó jogszabályi rendelkezések közérthető kivonatát üzletében kifüggeszti⁹⁴.

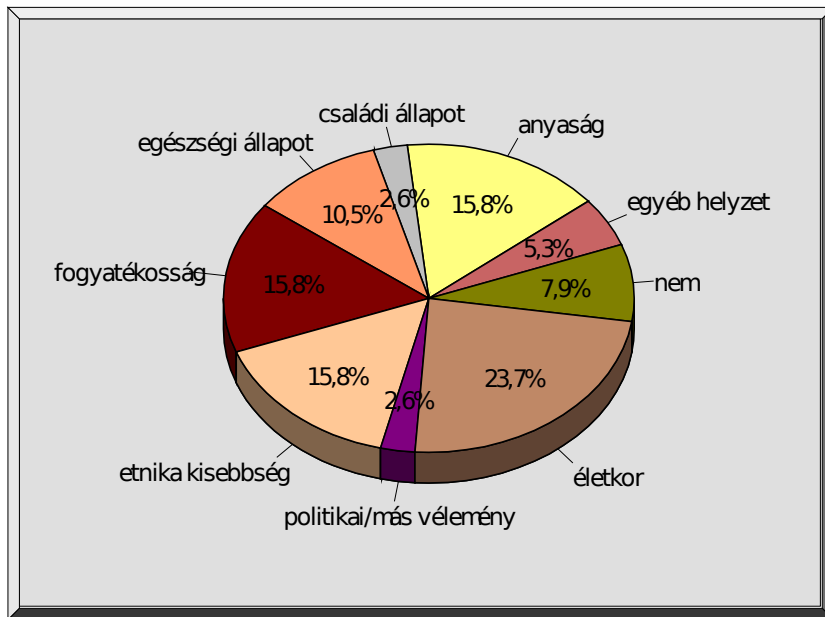
Egyezségek számának változása



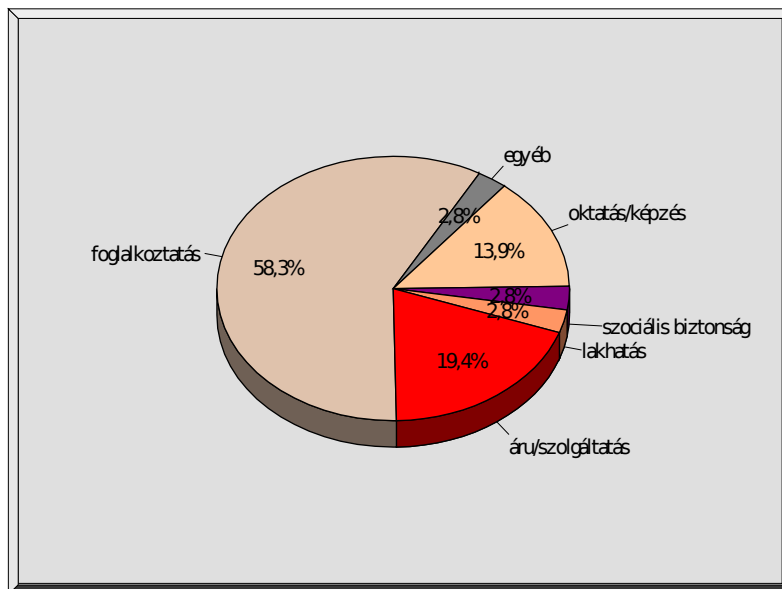
⁹³ 832/2010. sz. ügy

⁹⁴ 1107/2010. sz. ügy,

Az egyezségek védett tulajdonság szerinti megoszlása



Az egyezségek terület szerinti megoszlása



IV. Tájékoztatási tevékenység

A statisztikai rendszerben egyéb panasz, illetve egyéb megkeresés besorolással 2010-ben 549 beadvány érkezett a Hatósághoz. Jellemzően azok a megkeresések tartoznak ebbe a kategóriába, melyek elintézéséhez érdemi vizsgálat nem szükséges, a Hatóság az ügyfél kérésére tájékoztatást nyújt.

Az egyéb megkeresések szinte kizárólag magánszemélyektől érkeznek, legtöbbször nem hatósági hatáskörbe tartozó ügyben. A panaszosok nem az egyenlő bánásmód követelményét érintő jogszabályi rendelkezések által szabályozott helyzetet sérelmezik, más jogterületet szabályozó törvények nyomán kialakult sérelmeket, körülményeket nehezményeznek. Túlnyomó többségben jogszabályok felülvizsgálatát, módosítását kérelmezik a panaszosok az általuk sérelmezett helyzet feloldására, sokszor általánosságban vett tájékoztatást, állásfoglalást kérnek nem diszkriminációs ügyben. 2010-ben kirívó volt a szociális biztonság, vagy inkább bizonytalanság okozta segítségkérés. A szociális támogatások hiánya, a segélyek megvonása, összességében a kedvezőtlen anyagi helyzet okozta krízis az, ami tettenérhető a beadványokban.

Annak ellenére, hogy a társadalmi szemléletformálás keretében kiemelt szerepe van a Hatóság széles körben történő megismertetésének, még mindig magas százalékban általános panaszkezelő és jogvédő szervnek tekintik a kérelmezők Hatóságunkat. Ilyen esetekben – a panaszos tájékoztatása mellett – a megfelelő fórumot, szervet, hatóságot javasoljuk megkeresésre és további ügyintézésre.

A kedvezőtlen morális körülmények nyomán sok esetben a kérelmezők sorsuk bármely sajnálatos cselekményét, bármely kedvezőtlen helyzetét védett tulajdonságként értékelik, a diszkrimináció szót hajlamosak igen tágan értelmezni. Ilyen esetekben nagyfokú körültekintés és empátia szükséges a tájékoztató válasz-levél megírásához, figyelemmel arra, hogy a panaszos sokszor utolsó mentsvárként fordul óriási hittel és bizalommal Hatóságunkhoz.

A hozzánk fordulók tájékoztatása legtöbb esetben nem merül ki az elutasításban, hiszen vagy áttétel formájában gondoskodunk a panasz megfelelő helyre juttatásáról, vagy javaslatot teszünk – leggyakrabban - munkajogi szakjogászhoz, munkavédelmi vagy fogyasztóvédelmi hatósághoz, jogi segítségnyújtó szolgálathoz, megyei kormányhivatalhoz, ombudsmani hivatalhoz fordulásra.

Az egyéb megkeresések, illetve panaszok besorolásánál a Hatóságnak rendkívül körültekintően kell eljárnia figyelemmel arra, hogy az érdemi vizsgálat lefolytatása nélkül, tájékoztató levéllel lezárul ügyekben a panaszos az eltanácsolás ellen, vagy a levél tartalmi elmei ellen jogszabályi értelemben vett jogorvoslással nem élhet.

V. Bírósági felülvizsgálattal lezárult ügyek

2010-ben a Fővárosi és a Legfelsőbb Bíróság által tárgyalt ügyek 66 %-ában az EBH pernyertes lett, azaz a bíróságok a keresetet elutasították. Az ügyek 25 %-ában a bíróságok hatályon kívül helyezték az EBH (illetve a Fővárosi Bíróság) döntéseit, míg 9 %-ban a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezték. A Legfelsőbb Bíróság elé került ügyekben a hatályon kívül helyezési ok túlnyomórészt a hatáskör hiánya volt.⁹⁵

Közvetett hátrányos megkülönböztetés vagyoni helyzet miatt⁹⁶

A Fővárosi Bíróság elutasította az egyik megyei önkormányzatnak a Hatóság közigazgatási ügyben hozott határozatának a felülvizsgálata iránt előterjesztett keresetét, amely még 2009-ben megállapította, hogy az önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy egészségügyi, szociális és esélyegyenlőségi bizottsága a P. Megyei Oktató Kórház szervezeti és működési szabályzata, illetve az Ápolási Osztályon alkalmazott díjtételek jóváhagyásával közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.

Hatóságunk határozatában kiemelte, hogy a kötelező egészségbiztosítás ellátásáról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 23. § h) pontja alapján a biztosított részleges térítés mellett jogosult- amennyiben állapota indokolja- az e feladatra finanszírozott szolgáltatónál ápolás céljából történő elhelyezésre és ápolásra, ideértve a szükséges gyógyszereket és étkezést is. Ugyanezen jogszabályhely f) pontja értelmében a biztosított részleges térítés mellett jogosult saját kezdeményezésére az ellátás 19. § (1) bekezdésében foglaltaktól - többletköltséget okozó - eltérő tartalommal történő igénybevitelére. A részleges térítési díjat a rendelet 2. § (1) bekezdése és a rendelet 1. számú melléklete határozza meg, melynek 5. pontja szerint az ápolási osztályon orvosi beutalás alapján történő elhelyezés és ápolás részleges térítési díja 400 Ft/nap.

Az önkormányzat fenntartásában lévő kórház azonban nem biztosította az orvosi beutalóval érkezett betegeknek a 400 Ft/napban meghatározott részleges térítési díj ellenében történő szolgáltatás igénybe vételét, mert álláspontja szerint minden ápoltnak ezen alapszolgáltatásnál magasabb színvonalú szolgáltatást biztosított.

Ezt a gyakorlatát jogellenesnek minősítettük, hiszen az Ebtv. 23. § f) pontja alapján a biztosított részleges térítés mellett jogosult saját kezdeményezésére az ellátás többletköltséget okozó eltérő tartalommal történő igénybe vételére, azonban az Ebtv. 24. § (4) bekezdésének b) pontja szerint csak abban az esetben, ha a biztosított egészségügyi szolgáltatónál az ellátást a többletszolgáltatás nélkül is igénybe vehetné. A kórháznak tehát az ilyen értelmű díjtételeit jóváhagyó eljárás alá vont vagyoni helyzet szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

Az intézkedés látszólag ugyan semleges volt, hiszen mindenkinek azonos feltételekkel tették lehetővé az ápolási osztály nyújtotta szolgáltatások igénybe vételét, azonban hátrányosabb

⁹⁵ Egy látássérülteket képviselő regionális egyesület közérdekű igényt érvényesített a hatóság előtt, és korábban több, mint 20 eljárást kezdeményezett gyógyszerforgalmazó cégekkel szemben. A Hatóság jogsértést megállapító határozatait a Fővárosi Bíróság helybenhagyta, a Legfelsőbb Bíróság azonban a Hatóság hatáskörének hiányát állapította meg, arra hivatkozva, hogy az eljárás alá vont cégek és a védett csoport, mint fogyasztók között nincs közvetlen jogviszony.

⁹⁶ 571/2009. sz. ügy

helyzetbe hozták, de facto kizárták a rossz anyagi körülmények között élő betegeket, akik így eleve nem is nyerhettek felvételt az ápolási osztályra.

Hatóságunk fenti érvelésével a bíróság is egyetértett, elfogadva azt is, hogy a közigazgatási eljárásnak nem volt akadályozója az, hogy nem volt konkrét, ismert sértett.

Szolgáltatáshoz való hozzáférés megtagadása életkor miatt⁹⁷

A Legfelsőbb Bíróság előtt zárult le az az ügy, amelyben a kérelmező az egyik banknál hitelkártya igénylést nyújtott be, azonban azt életkorára hivatkozással elutasították. A bank a rendkívül perorvoslat iránti kérelmében arra hivatkozott, hogy a kérelmező egyrészt nem nyújtott be szabályos hitelkérelmet, másrészt ha ezt be is nyújtotta volna, valószínűsítenie kellett volna, hogy a kérelem elutasítására az Ebktv. 8. § o) pontja szerint került sor.

A Legfelsőbb Bíróság ítéletében kifejtette, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdése valószínűsítési kötelezettséget ír elő a kérelmező részére, amely azonban eljárási szempontból nem azonosítható a bizonyítás kötelezettségével. A valószínűsítés ugyanis alacsonyabb fokú alátámasztást jelent, mint a bizonyítás, ténylegesen az eljárás megindításához szükséges adatok szolgáltatását jelenti. Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Hatóságunknak tehát az eljárás megindításához csak azt kell vizsgálnia, hogy a kérelmező a védett tulajdonsága meglétét valamint a hátrány bekövetkeztét milyen módon valószínűsítette. A Legfelsőbb Bíróság sem osztotta a banknak azt az érvelést, mely szerint a kérelmező nem szabályszerűen nyújtotta be a hitelkérelmét. Álláspontja szerint ugyanis a jogsérelem okozása szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a hitelkérelem benyújtására milyen módon került sor, illetve hogy az megfelelt-e a banki szabályzatoknak. A bank és a kérelmező közötti levelezés tartalmából ugyanis kétséget kizáró módon meg lehetett állapítani, hogy a kérelmező a banknál hitelkártyát igényelt, amelyet kockázatvizsgálatot követően a bankfiók elutasított.

Zaklatás, egyéb helyzet miatt

Foglalkoztatás területén megtörtént diszkrimináció⁹⁸

Ugyancsak a Legfelsőbb Bíróság előtt zárult le az az ügy, amelyben kérelmező a munkáltatójával szemben nyújtott be panaszt hatóságunkhoz, sérelmezve, hogy az vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód biztosításának követelményét és személyével szemben ellenséges légkört alakított ki, majd munkaviszonyát is megszüntette.

Az intézménynél 13 éve óvónőként dolgozó panaszos az óvodavezetői álláshely betöltésére kiírt pályázaton indult, ettől kezdve tapasztalta, hogy személyével szembe negatív hangulat uralkodott el a munkáltatónál. Kérelmező pályázata nem volt eredményes, és az óvoda vezetője több munkatársat is kérelmező ellen hangolt. Megállapítottuk, hogy az eljárás alá vont munkáltató kérelmezővel szemben egyéb helyzete miatt megvalósította a zaklatás törvényi tényállását.

A Legfelsőbb Bíróság - a Fővárosi Bírósághoz hasonlóan - egyéb helyzetként értékelte kérelmezőnek az óvodavezetői posztra kiírt pályázaton történő részvételét, az arra való jelentkezést és az annak elbírálása során tapasztalt körülményeket.

⁹⁷ 421/2010.sz. ügy

⁹⁸ 1260/2008.sz. ügy

Előnyben részesítésre hivatkozás valamely védett tulajdonság alapján pályázati felhívásban⁹⁹

A Legfelsőbb Bíróság hatóságunk döntését és a Fővárosi Bíróság ítéletét hatályon kívül helyezve megállapította, hogy nem sértette meg az önkormányzat az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy pályázati felhívásában előnyben részesítési kritériumként jelölte meg a helyi lakosokat. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja értelmében a pályázati felhívás nem minősül a 8. § t) pontja értelmében még rendelkezésnek sem, és önmagában a kiírás nem teremtett kedvezőtlenebb bánásmódot senki számára sem. A felperesi álláshirdetésben ugyanis nem feltételként, hanem csak előnyben részesítési kritériumként szerepelt a h-i lakóhely, és a lefolytatott felvételi eljárás során sem részesült senki kedvezőtlenebb elbírálásban amiatt, hogy nem rendelkezett h-i lakóhellyel. Az előnyben részesítés nem alkalmazási feltétel, a munkára való jelentkezésből nem voltak kizárva a nem helyi lakóhellyel rendelkezők sem, különösen annak tükrében, hogy ténylegesen a huszonegy jelentkező közül más településen élő lakosok kerültek felvételre annak ellenére, hogy helyi lakos is benyújtotta a pályázatát.

Lakhatás, egészségi állapot és fogyatékoság miatti diszkrimináció¹⁰⁰

A Fővárosi Bíróság elutasította annak az eljárás alá vont önkormányzatnak Hatóságunk határozatának felülvizsgálata iránt előterjesztett keresetét, amelyben kérelmező azt sérelmezte, hogy az önkormányzat szociális és lakásügyi bizottsága többször is elutasította az iránti kérelmét, hogy a jelenlegi 35 nm-es komfortos lakás helyett - tekintettel több fogyatékos és egészségileg veszélyeztetett gyermekére - nagyobb alapterületű és magasabb komfortokozatú bérlakást biztosítson.

A bíróság az ügyben nem tudta a felperes javára értékelni, hogy egyébként a kérelmezőt és családját az eljárás alatt a jelenlegi lakásuk leadása ellenében vidéken helyezte volna el, tekintetbe véve, hogy kérelmező Budapesten dolgozik, a felajánlott helység a fővárostól olyan távolságra található, amely megnehezítené a fogyatékos gyermekeinek iskoláztatását. Mindez tehát a bíróság szerint inkább visszalépést jelentett volna a kérelmező jelenlegi helyzetéhez képest is. Észrevételezte a bíróság azt is, hogy az önkormányzat meg sem jelölte az így kiutalandó lakás alapterületét, és komfortfokozatát, így a kérelmezőt még abba a helyzetbe sem kívánta hozni, hogy a számára illetve családjá részére kijelölt új lakás paramétereiről megfelelő tájékoztatást kapjanak. Nem fogadta el a bíróság a felperes azon érvelését sem, mely szerint a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő családok közül sem mindegyik kapott az Albérlők Átmeneti Otthonának megszűnését követően (ahol kérelmező is lakott családjával) önkormányzati bérlakást, ugyanis a Hatóságunk által lefolytatott bizonyítás során éppen az nyert megállapítást, hogy ezen családok közül egy kivételével a későbbiek során mindegyik magasabb komfortfokozatú és nagyobb alapterületű lakást kapott, figyelemmel a lakásba költözők számára.

⁹⁹ 819/2008.sz. ügy

¹⁰⁰ 628/2009. sz. ügy

A bíróság ítéletében rámutatott arra, hogy amennyiben a felperesi önkormányzat önként vállalja, hogy a tulajdonosi joggyakorlás keretében elhelyezést biztosít a területén rászoruló családok számára, akkor e jogok gyakorlása során köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, és valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságára tekintettel nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést sem tevőlegesen, sem mulasztással a lakáskiutalások során.

VI. Nemzetközi kapcsolatok

Equinet

A Hatóság nemzetközi kapcsolatainak gerincét az Equineten belüli tevékenysége adja. Az Equinet, vagyis Egyenlő Bánásmód Testületek Európai Hálózata (European Network of Equality Bodies) egy nemzetközi nonprofit egyesület, amelynek tagjai európai államok egyenlő bánásmód testületei (28 állam 33 szervezete vesz részt az Equinet munkájában). A tagok olyan szervezetek, amelyek az adott államban a diszkrimináció elleni küzdelem letéteményesei¹⁰¹, ugyanakkor a feladat- és hatáskörük, az, hogy milyen tulajdonságokon alapuló diszkrimináció ellen léphetnek fel, és milyen szankciós lehetőségeik vannak, valamint a szervezeti formájuk, függetlenségük mértéke változatos Európa-szerte. Az Equinet létrejött egy kétéves uniós projekthez kapcsolódik¹⁰², és működését a mai napig a PROGRESS¹⁰³ program, vagyis uniós források teszik lehetővé, habár a fenntartás, működés költségeihez a tagok is hozzájárulnak az éves tagdíj befizetésével. Az Equinet feladata az, hogy keretet adjon a tagok közötti információáramlásnak, lehetővé tegye a tapasztalatok megosztását, elősegítve ezzel a tagszervezetek munkáját. A különböző tagállamok egyenlő bánásmód testületei tapasztalatainak megosztása lehetővé teszi azt, hogy a tagok azonosítsák a közös problémákat, trendeket, megosszák egymással jó gyakorlataikat, tapasztalataikat, és tágabb összefüggésben szemléljék mindennapi munkájukat. Az Equinet rendszeresen szervez képzéseket a tagok alkalmazottai, szakértői számára. A tevékenység hasonlóan fontos eleme a munkacsoportok működtetése, amelyek a kutatás, információcsere, és együttműködés műhelyei egy-egy kiemelt területen a tagszervezetek alkalmazottai számára. Ezen túl az Equinet feladatának tekinti azt, hogy a diszkrimináció elleni küzdelem témáját érintő kérdésekben állást foglaljon európai szinten, és hogy kutatásokat végezzen az egyenlő bánásmódot érintő kérdésekben és ezek eredményét közzétegye.

A szervezet legfőbb döntéshozó szerve az éves rendes közgyűlés (Annual General Meeting, AGM), ahol a legfontosabb kérdéseket a tagok képviselői megvitatják és azokban döntést hoznak. A folyamatos működéssel kapcsolatos döntéseket az Igazgatótanács hozza meg, amelyet az Equinet elnöke vezet. A napi működés tekintetében, az Equinet szervezete a munkacsoportokból (amelyek tagjai a tagok alkalmazottai, így a tagok hozzájárulása a szervezet működtetéséhez nem pusztán anyagi természetű, hanem munkaórák felajánlását is jelenti) és a Titkárságból áll, amely Brüsszelben működik.

Az Equinet kapcsolatot tart mindazon uniós szervekkel, amelyek a diszkrimináció elleni küzdelem kérdésében érintettek, így az EU Alapjogi Ügynökségével (Fundamental Rights Agency, FRA, részletesen lásd lentebb) és a Bizottsággal.

A Hatóság az Equinet munkájában a fentieknek megfelelően teljes jogú tagként vett részt 2010-ben is.

¹⁰¹ Számos szervezet létrehozásának oka az volt, hogy az EU elfogadta a 2000/43/EK és a 2002/73/EK irányelveket a faji, illetve a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről, és előírta, hogy az irányelvek rendelkezéseinek betartásának ellenőrzésére egy tagállami szervezetet (végrehajtó szervet) kell létrehozni, illetve kijelölni. Ugyanakkor az irányelvek nem adnak e testületek működésére vonatkozóan további iránymutatást, ebből ered változatosságuk.

¹⁰² „Strengthening the co-operation between specialised bodies for the implementation of equal treatment legislation”, 2002-2004

¹⁰³ PROGRESS European Community Programme for Employment and Social Solidarity

2010. február 25-én került sor a nemzeti egyenlő bánásmód testületek éves találkozására¹⁰⁴ Brüsszelben. A találkozó célja az volt, hogy az egyes hatóságok tapasztalataikat kicseréljék (jó gyakorlatok bemutatása), és egyeztessenek egymással és az Európai Bizottsággal a kihívásokról és teendőkről. A 2010. évi találkozóon a résztvevők megállapították, hogy a gazdasági válság hatására a statisztikák a helyzet romlását mutatták minden európai országban, leginkább az etnikai származás, kor és fogyatékoság területein. A Bizottság tájékoztatta a résztvevőket az unió e körben tervezett programjairól 2010 során (Diversity Day, 2010. május 8., Budapest, Millenáris; Youth Hostel Action; EU Journalist Award).

2010 áprilisában volt az Equinet és az EU Alapjogi Ügynöksége második találkozója Bécsben, az FRA székhelyén. Az együttműködés a két szervezet között 2009-ben kezdődött, ennek keretében évente legalább egy általános találkozóra kerül sor, amellet, hogy tematikus találkozókat tartanak a közös projektek, kutatások, feladatok kapcsán. Az általános találkozó célja az, hogy a két szervezet javaslatokat tegyen a másik működésének célszerű prioritásaira az adott év tekintetében, visszacsatolást, igazodási pontot nyújtva ezáltal.

Az Equinet keretében rendszeresen szervezett képzéseken a Hatóság jogászai részt vesznek. 2010 áprilisában az esélyegyenlőségi hatástanulmányok elkészítésének tapasztalataival és utóéletük, későbbi hasznosításuk bemutatásával kapcsolatban került sor képzésre. Az esélyegyenlőségi hatástanulmányok készítésének az angolszász területeken van hagyománya, lényege, hogy a cégek, vagy más nagyobb „szervezetek” (pl. városok) a jogi, szabályozási környezet figyelembe vételével, és a célcsoportok tagjainak bevonásával rendszerbe foglalják esélyegyenlőségi politikájukat. A hatásvizsgálat célja az, hogy a kialakított szabályozás eredményét felmérje úgy a cég ügyfelei, mint alkalmazottai vonatkozásában (Kik fognak profitálni a szabályozásból?, Hogyan lehet a célcsoportok véleményét megfelelően becsatornázni annak érdekében, hogy a diszfunkcionális működés a megfelelő visszajelzések beépítésével elkerülhető, csökkenthető legyen?). Az esélyegyenlőségi hatástanulmány elkészítése rendkívül összetett feladat, amelyet kutatás kell, hogy megelőzzön, ezt követi az esélyegyenlőségi terv elkészítése, majd megvalósítása, annak folyamatos monitorozása, támogatása.

Az Equinet égisze alatt került megrendezésre 2010. szeptember 20-án a görög ombudsman hivatalában a Roma Kerekasztal. Az Equinet 2009-ben indította útjára az ún. roma kezdeményezést (Roma initiative), amelynek keretében tavaly áprilisban publikálta a roma és traveller közösséghez tartozó személyekkel kapcsolatos bánásmóddal összefüggésben kialakított állásfoglalását (Making equality legislation work for Roma and Travellers). A kerekasztal-megbeszélésen a nemzeti egyenlő bánásmód hatóságok/ombudsmanok, illetve az esélyegyenlőségért felelős minisztériumok delegáltjai vettek részt (Bulgária, Görögország, Spanyolország, Szlovénia, Írország, Svédország, Dánia, Szlovákia, Ausztria, Belgium, Hollandia, Románia).

2010 októberében Pozsonyban „A bizonyítás eszközei a diszkriminációs ügyekben” címmel rendezett az Equinet képzést. Az elméleti témák között szerepelt a bizonyítási eszközök számba vétele, azok erősségeinek-gyengeségeinek ismertetése, illetve a bizonyítás kérdéseinek az egyenlő bánásmód hatóságok munkájában megjelenő sajátos problémái, a civil szektor szerepe a bizonyításban, a tesztelés, mint bizonyítási eszköz, és egyéb alternatív bizonyítási eszközök. Jó gyakorlatnak is felfogható az az osztrák megoldás, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bérrel kapcsolatos ügyek megítéléséhez Ausztria létrehozott egy

¹⁰⁴ MOSTRA, Annual Meeting of National Equality Bodies

munkáltatói adatszolgáltatáson alapuló adatbázist, amelyből a bérezésre vonatkozó összehasonlítható adatok egyszerűen lekérhetőek.

Az Equinet munkájának talán leginkább hangsúlyos eleme a munkacsoportok működése, amelyben a Hatóság aktívan részt vesz. Négy munkacsoport van.¹⁰⁵

A Policy Formation munkacsoport tevékenysége körében 2010 májusában Brüsszelben volt egy munkacsoportülés. Ezen a résztvevők a transzneműekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés témájával foglalkoztak. Ezen túl, annak kapcsán, hogy 2010 a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem európai éve volt, a résztvevők megvitatták, hogy az adott jogszabályi keretek között van-e a tagoknak lehetőségük vizsgálatot lefolytatni a szegénység (vagyonhiány), mint védett tulajdonság alapján, és szó esett arról is, hogyan alakul az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód kérdése a recesszió idején. A résztvevők megállapították, hogy az egyenlő bánásmód testületek presztízse csökkent a gazdasági válság hatására.

A munkacsoport őszi ülésén áttekintette a tagok által megküldött részanyagokat, a hatóság részéről a kommunikációs stratégia általános kidolgozása volt a feladat. Valamennyien egyetértettek abban, hogy az egyes szervezeteknél a kommunikációval foglalkozó munkatárs – aki megfelelően tájékozott az adott hatóság által alkalmazott jogszabályokról, az EU vonatkozó antidiszkriminációs irányelveiről, fontos szerepet kell(ene), hogy betöltsön mindenhol, a pénzügyi lehetőségek azonban korlátozottak. Általánosságban hangozott el, hogy nehéz megtalálni azokat a célcsoportokat- különösen a romák vonatkozásában-, akik olyan képviselőkkel rendelkeznek, vagy olyan érdekérvényesítési fórumaik vannak, hogy együttműködni képesek és tudnak az esélyegyenlőségi testületekkel. A görög WG-tag megjegyezte, hogy a görög ombudsman (GO) munkatársai ugyan látogatják a romatelepeket, azonban a romák egymás közti belviszályai miatt képtelenek olyan érdekérvényesítési csoporttal kapcsolatot teremteni, akivel mindenki egyetért, s akit mindenki elfogad.

A tagok egyetértettek abban, hogy alkalmanként szükséges a trénerek továbbképzésére is időt fordítani, ugyanis egyrészt változik a joganyag, másrészt változnak a kihívások is. Minden hatóságnál jó lenne, ha a képzés anyaga könyv formában rendelkezésre állna, amelyet lehet frissíteni és az újabb igényekhez igazítani.

Elhangzott a tagok részéről, hogy a hatóságok, esélyegyenlőségi testületek által működtetett website tartalmazzon elérhetőséget link formájában a diszkriminációval leginkább sújtott célcsoportok számára, hol, mikor és milyen formában kaphatnak segítséget, a jogi képviselőtük ki láthatja el térítésmentesen, mikor van ügyfélfogadás stb.

2011-től ennek a munkacsoportnak az elnevezése Equality law in practice lesz, és a 4 működő munkacsoportnak a jövőben rendszeresen kommunikálni kell egymással, így a 2011-es témákat illetően is egyeztetni szükséges.

2010 májusában tartotta évi első ülését a Dynamic Interpretation munkacsoport. A munkacsoport feladata a különböző jogrendszerek összehasonlítása, jogértelmezés. Az ülésen sor került két előzetesen megküldött jogeset megvitatására, lehetőséget adva arra, hogy a tagszervezet mintegy kikérje a munkacsoport véleményét az adott ügyekben. A munkacsoport második ülése 2010 szeptemberében volt. Itt téma volt, hogy az Equinet következő évre

¹⁰⁵ A munkacsoportokat az Equinet új, 2011-2014 közötti időszakra szóló stratégiájának elfogadása kapcsán átnevezték, új nevük: Equality Law in Practice, Strategy Development, Communication Strategies and Practices, Policy Formation.

vonatkozó stratégiája kapcsán a munkacsoportnak is meg kellett fogalmaznia jövőbeni működése fő irányait. Ezen túl a résztvevők az év során megküldött további jogeseteket vitatták meg.

2010 októberében tartotta ülését a Strategic Enforcement (új nevén Strategy Development) munkacsoport. A munkacsoport 2010 évi munkájának legfontosabb eleme az Equinet 2011-2014 évekre szóló stratégiájának kidolgozása volt. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a kommunikációs stratégia kidolgozását kapta feladatul. Az ülésen a résztvevők megvitatták a tagok által megküldött részanyagokat.

A Promotion of Equality munkacsoport 2010-ben az egyenlő bánásmód hatóságok által létrehozandó közös adatbázis megszervezésén dolgozott.

Ennek keretében a tagok megvitatták, hogy milyen hazai, illetve EU-s normák akadályozhatják az adatbázis létrehozását (személyes adatok védelme), és mely hatóságok milyen típusú adatokat gyűjtenek a beérkező kérelmekkel kapcsolatban. A csoport a munkához további segítségként külső szakértőt vesz igénybe, aki kérdőíveket állít össze a témában és elemzi a beérkező válaszokat.

2010 novemberében tartotta az Equinet éves rendes közgyűlését (AGM). Ezt megelőzően került sor a IV. Esélyegyenlőségi Találkozóra (Equality Summit). Az AGM-en az igazgatótanács beszámolóját követően a 2010. évi költségvetés jóváhagyása történt meg. A közgyűlés egyhangúan támogatta Szerbia felvételét. A résztvevők elfogadták a következő időszakra szóló stratégiát, és módosították az igazgatótanács tagjai megválasztására vonatkozó szabályokat, az igazságosabb földrajzi eloszlás érdekében.

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA)

Az ügynökség 2007. március 1-jén kezdte meg működését Bécsben, célja az EU Alapjogi Chartája érvényesítése körében kutatások, elemzések készítése az abban foglalt jogok érvényesüléséről az Unióban. Elődje az EUMC¹⁰⁶ volt, amely azonban szűkebb körben, a rasszizmus és xenofóbia felszámolása területén tevékenykedett.

Az FRA feladata a tagállamok jogi szabályozásának általános vizsgálata és a tapasztalatok jelentés formájában való közzététele a hiányosságok, visszásságok felszámolása érdekében. Az FRA nem vizsgálódik egyéni ügyekben.

A hatóság részt vesz az FRA által szervezett konferenciákon, rendezvényeken. 2010 májusában, Bécsben szervezte meg az ügynökség „Az Unió alapjogvédelmi felépítményének megerősítése”¹⁰⁷ c. tanácskozást. A konferencia alapvetése a tagállami egyenlő bánásmód testületek fentebb már említett sokszínűségének hangsúlyozása volt, továbbá, hogy a működés hatékonyságának fokozása érdekében szükséges e testületek minél szorosabb együttműködése, egymás kiegészítése. A konferencia célja az volt, hogy az FRA által 2008-ban elvégzett közvélemény-kutatások (tájékozottság az Alapjogi Chartáról, a tagállami egyenlő bánásmód testületek és ezek szerepe, a Faji Irányelv hatásai) eredményeként az európai helyzetről kirajzolódott képet a résztvevőkkel ismertesse. A jogtudatosság terén végzett felmérés megállapította, hogy annak mértéke a célcsoportok körében még mindig alacsony, ezért folyamatosan munkálkodni kell egy alapjogi kultúra létrehozásán, és nagyon

¹⁰⁶ European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia

¹⁰⁷ „Strengthening the Fundamental Rights Architecture in the EU”

fontos, hogy a jogvédelem intézményei minél közelebb kerüljenek az emberekhez, nem pusztán a szavak, hanem a valóság szintjén – ahogy az egyik előadó fogalmazott: „el kell menni a falvakig”. Az egyenlő bánásmód testületek vonatkozásában szintén nem született meglepő eredmény: a legtöbb intézménynél nem áll arányban a feladat és az annak elvégzésére biztosított forrás, illetve fontos a hatáskör tisztaságának megőrzése, melynek keretében a egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését és az alapjogok biztosítását világosan el kell különíteni. A konferencián szó esett arról, hogy az alapjogvédelem intézményrendszerének legújabb elemei a Nemzeti Emberi Jogi Intézetek (NEJI), amelyek felállítására az 1993-ban az ENSZ által elfogadott Párizsi Irányelvek¹⁰⁸ alapján került sor.

A Hatóság elnöke 2010. őszén találkozott Morten Kjaerummal, az FRA igazgatójával, ahol a Hatóság bemutatására, valamint a legjellemzőbb ügyek ismertetésére került sor.

Európai Jogi Akadémia (Academy of European Law, ERA)

A Hatóság munkatársai rendszeresen részt vesznek az ERA által szervezett képzéseken. Az ERA Trierben (Németország) működik, és célja az európai jog ismeretének, megértésének fejlesztése és jó gyakorlatainak megismertetése. Az akadémia létrejöttében jelentős szerepe volt annak, hogy az európai integráció felgyorsult, ezért szükség volt arra, hogy létrejöjjön egy olyan tudásközpont, ami az európai jog megismerését előmozdíthatja. Az intézmény 1992-ben az Európai Parlament kezdeményezésére jött létre, alapítványi formában. Mára az unió tagállamainak több, mint kétharmada támogatja az ERA működését. Az akadémia képzéseket tart az európai magánjog, üzleti jog, valamint köz- és büntetőjog, emberi jogok (így az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése) terén.

2010 júliusában az ERA munkajogi szemináriumán vettek részt a Hatóság munkatársai. A kurzus körében feldolgozták a munkavállalók szabad mozgása, az egyenlő bánásmód követelményének foglalkoztatás körében való megtartásának, a vállalatok áthelyezésének kérdéseit. A résztvevők látogatást tettek az Európai Unió Bíróságán, Luxemburgban. A munkaviszony tartalmi elemeinek feldolgozása körében szó volt a munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidős, illetve határozott idejű foglalkoztatás, munkaidő, illetve a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokra vonatkozó uniós szabályozás témáiról. A kurzus lehetővé tette, hogy a résztvevők átfogóan megismerjék a munkajogi kérdésekre vonatkozó szabályozás uniós hátterét, és az Európai Unió Bíróságának gyakorlatát e téren.

2010 novemberében az egyenlő bánásmód irányelvek (2000/78 és 2000/43) gyakorlatáról szóló szemináriumon vett részt a Hatóság munkatársa.

Egyéb kapcsolatok

A Hatóság a fentiekén túl is igyekszik kihasználni mindazokat az alkalmakat, amelyek lehetőséget adnak a munkatársak tudásának fejlesztésére, így a jogi képzéseken való részvétel prioritásként jelenik meg. A Hatóság munkatársa részt vett az Európai Bizottság Munkaügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága által szervezett szemináriumon, amelynek témája az esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogok gyakorlati érvényesítése volt, a résztvevők az

¹⁰⁸ Paris Principles, elfogadta az ENSZ Emberi Jogi Bizottsága, 1992. évi 1992/54. és 1993. évi 48/134. számú határozatával

antidiszkriminációs irányelvek alkalmazása során felmerülő kérdések megoldása terén szerezhettek ismereteket.

A Hatóság részt vesz az Európai Unió Antidiszkriminációs Szakértői Hálózatának munkájában is. Ennek keretében véleményezte a romák és migránsok munkaerő-piaci helyzetéről szóló elemzést, valamint az LMBT-csoportok munkaerőpiaci helyzetét ismertető országjelentés-tervezetét.

A Hatóság nemzetközi tevékenységéhez kapcsolódik, hogy a Hatóság feladatkörének fontos elemét képezi az, hogy részt vesz a különböző emberi jogi témájú országjelentések elkészítésében, gyakorlati jogalkalmazói tapasztalataival, adatok szolgáltatásával segítve azok összeállítását. Így 2010-ben az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa számára készülő országjelentés előkészületei körében tartó egyeztetéseken vettünk részt, 2010 novemberében a roma integráció, illetve a nemek közötti esélyegyenlőség témakörében.

A Hatóságot 2010-ben is felkeresték az esélyegyenlőség és antidiszkrimináció témájában kutató szakértők és munkacsoportok, így - többek között - fogadtuk a PILI (Public Interest Law Initiative) nyolc kutatóját, valamint a svéd esélyegyenlőségi minisztériumtól tanulmányút keretében érkezett köztisztviselőket.

A Hatóság a Nemzeti Közlekedési Hatósággal együtt részt vett az Európai Bizottság megbízásából a Steer Davies Gleave (SDG) társaság által az EK/1107/2006 számú rendelet végrehajtására vonatkozó tagállamokban lefolytatott vizsgálat keretében összeállított kérdőív kitöltésében, amelynek részét képezte a nemzeti hatóságok interjúztatása. A rendelet a légi járműveken utazó fogyatékkal élő, illetve csökkent mozgásképességű személyek jogaival foglalkozik, a kérdőívek és az interjúk kiértékelésére 2011 tavaszán került sor Brüsszelben.

VII. A TÁMOP 5.5.5 projekt eredményei

A Hatóság 2009. április 1-én indította a TÁMOP 5.5.5/08/1-2008-0001 „A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése” elnevezésű európai uniós támogatású és hazai társfinanszírozású projektet.

A Társadalmi Mobilitás Operatív Program (TÁMOP) forrásaira támaszkodva a Hatóság tevékenységi köre kibővült, és alkalmassá vált arra, hogy a hatósági jogalkalmazáson túlmutató társadalmi igényeknek is megfeleljen.

Magyarországon a diszkrimináció több társadalmi csoportot érint és az élet számos területén van jelen. Bár a jogszabályok, ill. a Hatóság működése lehetőséget ad az érintetteknek a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni fellépésre, a diszkriminációs jelenségek gyakran rejtve maradnak, mert az érintettek nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel a jogérvényesítés terén, illetve nincs lehetőségük élni azokkal. A romák esetében további nehézséget okoz a közigazgatási szervekkel, hatóságokkal szembeni bizalmatlanság.

A Hatóság a hatósági jogkörén túl a projekt eszközeivel is törekszik arra, hogy a jogalkalmazás területén felhalmozódott tudásával és tapasztalataival változtasson ezen a helyzeten. 2009 szeptemberétől működik a projekt kereteiben létrehozott megyei egyenlőbánásmód-referensi hálózat, amely az ügyfelek közelében, megyei és kistérségi szinteken is lehetővé tette a Hatóság szolgáltatásainak elérését. A hátrányos megkülönböztetés ellen nem lehet csupán a jogi lehetőségeket, a szankciók fenyegetését használva fellépni. A TÁMOP-program komplex kommunikációs eszközöket nyújt a hatóság számára ahhoz, hogy a társadalmi érzékenyítéshez szükséges kedvező attitűdváltozásokat elérje. Annak érdekében, hogy az élet számos területén működő diszkriminációs mechanizmusokat feltárja, a TÁMOP-projektnek része egy 7 területre kiterjedő háttérkutatás is.

Az alábbiakban a TÁMOP-projekt négy fő területéről számolunk be részletesebben: 1. országos referensi hálózat, 2. képzések, 3. kutatások, 4. kommunikáció

1. Az egyenlőbánásmód-referensek országos hálózata

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2004-es indulása óta a fővárosban működik. Területei szervei nincsenek. A hatósági eljárásokban fő szabályként a tárgyalások a panaszos lakhelyén zajlanak, az érdeklődő ügyfelek azonban csupán a fővárosi, Margit körúti irodaházban kereshették fel személyesen a hatóság munkatársait. Ezen a helyzeten változtatott a TÁMOP-projekt azzal, hogy megalakította és 2009. szeptember 1-től működteti az egyenlőbánásmód-referensi hálózatot. A hálózatban egyenlőbánásmód-referensek tartanak hetente ingyenes ügyfélfogadást a megyeszékhelyeken, fogadják a diszkrimináció áldozatait és más érdeklődőket. A szeparált, bizalmi helyzetekre is alkalmas félfogadási környezetben az ügyfelek nem csupán tanácsadást vehetnek igénybe. A referensek szakmai segítséget nyújtanak a panaszos beadvány elkészítésében és továbbítják azt a Hatósághoz. Az egyenlőbánásmód-referensek minden esetben nagy szakmai tapasztalattal rendelkező ügyvédek, akik rendszeres időközönként felkeresik megyéjük kistérségi központjait is. Az ügyfélfogadáson túl széles körben kapcsolódnak be a helyi szakmai és civil partnerségbe, iskolai programokba, közreműködnek a diszkriminációmentesség követelményének tudatosításában, az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos tudásmegosztásban. A legtöbb megyében az Országos Esélyek Háza Hálózat biztosítja a referensek számára a helyet és infrastruktúrát, néhány megyében pedig civil szervezetek fogadták be a referenseket és a szolgáltatásnyújtást. A referensek ügyfélfogadásának adatai a TÁMOP-projekt honlapján elérhetőek.

A Hatóság a TÁMOP-projekt minden területén pontosan dokumentálja a projekt eredményeit és méri az ügyfelek elégedettségét is. 2010-ben összesen 1116 ügyfelet fogadtak a referensek, a találkozások nyomán 149 panaszbeadvány készült. Az esetek többségében 2010-ben jogi tanácsadásra került sor. A referenseket felkereső ügyfeleknek az EBH partnerei azonban akkor is hasznos információkkal szolgálnak, ha ügyük nem tartozik a Hatóság hatáskörébe, a hatósági jogalkalmazó munkát pedig jelentősen tehermentesítik azzal, hogy az ügyeket szűrik,

és csak a diszkriminációs panaszokkal kezdeményeznek hatósági eljárást. Fontos szerepük van az ügyfelek jogtudatos magatartásának kialakításában is a referensek felvilágosító munkájának, az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos jogi szabályozás széles körű megismertetésének.

Az egyenlőbánásmód-referenseket felkereső ügyfelek közül a 2010-es évben 471 fő értékelte egy nullától tízig terjedő skálán összességében a szolgáltatás minőségét 9,51 százalékos átlaggal. 2010-ben több alkalommal közöltünk interjút a honlapunkon olvasható hírlevelekben is egy-egy referenssel.

2. Az egyenlő bánásmód érvényesítése és a társadalmi érzékenység fejlesztése képzéssorozat

A 2010. szeptemberben indított, több mint 70 tréning lebonyolításával tervezett sorozat a hatósági jogalkalmazó munkatársak fejlesztette tananyagot alapuló, 30 órás, akkreditált képzésekből áll.

A képzési program két modulja: esélyegyenlőségi ismeretek és szemléletformáló érzékenyítő tréning, valamint antidiszkriminációs jogi ismeretek és esetjog. A képzés gyakorlati része a hatósági eljárásban vizsgált konkrét diszkriminációs ügyek elemzésén alapul, s e tekintetben páratlan lehetőséget jelent a fenti célok eredményes megvalósulásában. A képzés sikeres elvégzését Tanúsítvány igazolja.

A képzési program eredményeként a résztvevők képessé válnak a diszkrimináció különböző formáinak felismerésére, a jogérvényesítés megfelelő módjának megválasztására, jogérvényesítő képességük hatékonyabbá válik, jártasságuk az esetjogban növekszik. A résztvevőknek lehetőségük nyílik elsajátítani a közérdekű igényérvényesítéshez szükséges kompetenciákat és az érdekvérvényesítéshez szükséges ismereteket. Az esélyegyenlőségi ismeretek elsajátításán túl további célunk a téma iránti szakmai és személyes elkötelezettség kialakítása és megerősítése az attitűdrendszer fejlesztésével. A képzés fejleszti azokat a személyes és szakmai készségeket, amelyek a résztvevőket hozzásegítik ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód elvét konkrétan érvényre tudják juttatni munkájukban, az élethelyzeteikben.

2010-ben 7 tréninget szerveztek meg a projekt munkatársai 132 fő részvételével. A résztvevők visszajelzései visszaigazolták azt a feltevést, hogy az a tréning eredményességének a legfőbb garanciája, ha azok fejlesztik a tananyagot, ill. tartják a tréningórákat, akik végzik a hatósági jogalkalmazást, illetve ha hosszú tapasztalattal és az esélyegyenlőségre is kiterjedő speciális tudással rendelkező tréner vezeti az érzékenyítő fejlesztést. Továbbképzéseink elnyerték a hallgatók tetszését. 0-10-ig terjedő skálán átlagosan 8,8-as pontszámmal értékelték a hallgatók a 2010-es tréningeket. A decemberi és januári programokra sokan már azért jelentkeztek, mert barátjuktól, munkatársuktól vagy ismerősüktől azt hallották, a Hatóságnál gyakorlatorientált, színvonalas képzésben részesülhetnek és szerezhetnek tudás olyan szakmai területekről, amelyekről az iskolákban nem tanulhattak.

Képzéseink célcsoportját igen tágan határoztuk meg: egy felől azokat várjuk a 2013-ig folyamatosan megrendezésre kerülő tréningekre, akik érintettek valamilyen védett tulajdonságuk miatt, másfelől azokat, akik ilyen személyekkel munkájuk vagy egyéb helyzetük miatt kapcsolatba kerülhetnek. Utóbbi körbe tartoznak például az önkormányzatok munkatársai.

A képzéseket 2010-ben Budapesten tartottuk, a vidékről érkező résztvevőknek a TÁMOP-projekt forrásaiból szállást és étkezést biztosít a hatóság, valamint megtéríti az utazás költségeit.

A tréningeket a TÁMOP 5.5.5-ös projekt vezetője, jogász, szociológus, szociálpolitikus, közgazdász végzettségekkel rendelkező vezetője, sokat tapasztalt tréner irányítja, illetve vezeti az érzékenyítő foglalkozásokat. A képzés jogi tréneri az EBH hatósági jogalkalmazást végző munkatársai.

A képzéseket folyamatosan hirdettük az érintettek célzott megkeresésével, de a soron következő időpontok, a jelentkezési lapok folyamatosan elérhetőek az EBH honlapja egyik aloldalaként működő TÁMOP 5.5.5 elnevezésű internetes projektfelületen is.

A képzések tapasztalataival folyamatosan fejlesztjük a tananyagot, illetve a tréning tematikáját, hogy 2013-ban a hosszú távú cél teljesítésekor a gyakorlatban is széles körben kipróbált tananyagot adjunk át a felsőoktatás és a felnőttképzés számára azzal a céllal, hogy az a képzési rendszer részévé váljon.

3. Kutatások a TÁMOP 5.5.5. projektben

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a TÁMOP-projekt kutatási programján keresztül a diszkriminációs mechanizmusok feltárására törekszik. Távlati célunk, hogy kutatási anyagainkat eljuttassuk a foglalkoztatás és a közigazgatás minden érintettjéhez.

A 2010-es évben a TÁMOP 5.5.5. program 7 kutatásából 5 témában kezdődött el a kutatás. Az „Egyenlőség a munka világában” kutatás négy altémájában kezdődtek el a kutatási programok: 1. Egyenlő munkáért egyenlő bért 2. A munkáltatók kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében 3. Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata 4. A munkáltatók attitűdjeinek és a fogyatékos munkavállalók munkaerőpiaci foglalkoztatottságának, a megfelelő munkafeltételek biztosításának összefüggései.

2010 júniusában ez a kutatási program együttműködési megállapodást kötött a költséghatékonyság és a párhuzamosságok elkerülésének érdekében a TÁMOP 2.5.2-es programmal. Az együttműködés keretében vált lehetővé egy közel 10 ezer fős mintán a négy kutatási téma lekérdezése. Négy különböző kérdőívet kérdeztünk „face to face” módszerrel munkavállalóktól és munkáltatóktól. A kapcsolt kérdőíves módszert kiegészítve a kvantitatív módszerrel (10 fókuszcsoport és 30 félig strukturált interjú) öszre egy gazdag adatbázishoz jutottunk. Az adatfelvételt és az adatok rögzítését az Ipsos Zrt. végezte. A tanulmányokat Sik Endre, Simonovits Borbála, Soltész Anikó, Koltai Júlia, Niederringer Veronika készítik. Az eredmények publikálására 2011 második negyedében kerülhet sor a TÁMOP 5.5.5. alhonlapján.

Simonovits Borbála kutató a munkaerőpiacon megfigyelhető diszkriminációt érintő tanulmányai alapján előadást tartott a sajtó jelenlétében 2011. április 30-án a projekt tapasztalatátadó konferenciáján.

A szegregált – különös tekintettel a roma – lakókörnyezetek felszámolását célzó önkormányzati programok hatásvizsgálata, megoldási és intézkedési javaslatok megfogalmazása és A közigazgatás és a jogalkotás kirekesztő mechanizmusainak feltárása,

különös tekintettel a település lakosainak roma tagjait érintő döntésekre kutatásokban előkészítő munka folyt 2010-ben. E két (5. és 6. számú) kutatási programhoz 2011 első félévében hirdetünk pályázatot, eredmények 2012 tavaszára várhatóak.

Kutatási programunkban a 7-es számot viseli az országos reprezentatív - fókuszban a romák, s a fogyatékos emberek és az LMBT-közösség - mintavételen alapuló közvélemény-kutatás az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének témájában.

Az országos reprezentatív kutatást a Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetének neves kutatói végzik. A kutatás célja részben a magyar társadalom jogtudatosságának, továbbá a leginkább diszkriminált, védett tulajdonságú csoportok (a nők, romák, fogyatékkal élők és LMBT emberek) helyzetének feltérképezése.

A kutatás első hullámában az 1000 fős mintát 200 fős alminták egészítették ki. A kutatás második hulláma 2013-ban esedékes, amelyben a kutatók mérik majd azt is, hogy történt-e bármilyen változás a jogtudatosság tekintetében két év alatt a TÁMOP 5.5.5. projekt hatására, illetve kvalitatív módszereket (fókuszcsoportok) is alkalmazva mélyebb bepillantást nyerhetünk majd a nők, romák, fogyatékkal élők, és LMBT-emberek kapcsán.

A TÁMOP-projekten belül saját kutatást is végzünk a képzéseinken résztvevők körében, ugyancsak két hullámban. Ez lehetőséget teremt arra, hogy összehasonlítsuk a jogtudatosság mértékének növekedését a képzésen résztvevők és a magyar lakosság között.

4. Komplex kommunikáció a TÁMOP 5.5.5. projektben

A Hatóság a projekt kommunikációs programjában komplex kommunikációs eszközökkel társadalmi érzékenyítésre és a Hatóság tevékenységének népszerűsítésére, valamint széles körű tudásmegosztással a jogtudatosság fejlesztésére vállalkozik.

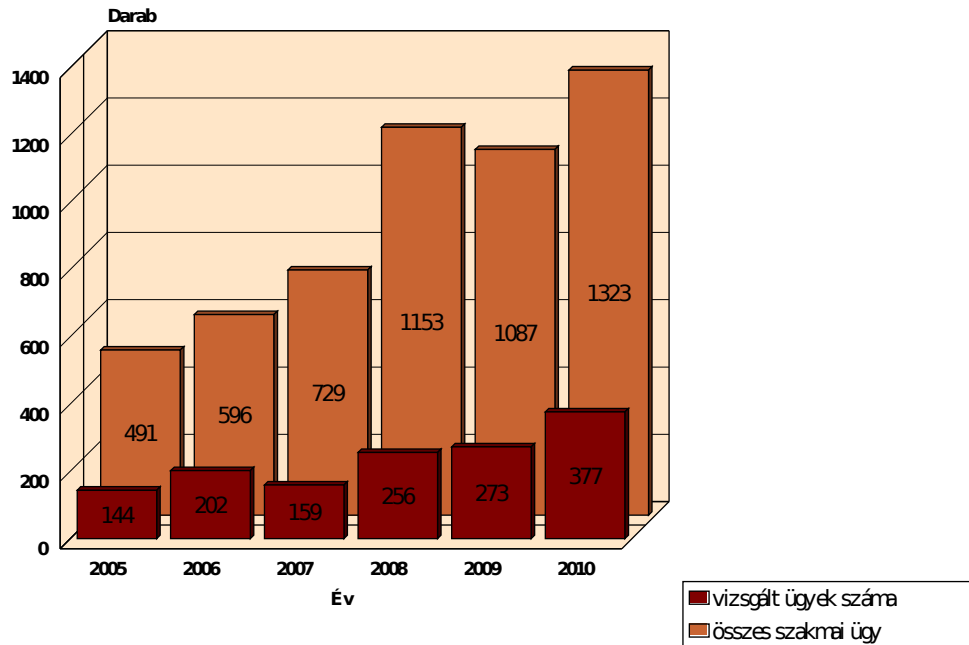
Kommunikációs szempontból a 2010-es év legfontosabb történése a „Fiatalok a diszkrimináció ellen” című ifjúsági akció lebonyolítása volt. A pályázati felhívásokra 59 novella, 7 fénykép, 332 grafika és festmény, valamint 18 szobor érkezett. 3-3 fős szakmai zsűri bírálta mind a képzőművészeti alkotásokat, mind pedig a novellákat. Az eredményhirdetésre a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár dísztermében került sor 2010. június 24-én. A rendezvényre meghívtuk a három kategória első tíz helyezettjét - egy kísérő családtaggal és a felkészítő tanárral együtt - a zsűritagokat, az akciót támogató szervezetek képviselőit, valamint a sajtó munkatársait is. Mint azt a helyszínen készült jelenléti ívek is bizonyítják, nagy érdeklődés kísérte az eseményt, hiszen a meghívottak (sajtó nélkül 81 fő) - a külföldön tartózkodók kivételével - mind megjelentek. A rendezvényt az eredménytelen közbeszerzések miatt saját szervezésben bonyolítottuk le, a díjak finanszírozásához szponzorokat kutattunk fel.

Az ifjúsági akció keretében beérkezett alkotásokból 2010 őszén saját szervezésű országos vándorkiállítás-sorozatot indítottunk. Az „Élőben a játszótérről” című tárlatot december végéig 3 helyszínen tekinthették meg az érdeklődők: Csepelen, Szentendrén és Esztergomban. Mindhárom településen ünnepélyes megnyitót szerveztünk a meghívott vendégek számára. A meghívottak között önkormányzati és kisebbségi önkormányzati döntéshozók, oktatási és

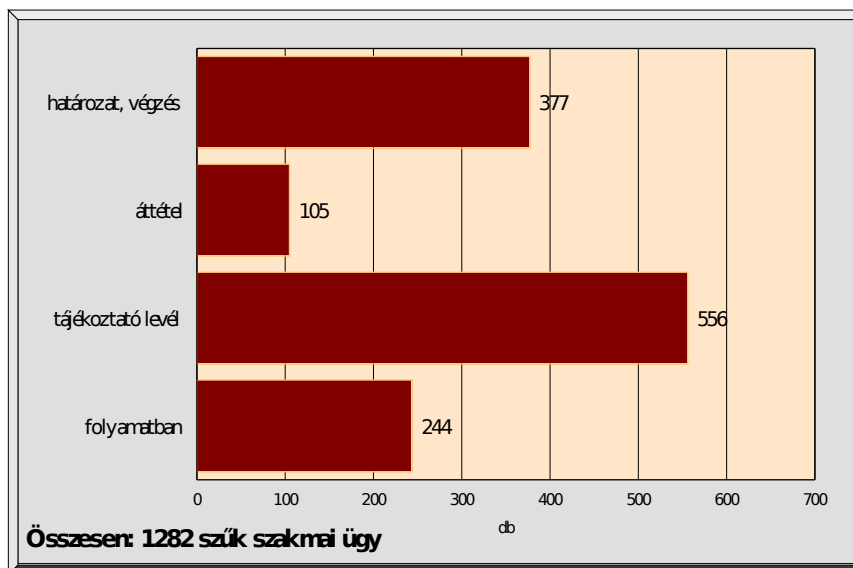
közművelődési intézmények vezetői, valamint a helyi sajtó munkatársai is szerepeltek. A vándorkiállítás-sorozat diskurzusokat motivál különféle közösségekben.

VIII. 2010. a számok tükrében

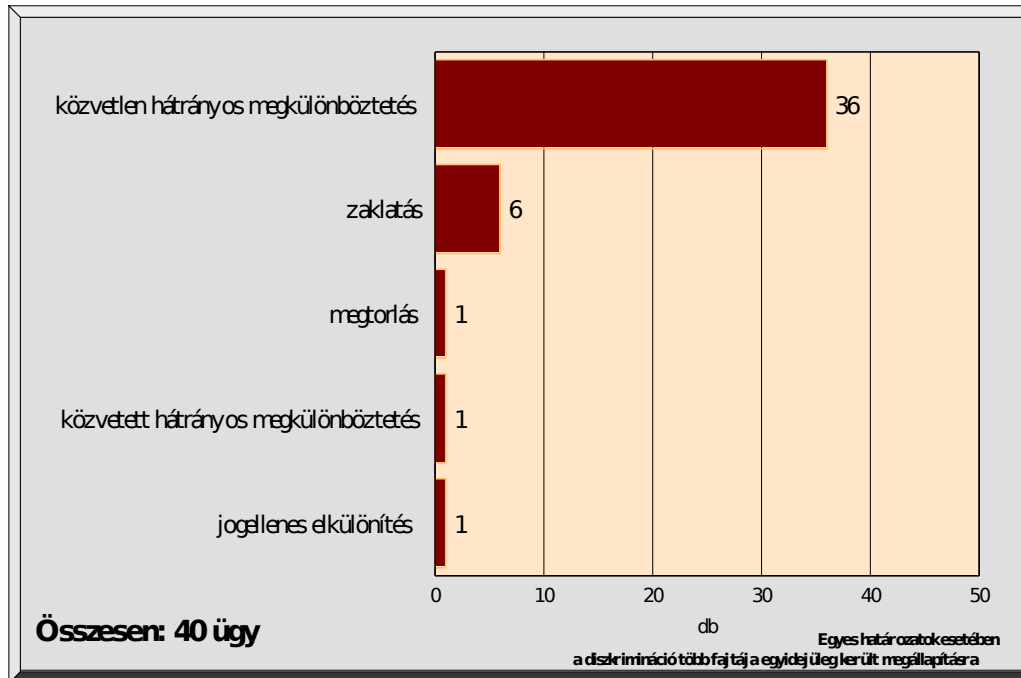
Beadványok és vizsgált ügyek számának változása



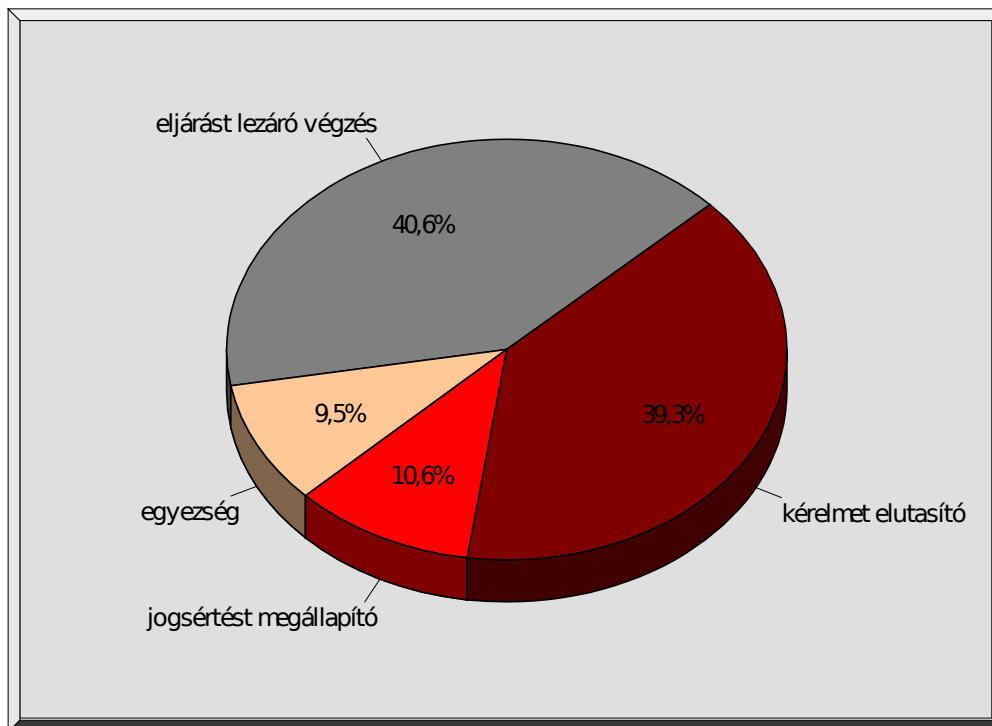
A 2010-ben vizsgált ügyek elintézés módja szerinti megoszlása



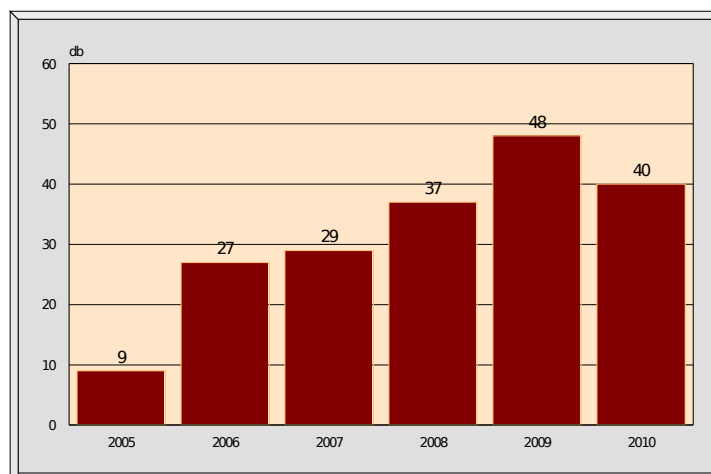
A megalapozott kérelmek diszkrimináció fajtája szerinti megoszlása



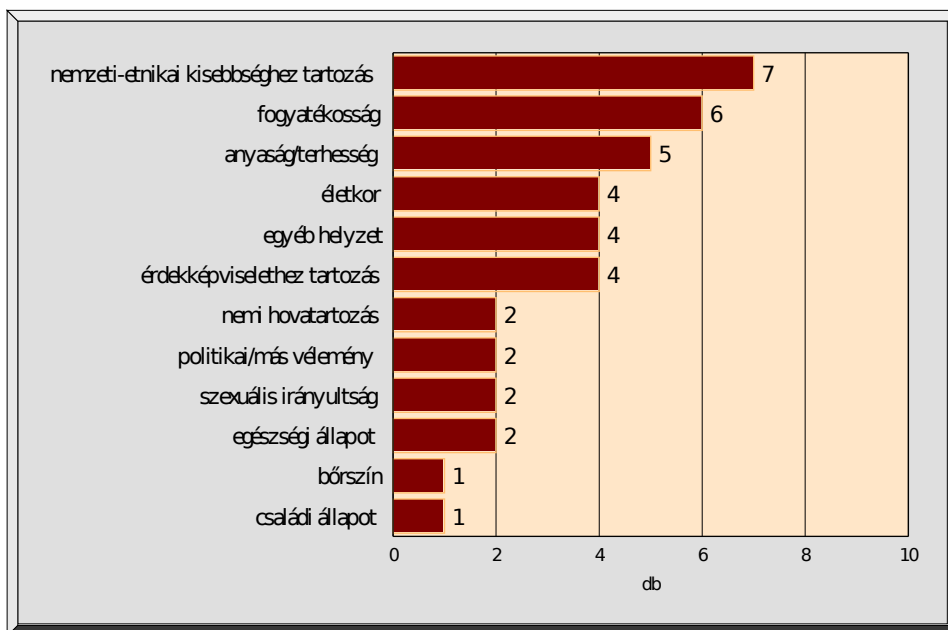
Határozattal, illetve ügydöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása



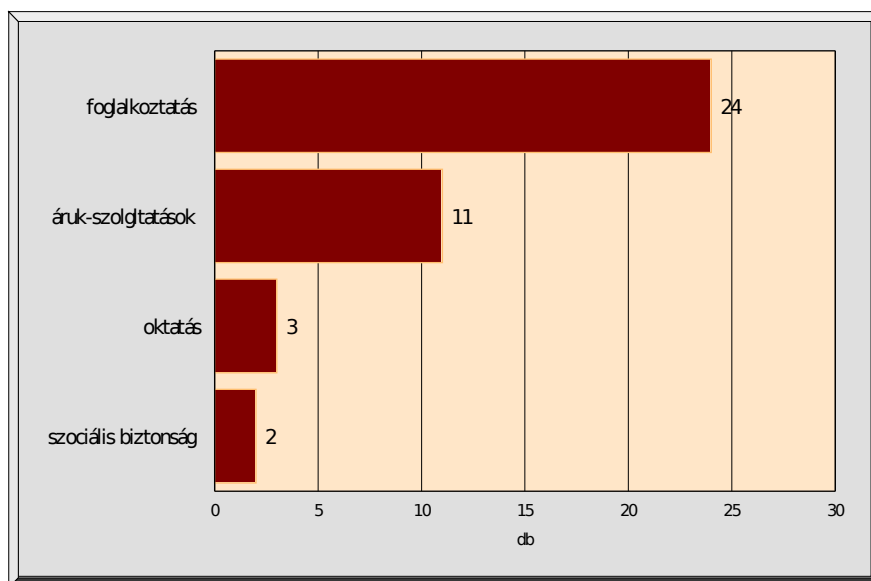
Jogsértést megállapító határozatok számának alakulása 2005-2010



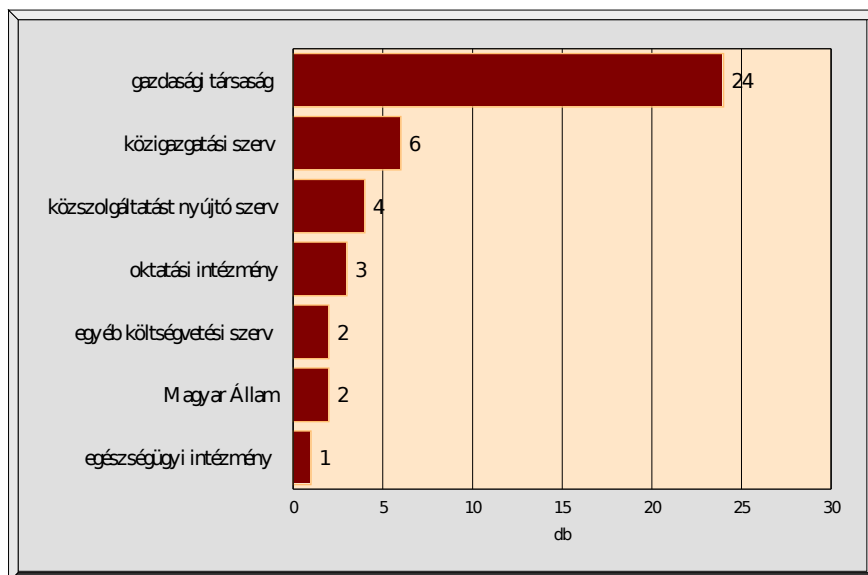
Jogsértést megállapító határozatok védelem tulajdonság szerinti megoszlása



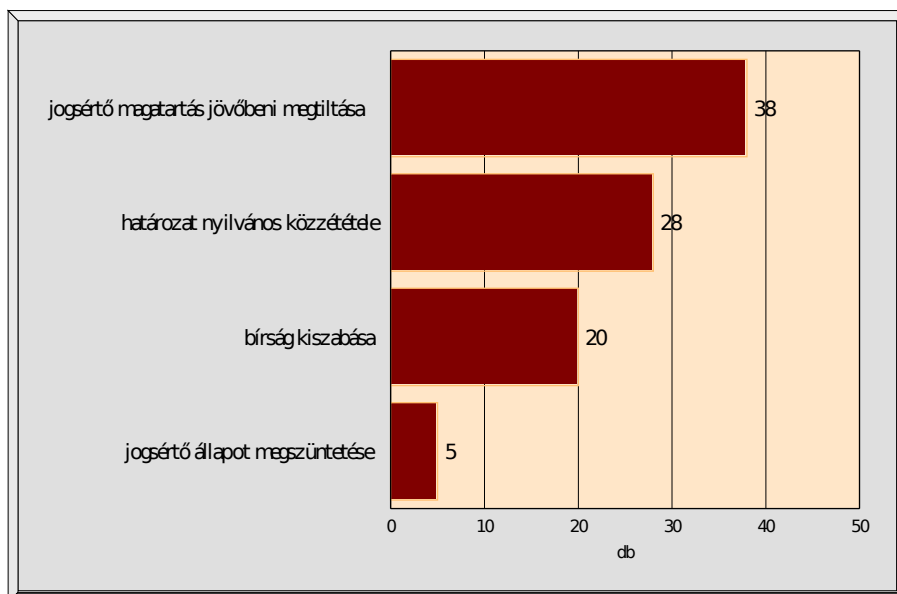
Jogsértést megállapító határozatok a diszkrimináció területe szerint



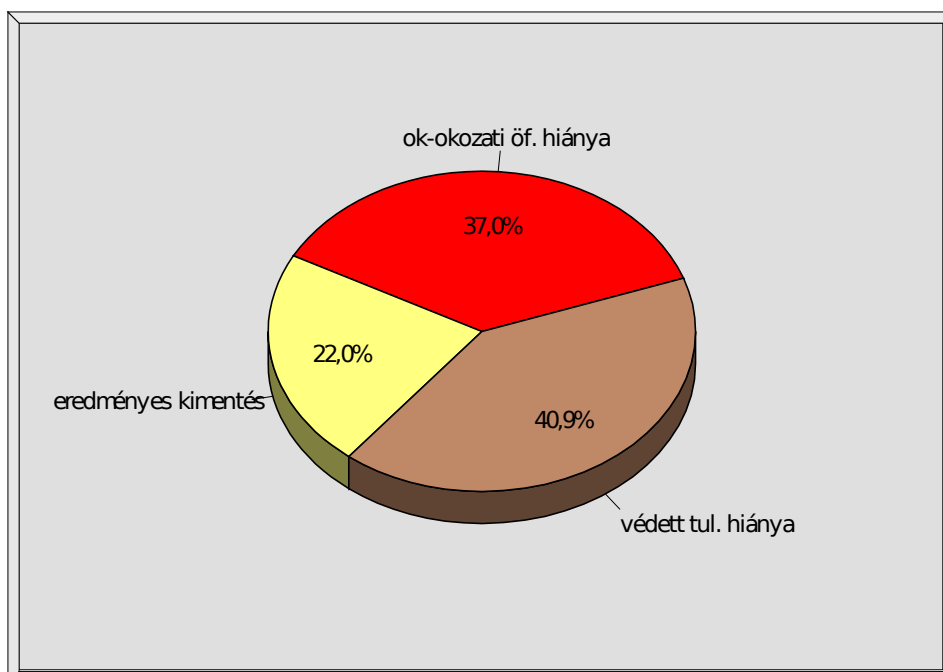
Jogsértést megállapító határozatok a jogsértő szerv típusa szerint



Jogsértést megállapító határozatokban előírt szankciók



A kérelemelutasításának indokai



Közérdekű igényérvényesítés keretében lefolytatott eljárások megoszlása

