

TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Hírlevele 2011. április



Fehér Andrea: Sakkparti
Fiumei Úti Általános Iskola, Szolnok
A festmény a Fialatok a diszkrimináció ellen című ifjúsági akció I. kategóriájának 1. helyezett alkotása lett 2010-ben



Egyenlő
Bánásmód
Hatóság

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

A közelmúlt egyik legfontosabb eseménye a 2011. március 30-án megtartott tapasztalatátadó megbeszélésünk volt. E rendezvény alkalmat adott arra, hogy az elmúlt negyedév történései mellett a projekt indulása óta eltelt 2 év sikeres akcióit is megismerjék a résztvevők. Alábbi írásunkban a megbeszélésen bemutatott legfrissebb kutatási eredményeinkről is olvashatnak.

Munkáltatók vizsgáltak egyenlő bánásmódból

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatátadó konferencián ismertette legfrissebb kutatásának eredményeit, amely a munkaerőpiac esélyegyenlőtlenségeit vizsgálta. A kutatási adatok szerint leginkább a kisgyerekes alkalmazottakkal, legkevésbé a romákkal elfogadóak a magyar munkaadók. Egyre több cég alkalmaz fogyatékkal élő dolgozót, míg a munkavállalók szerint az életkoruk miatt éri őket legtöbbször megkülönböztetés.

A kutatás eredménye rávilágított arra, hogy a munkaadók a kismamák és a 45 éven felüliek esetében toleránsabbak, ám a romákat és a fogyatékos embereket a munka világában is erőteljesen sújtják az előítéletek - mondta el Simonovits Borbála. A kutató kiemelte, az anyákról a munkaadók jó része még úgy gondolkodik, „a nőnek az a dolga, hogy szüljön, engem is megszülettek”, a romák esetében azonban már árnyaltabb a kép. A kisgyermekes nőknél a gyermek betegsége miatt előre nem időzíthető távollétek rontják az elhelyezkedési lehetőségeket, a 45 éven felülieknél az új munkamódszerek elsajátításának nehézségei, járatlanságuk a számítógép használatában a foglalkoztatás gátja a munkaadók szerint. Az idősebb munkavállalóknál ugyanakkor pozitívként jelentkezik a jelentős szakmai tapasztalat, a lojalitás és a terhelhetőség.

A legtöbb munkaadó nem érti, tulajdonképpen miért állítják, hogy a romák hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon - mondta el a tapasztalatait a kutató. A foglalkoztatók jó része úgy véli, a romák esetében nem az etnikai közösséghez tartozás, hanem a lustaság, a hozzáál-

lásbeli problémák, az ápolatlanság vagy az alulképzettség a munkába állás legfőbb akadálya. A megkérdezettek közül sokan állították, hogy a romák maguknak köszönhetik hátrányos helyzetüket. Volt olyan munkaadó, aki nem tagadta, hogy az alkalmazottai nem szeretnék roma munkatársakkal együtt dolgozni. Máshol a romák felvételét a vásárlók akadályozzák, akik nem kedvelik, ha roma eladó szolgálja ki őket.



Simonovits Borbála

Mindemellett nagyot lendített a fogyatékos személyek foglalkoztatásán a rehabilitációs hozzájárulás. A fogyatékos személyeket bizonyos százalékban nem alkalmazó munkaadóknak ugyanis jelentős összeget kell ezen a jogcímen megfizetni. Simonovits Borbála találkozott olyan nyíregyházi céggel, amely valósággal

"vadássza" a fogyatékos személyeket. Van olyan munkáltató, amely kiemelt fontosságúnak tartja a fogyatékkal élő emberek integrálását a társadalom és a munka világába, azonban a fogyatékos személyek leginkább a védett foglalkoztatóknál találhatnak állást.

A hatóság kutatásai kiderítették, hogy a lakosság körében még nem köztudott az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerepe, mi több létezése. Többek között ezen akar változtatni a 2009-ben indított, közel 1 milliárd forintos finanszírozású TÁMOP 5.5.5 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése elnevezésű projekt. A dr. Pánczél Márta által irányított program részeként 2009 őszétől minden megyében és kistérségben egyenlőbánásmód-referensek tartanak ügyfélszolgálatot. Az EBH a referensi hálózaton keresztül közelebb kerül a védett tulajdonságuk miatt hátrányos helyzetbe kerülő társadalmi rétegekhez, tudatosíthatja bennük, hogy jogsérelem esetén van hova fordulniuk. A megyei referensek nagy segítséget jelentenek a hatóság jogászainak, hiszen szűrik a beadványokat, adott esetben felkészítik a leendő panaszost az eljárás menetére. A referensek mindegyike ügyvéd, komoly tapasztalattal az antidiszkrimináció területén. A heti négy órás ingyenes tanácsadáson információkkal is támogatják azokat, akiknek a problémái nem tartoznak a Hatóság jogkörébe - mondta el dr. Kiss Éva Csongrád megyei referens a konferencián.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a TÁMOP projekt kereteiben 2009-2013 között összesen 70 képzést bonyolít le. Az ingyenes tréningeken a Hatóság a 2005-ös indulása óta felhalmozódott speciális jogalkalmazói tapasztalatait osztja meg a résztvevőkkel. A tréning egyedi tartalma és

a saját élményű gyakorlatok garantálják, hogy önmagukat is még inkább vagy új oldalról ismerjék meg a résztvevők. Ezzel párhuzamosan, az egyenlő bánásmódról szóló törvény részleteivel, valamint a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokról szerzett jogi és szociológiai információkkal is gazdagodnak a résztvevők. A hatósági jogalkalmazást végző jogászok fejlesztették a jogi tananyagot az akkreditációval is rendelkező képzéshez - mondta dr. Pánczél Márta projektvezető. A tréningek 15 órás érzékenyítő moduljáról az eddigi 14 képzés résztvevői egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy növelte társadalmi érzékenységüket.



Magyar Enikő és dr. Pánczél Márta

A fiatalokat lehet a legsikeresebben megszólítani a kedvezőtlen társadalmi jelenségek elleni küzdelemben - mondta a TÁMOP projekt egy másik területéről Magyar Enikő, az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnökhelyettese. Az EBH 2010-ben képzőművészeti és novellapályázatot hirdetett iskolások számára. A beérkezett alkotások annyi örömet szereztek a Hatóság munkatársainak, hogy elhatározták, azok nem maradhatnak dobozban - tekintett vissza Magyar Enikő az azóta már kilencedik helyszínen megrendezett vándorkiállítás előzményeire. Az oktatási intézményekben, művelődési házakban és könyvtárakban megnyitott tárlatok párbeszédet indítottak el a diszkrimináció visszaszorításáról a helyi közösségekben.

Névjegy

A grémium 2004-es létrejötte óta áll az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett működő Tanácsadó Testület élén dr. Farkas Lilla ügyvéd.

Az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán szerezte meg diplomáját, de tanult a londoni King's College-ban és Utrechtben is. Ügyvédként dolgozott a Magyar Helsinki Bizottság, az Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek, valamint a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda mellett.

A Debreceni Egyetemen nemzetközi menekültjogot oktatott.

Telefonos segítségnyújtást vállalt a Nők a Nőkért az Erőszak Ellen civil szervezetnél.

"Nem az a szerepem, hogy egyéni ügyekben kongassam a harangot"

"Hogy ki mit tekint alapjognak, attól függ, milyen a világnézete" - mondja dr. Farkas Lilla, az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett működő, hamarosan leköszönő Tanácsadó Testület elnöke. A hat nagy tekintélyű, az egyenlő bánásmód területén szakértőnek számító jogászból álló grémium tagjai között is gyakran zajlottak le komoly szakmai viták erről.

A Tanácsadó Testületet és az Egyenlő Bánásmód Hatóságot Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény hozta létre. A testület tagjait a miniszterelnök nevezi ki. Feladatuk, hogy a jogszabály értelmezésével segítsék a hatósági munkát és egyetértési jogot gyakoroljanak a hatóság jelentéseihez, javaslataihoz, véleményeihez kapcsolódóan. A jogértelmezéseket azonban a hatóságnak nem kötelessége elfogadni, a testület sem ellenőrizte, iránymutatásai mennyire jelennek meg az egyedi határozatokban - mondta Farkas Lilla. A Tanácsadó Testület állásfoglalása általános érvényű, megfogalmazásakor nem is tudták, melyik konkrét ügyben merült fel a jogértelmezés szükségessége. Ahogy Farkas Lilla megfogalmazza, „testületi tagként nem az a szerepem, hogy

egyéni ügyekben kongassam a harangot".

Az egyik legnagyobb jelentőségű a bizonyítási teher gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban kiadott állásfoglalás - értékel a jogász. Mint ismert, az egyenlő bánásmód törvény bevezette az ún. osztott bizonyítást, ahol nem a védett tulajdonsága miatt kedvezőtlen elbánásban részesített személynek vagy csoportnak kell bizonyítania a sérelmet, hanem az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy az adott esetben megtartotta vagy nem kellett megtartania az egyenlő bánásmód követelményét.

A Tanácsadó Testület a bizonyítékok beszerzésével kapcsolatban és az eljárás megindításához megkövetelhető minimális információ meghatározásával is elősegítette a hatóság eljárását. "Végül is e körül forog az egész eljárás" - véli Farkas Lilla. A Tanácsadó Testület állásfoglalásban értelmezte a bizonyítási teher fogalmát a közérdekű érdekérvényesítéssel összefüggésben és állást foglalt abban, hogy a zaklatás esetében hogyan épül föl a tényállás.

Farkas Lilla úgy látja, a hatóság működésének első éveiben gyakran jelentett problémát a megosztott bizonyítási teher törvény betűihez hű al-

kalmazása.

A Tanácsadó Testület egy másik igen nagy jelentőségű állásfoglalásában a szakemberek az egyéb tulajdonság fogalmát definiálták. Farkas Lilla szerint azért volt erre szükség, mert az egyenlő bánásmódról szóló törvény védett tulajdonságokkal foglalkozó felsorolásában szereplő tételre hivatkozva, a hatósághoz forduló kérelmezők szerették volna tágítani jogérvényesítési lehetőségeiket. A Tanácsadó Testület az egyéb tulajdonság körének meghatározásakor az alkotmányból, az emberi méltóság védelméből indult ki. Egyéb tulajdonságnak csak a személyiség lényegi vonását lehet elfogadni - foglalható össze a grémium állásfoglalása. Az például, ha valakinek különbözik a véleménye a főnökétől - hoz föl egy példát a jogász -, nem számít egyéb tulajdonságnak.

Olyan tulajdonságokat védünk, melyek csoportképzővé válhatnak - magyarázza a leköszönő testület elnöke. A diszkrimináció ugyanis társadalmi szintű, strukturális probléma, amely mindig valamilyen csoport összefüggésében jelenik meg. Mindig vannak többségi vélemények, attitűdök, amelyek a kisebbségekkel szemben diszkriminatívak - tette hozzá a jogász. Ez a jelenség a hatalomról szól: az adott helyzetben kinek van több hatalma egy másik csoporttal szemben. Az egyéb helyzetről szóló állásfoglalás korlátozónak tűnhet, amire éppen azért van szükség, hogy azokat védjük, akik ténylegesen elszennvedik a diszkriminációt - értékelt Farkas Lilla.

A testület sok energiát fordított arra is, hogy részt vegyen a jogalkotásban - tekintett vissza Farkas Lilla az elmúlt hat évre. Az egyenlő bánásmódról szóló törvényt több alkalommal is módosították. A jogász problémának látja, hogy bár az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak ilyen alkalmakkor konzultációs joga van, azt egyre kevésbé sikerül érvényesíteni.

Nem tartja jónak, ha a jogalkotást egyéni képviselői indítványok generálják, mert ronthatja a konzultációs joggyakorlás lehetőségét.

Az Európai Unió tagállamainak kötelességük egy a faji és nemi alapon megnyilvánuló diszkriminációt monitorozó, az érintetteknek segítséget nyújtó és a jelenségről jelentéseket készítő szervet fenntartaniuk - válaszolta Farkas Lilla arra a kérdésre, hogyan látja az Egyenlő Bánásmód Hatóság jövőjét. A hatóságnak a magánszférára is van hatásköre, ezért nem lehetne a feladatot például az ombudsmani rendszerhez áttelepíteni. A hatóság másik nagyon fontos jellemzője, hogy szankciós lehetőségekkel rendelkezik, ami az eljárás alá vont felet a megegyezés felé motíválja. Ez a lehetőség sem áll fenn az ombudsmanok eljárásában.

Farkas Lilla nem gondolkodott azon, szeretne-e részt venni a hamarosan megújuló tanácsadó testületben. Úgy véli azonban, az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak hasznára válik, ha új arcok jönnek, akik a tevékenységét nyomon követik. A jogász csupán ahhoz ragaszkodna, hogy megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkező emberek kerüljenek a tanácsba.

A jelenlegi összetételű testületnek jót tett - véli Farkas Lilla -, hogy a tagok különböző szakterületekről érkeztek. Volt, aki a fogyatékos embereket, volt, aki a romákat vagy a melegeket sújtó diszkrimináció elleni küzdelem területéről jött, más bírói gyakorlattal vagy európai uniós szakjogászai előélettel csatlakozott a Tanácsadó Testülethez. A grémium munkájának Farkas Lilla szerint használt Dr. Szigeti György személyes érintettsége. (Dr. Szigeti György korábban a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos szövetségének elnöke volt - a szerző megjegyzése.)

A leköszönő Tanácsadó Testület tagjai: Dr. Farkas Lilla, Dr. Herczog Mária, Dr. Gyulavári Tamás, Dr. Kárpáti József és Dr. Szigeti György. Dr. Kádár András Kristóf a tagságáról 2010-ben lemondott.

Áprilisi rovatunkban arról olvashatnak, hogyan részesített a munkaadó egy foglalkoztatottat a többiekhez képest kedvezőtlenebb elbánásban azért, mert aktívan részt vett a szakszervezet tevékenységében.
A törvény védelmet biztosít a szakszervezeti munkát végző foglalkoztatottaknak, ezért a hatóság megbírságotla az eljárás alá vontat.

2011 márciusában emelkedett jogerőre a Fővárosi Bíróság döntése nyomán az a hatósági határozat, amely szakszervezeti, érdekképviselési tevékenységgel összefüggésben elkövetett jogsértést állapított meg, eltiltotta az eljárás alá vont munkáltatót a jövőbeni jogsértéstől, valamint 1 000 000 Ft bírság megfizetésére kötelezte. Ezen túl a hatóság elrendelte a határozat közzétételét is 90 napos időtartamra.¹

A kérelmező a MALÉV földi kiszolgálással foglalkozó leányvállalatának alkalmazottja 20 éve. 2007 óta szakszervezeti titkár. Érdekképviselési tevékenységéből eredő aktivitása 2009 elején jelentősen megnőtt, amikor szakszervezete egy másik, a munkáltatónál működő szakszervezettel egyesült. Mind az eljárás alá vont munkáltató képviselője, mind pedig a meghallgatott tanúk elismerték, hogy érdemi szakszervezeti tevékenységet csupán kevesek végeznek, s közöttük is Kérelmező tekinthető a legaktívabbnak.

A panaszos fő sérelemként azt jelölte meg, hogy 2010. január 1-jén határozott idejű ún. flight manageri kinevezését nem hosszabbították meg és visszatorolták „agent” munkakörbe. A munkáltatói döntés egyértelmű visszalépést jelentett a bérezésében és a feladatainak összetettsége szempontjából is. A kérelmező álláspontja szerint a munkáltatói döntés többek között azzal függött össze,

hogy a szakszervezet 2009 decemberében sztrájkot szervezett, amelyben ő részt vett, sőt, az egyik fő szervező volt.

A munkáltató a flight manageri kinevezés meghosszabbításának elmaradását azzal indokolta, hogy a kérelmező munkaidejének felében (52%-ában) távol van a munkahelyétől, ezért nem lehet rá támaszkodni.

A kérelmező sérelmezte azt is, hogy nem kapta meg a beosztását, pontos feladatait előre, úgy, mint más munkatársak, vele csak azt közölték, mikor kezdődik és végződik munkaideje. Emellett nem vehetett részt a flight manageri munkakör betöltéséhez kapcsolódó képzéseken sem.

A munkáltató az eljárás során megerősítette, a kérelmező által sérelmezett döntéseinek, intézkedéseinek oka az, hogy a kérelmezőre nem lehet számítani, a szakszervezet bármikor kikérheti őt a munkából. Nem lehet vele tervezni, ezért nem lehet számára pontosabb beosztást készíteni, illetve ezért nem vehetett részt a képzéseken sem. Ugyanakkor a kérelmező elmondta, mindig előre közli a munkáltatóval, hogy a következő hónapban mikor lesz távol szakszervezeti tevékenysége miatt a munkából, és kifejezetten ritkán kerül sor arra, hogy az előzetes tervtől el kell térnie.

Az eljárás alá vont munkáltató a hatóság előtti eljárásban felajánlotta a kérelmezőnek, hogy teljes munkaidejében, változatlan fizetés mellett töltse be szakszervezeti tisztségét. Arra azonban nem adott lehetőséget,

¹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/721-2010.pdf> (2011. április 14-i állapot)

hogy 50 vagy 75%-os részmunkaidőben töltse be a flight manageri pozíciót, bár más munkavállalóknál ez lehetséges volt. Az ellentmondást azzal indokolta, hogy Kérelmező 50%-os részmunkaideje más, szakszervezeti tisztséget be nem töltő, illetve aktív szakszervezeti tevékenységet nem végző dolgozók 50%-os részmunkaidejével nem hasonlítható össze. A szakszervezet kikérési jogának elvi lehetősége ugyanis önmagában bizonytalanságot okoz Kérelmező beosztásával kapcsolatosan, ami ebben a munkakörben nem tolerálható.

A szakszervezeti érdekképviseleti tevékenység az Alkotmány 4.§-a által elismert alkotmányos jog, illetve érték. Annak érdekében, hogy a szakszervezeti tisztségviselő eleget tudjon tenni érdekképviseleti feladatainak, a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 25.§-a számára munkaidő-kedvezményt biztosít, melynek időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Az Mt. 26.-27.§-ai úgy rendelkeznek, hogy a munkavállalót tilos bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy tevékenysége miatt. Ezen túlmenően tilos bármilyen jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni. A munkaidő-kedvezmény vonatkozásában az Mt. kimondja, hogy arról a tagok maguk döntenek, annak egyetlen korlátja az, hogy tekintettel kell lenni a munkáltató zavartalan működésére, ezért a távolmaradást előre be kell jelenteni. A bejelentés pontos módját a törvény nem határozza meg, de a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére tekintettel azt úgy kell megtenni, hogy a munkáltató a kiesett időre a helyettesítésről

gondoskodni tudjon.² Az érdekképviseleti tevékenység gyakorlásával kapcsolatosan tehát mind az Mt., mint pedig az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8.§ s), valamint a 21.§ g) pontjai rögzítik, hogy a munkavállalót semminemű hátrány nem érheti. **A munkáltatót terhelő tűrés köteleesség határának meghúzás mérlegelés körébe tartozó kérdés. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltató azonos feltételekkel teszi lehetővé a sérelmes pozíció betöltését egyéb, aktív szakszervezeti tevékenységet el nem látó munkavállalók részére 50%-os, illetve 75%-os részmunkaidőben, azt mutatja, hogy a munkáltató tűrés kötelezettségének semmilyen formában nem kíván eleget tenni.**

Mindezekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy a MALÉV GH Zrt. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A munkáltató a Kérelmezőt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő egyéb munkavállalókat azzal, hogy

- szakszervezeti tisztségviselőként kifejtett aktivitása miatt nem foglalkoztatta tovább határozott idejű munkaszerződés keretében flight manageri munkakörben, hanem az annál alacsonyabb kvalifikációt igénylő, alacsonyabb státuszú, illetve bérezésű agent munkakörbe helyezte,
- valamint azzal, hogy nem biztosította számára az újabb utasirányítási rendszerek megismerésére irányuló képzéseket.

² Berki Katalin-Handó Tünde-Horváth István-Lőrincz György-Magyarfalvi Katalin-Suba Ildikó-Szűcs Péter: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2008., pp.103.

Híreink

- **Az egyenlő bánásmód érvényesítése és a társadalmi érzékenység fejlesztése** című ingyenes, akkreditált képzéseinkre várjuk az érdeklődők jelentkezését. Legközelebbi időpontok: 2011. május 12-14., 2011. május 26-28., 2011. június 02-04., 2011. június 16-18., valamint 2011. július 07-09. Helyszín: Budapest, Hotel Astoria

- **Országos vándortárlatunk következő időpontjai és helyszínei**

2011. május 03-05., Tatabánya
Vértess Center
(2800 Tatabánya, Győri út 7-9.)

Az Esélyegyenlőség Napja című országos rendezvénysorozat alábbi állomásain is találkozhat velünk:

2011. május 07., Kaposvár
2011. május 13., Miskolc
2011. május 22., Szeged
2011. május 28., Békéscsaba

Elérhetőségeink:

Egyenlő Bánásmód Hatóság
1024 Budapest, Margit krt. 85.
www.egyenlobanasmod.hu/tamop
Tel.: + 36 1 336 76 58
E-mail: marta.takacs@ebh.gov.hu