



Egyenlő Bánásmód Hatóság

Hírlevele

2008/3

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság két munkatársa részt vett az Equinet 2008. évi közgyűlésén Brüsszelben

A közgyűlésen a résztvevők döntöttek további új tagok felvételéről, így a szervezet kibővült a bolgár Diszkrimináció Elleni Védelem Bizottságával, az észt Nemi Egyenlőség Biztosával, a finn Kisebbségi Ombudsman Hivatalával, a luxemburgi Egyenlő Bánásmód Központjával, a máltai Egyenlőség Előmozdításáért Felelős Nemzeti Bizottsággal, a spanyol Egyenlő Bánásmód Előmozdításáért felelős és a Faji és Etnikai Származás Miatti Diszkrimináció Elleni Tanáccsal valamint a román Küzdelem a Diszkrimináció Ellen Nemzeti Tanáccsal. Az Equinet 20 szervezete közül Észak-Írország kivételével mindenki jelen volt és egyhangúlag döntött az új tagok felvételéről.

Equinet közgyűlése elfogadta a szervezet 2008. éves munkatervét, valamint a 2007-2010-es évekre szóló stratégiai tervét. A szervezet felépítése azzal, hogy 2007. novemberében nem profitorientált jogi személy státuszt nyert el, belga jog szerinti bejegyzéssel, megváltozott. A legfőbb döntéshozó továbbra is az éves rendes közgyűlés, amely a partnerszervezetekből áll, ennek alárendelve működik az ügyvezetés, amelynek igazgatója 2008. február 1-i kinevezéssel Anne Gaspard lett.

A Hálózat idén két kétnapos tréninget szervez tagjainak június 12-13-án Szófiában és október 6-7-én Rómában, ezen kívül 2008. október végén újabb közgyűlést tart.

A Hálózat honlapjáról az érdeklődők számára további fontos információk tölthetők le: elérhetősége: www.equineteurope.org

Tartalom

- **Az Egyenlő Bánásmód Hatóság két munkatársa részt vett az Equinet 2008. évi közgyűlésén Brüsszelben**
- **Június 12-13-án az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnöke és munkatársa részt vett az Equinet Szófiában megtartott tréningjén**
- **Az Európai Bizottság új irányelv-tervezete magasabb fokú védelmet biztosítana a diszkriminációval szemben**
- **A Fővárosi Bíróság hatályában fenntartotta a hatóságnak az F. Zrt.-vel szemben hozott elmarasztaló határozatát**
- **Precedens értékű ítélet**
- **A Fővárosi Bíróság helyben hagyta a Hatóság tavalyi évben hozott határozatát**

Június 12-13-án az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnöke és munkatársa részt vett az Equinet Szófiában megtartott tréningjén. Az Európai Bizottság új irányelv-tervezete magasabb fokú védelmet biztosítana a diszkriminációval szemben

A tréningen neves előadók tartottak előadást a foglalkoztatás területén megvalósuló életkor miatti diszkriminációról, a munkavállalók és munkáltatók képviselőit ellátó szervezetek közötti kollektív egyeztetésről, annak tartalmi elemeiről, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, a szociális partnerek szerepére és felelősségére, valamint az Európai Unió Bírósága és az Európai Emberi Jogi Bíróság előtti peres eljárás menetéről.

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

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

A hatóság elnökét a bolgár Antidiszkriminációs Bizottság vezetője tájékoztatta az egyenlő bánásmódról szóló törvényről és a Bizottság tevékenységéről. A bolgár jogi szabályozás nagyban hasonlít a magyarhoz, például a jogsértés megállapítása esetén jogilag kötelező döntést hoznak. Jelentős különbség, hogy a bolgár törvény felhatalmazza a Bizottságot arra, hogy pénzbírság kiszabásán túl, a sérelmet szenvedett számára kompenzációt is megállapítson. A bizottság jogállása is hasonló az EBH-hoz, vezetőjét 5 évre nevezik ki, a hivatalban 53 köztisztviselőt foglalkoztatnak.

Az Európai Bizottság 2008. július 2-án egy olyan irányelv-tervezetet tett közzé, amely a valláson vagy egyéb meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen foglal állást. A Tervezet alapjául a Tanács 2000/78/EC irányelve szolgál (az ún. munkahelyi diszkriminációs irányelv), amelynél azonban az új Tervezet sokkal hathatósabb védelmet nyújtana emberek millióinak Unió szerte, ugyanis nemcsak a munkahelyen, hanem a társadalombiztosítás, az egészségügyi ellátás, oktatás és az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés során is biztosítaná a diszkriminációval szembeni védelmet. A Tervezet a 2000/43/EC faji irányelvhez képest is előrelépésként értékelhető, tekintettel arra, hogy nemcsak faji, de valláson vagy egyéb meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló diszkriminációval szembeni fellépés kereteit fogalmazza meg.

A Bizottság, megteremtve a fenti területeken a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés jogi kereteit, hangsúlyozta, hogy a Tervezettel érintett területeken a tagállamok ne egyenként és önállóan vegyék fel a harcot a diszkrimináció visszaszorítása érdekében, ugyanis az a minimum standard, amit a Tervezet a valláson vagy egyéb meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben biztosítani céloz valamennyi tagállamban, kizárólag közösségi szinten megfogalmazott eszközökkel biztosítható.

Az Európai Unióban élők számára a Tervezet egy igen jelentős lépésként értékelhető a diszkrimináció elleni küzdelem és a szociális egyenlőség megvalósítása érdekében. A Tervezet azt a világos üzenetet hordozza, hogy a hátrányos megkülönböztetés a társadalom számos szegmensében nemcsak igazságtalanságot valósít meg, de az Európai Unió számára teljességgel elfogadhatatlan is.

A Fővárosi Bíróság hatályában fenntartotta a Hatóságnak az F. Zrt.-vel szemben hozott elmarasztaló határozatait

A Fővárosi Bíróság, mint a Hatóság határozatainak felülvizsgálatára kizárólagos illetékességgel rendelkező közigazgatási bíróság 2008. június 24-én tartott tárgyalásán hatályában fenntartotta a Hatóságnak az F. Zrt.-vel szemben hozott elmarasztaló határozatait.

A kórházak takarításával foglalkozó F. Zrt.-vel szemben a hatóság két eljárást is indított, két különböző kórházban takarítóként alkalmazott kérelmezők beadványa alapján. Az egyik ügyben a hatóság határozata ellen felülvizsgálattal élő felperes munkáltató keresetlevelében arra hivatkozott, hogy az alperesi hatóság nem kérelmezők munkáltatóját, mint jogi személyt marasztalta el, hanem annak alapító tulajdonosát. Kérelmezők több mint egy éve álltak munkaviszonyban az elmarasztalt felperessel, mikor az székhelyváltásra való hivatkozással Kérelmezők munkaviszonyát közös meg-egyezővel szüntette meg, egyben a Zrt. szlovákiai kirendeltsége munkaszerződést kötött Kérelmezőkkel próbaidő kikötése mellett. Felperes érvelése szerint, mivel a próbaidőt már a szlovákiai fióktelep kötötte ki, és Kérelmezők munkaviszonyát is az szüntette meg, ezért álláspontja szerint a hatóság tévesen marasztalta el felperest.

A bíróság megállapította, hogy mivel a Kérelmezőket ért zaklatás folyamatos volt, így nemcsak Kérelmezők munkaviszonyának próbaidő alatti megszüntetése vezetett az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséhez,

hanem az egyenes következménye volt annak a munkahelyi légkörnek, amit felperes vezető beosztottjainak rasszista megnyilvánulásai alakítottak ki.

A másik ügyben szintén roma származású kérelmezők fordultak a hatósághoz azért, mert a Zrt. által végrehajtott létszámleépítés során valamennyi roma származású takarítót elbocsátották. A Zrt. a hatóság határozatát iratellenességre és arra hivatkozással támadta meg, hogy az nem volt tényszerű, csatolva kérelmezők nyilatkozatát, hogy ők soha nem terjesztettek elő kérelmet a hatóságnál, illetve szándékuk nem terjedt ki az eljárás lefolytatására, továbbá, hogy a Zrt. részéről soha nem érte őket hátrányos megkülönböztetés nemzeti és etnikai hovatartozásuk miatt. A bíróság megállapította, hogy a hatóság eleget tett tényállás-tisztázási kötelezettségének és az iratellenességet sem találta megállapíthatónak, tekintettel arra, hogy felperes állításával ellentétben a közigazgatási iratok között nem talált a Kérelmezőktől származó olyan nyilatkozatot, amellyel kérelmüket visszavonták volna az érdemi határozat meghozataláig, tehát jogszerűen folytatta le és zárta le határozattal az eljárást.

A Zrt.-vel szemben az eljárási költségek és a kiszabott pénzbírság meg nem fizetése miatt a hatóság végrehajtást rendelt el.

A két eljárással kapcsolatos részletes leírás a hatóság honlapján közzétett jogesetek között olvasható (516/2007 és 346/2007).

A Hírlevélben szereplő jogesetek teljesebb változata az EBH [honlapján](#) megtekinthető.

Precedens értékű ítélet

A Legfelsőbb Bíróság, mint felülvizsgálati bíróság 2008. július 9-én tartott tárgyalásán meghozott ítéletében hatályában fenntartotta a Fővárosi Bíróság ítéletét, ezáltal az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyenlő értékű munkáért egyenlő bér ügyben meghozott közigazgatási határozata a legfelső bírói fórum előtt is megalapozott volt. A Hatóság még 2006. augusztusában hozott határozatában állapította meg, hogy a Z. Kft. megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelményét és Kérelmezővel szemben, női nemhez tartozása miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor órabérét a vele azonos értékű munkát végző férfi kollégákhoz képest alacsonyabb összegben állapította meg. A legfőbb bírói fórum ítéletével szemben további jogorvoslatnak már nincs helye.

A Fővárosi Bíróság helyben hagyta a Hatóság tavalyi évben hozott határozatát

A hatóság egy 2007-ben hozott határozatában megállapította, hogy egy munkaerő-közvetítő társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a Kérelmező egyéb helyzetére, lakóhelyére – nem megyei lakos - hivatkozva megtagadta, hogy az általa meghirdetett állásra jelentkezést nyújtson be. A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a munkaerő-közvetítésre irányuló megbízás során jelezte, hogy előnyösebb lenne, ha a telephelyük környezetében (város vagy a megye) lakók közül tudnának választani. A hatóság a munkáltatót 500.000,- Forint bírság megfizetésére kötelezte, elrendelte a határozat 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát és megtiltotta az eljárás alá vontaknak a jogsértő magatartás további folytatását. A Fővárosi Bíróság megállapította, hogy a hatóság határozata sem anyagi, sem eljárási szabályt nem sért, a szankció megfelel a jogszabályi rendelkezéseknek, ezért a felperes munkáltató keresetét, mint megalapozatlant elutasította. A hatóság határozatának rövid összefoglalója megtalálható a www.egyenlobanasmod.hu honlapon a jogesetek között az 1/2007. szám alatt.