

## WAŻNE INFORMACJE O POSTĘPOWANIU ORGANU DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Do zadań Organu ds. Równego Traktowania (ORT) należy rozpatrywanie skarg wniesionych z powodu naruszenia zasad równego traktowania i wdrażanie zasad równego traktowania.

Organ **postępuje w sprawach tych stron, które są dyskryminowane, czyli niekorzystnie traktowane.**

Ustawa o zasadach równego traktowania na podstawie określonych cech prawnie chronionych zabrania dyskryminacji

Cechami prawnie chronionymi są: płeć, rasa, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, wiek, język ojczysty, niepełnosprawność, stan zdrowia, macierzyństwo (ciąża) lub ojcostwo, stan cywilny, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, pochodzenie społeczne, stan majątkowy, wyznanie, światopogląd, przekonania polityczne lub inne, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu oraz na czas określony, przynależność związkowa, inna sytuacja.

Jeżeli Pan/Pani czuje, iż **jest dyskryminowany(a) z powodu cech prawnie chronionych** w porównaniu do innych osób będących w podobnej sytuacji, wówczas może zwrócić się do powyższego organu.

ORT (EBH) może wszcząć postępowanie w sprawie o naruszenie prawa **przed upływem jednego roku od przyjęcia do wiadomości o naruszeniu prawa i przed upływem trzech lat od chwili nastąpienia naruszenia prawa.**

### FORMY DYSKRYMINACJI

**Dyskryminacja bezpośrednia** ma miejsce wówczas, gdy osoba lub grupa osób z powodu cech prawnie chronionych jest w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie traktowana niż inna osoba lub grupa osób

**Dyskryminacja pośrednia** oznacza sytuację, w której ze względu na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują nieuzasadnione dysproporcje w stosunku do osoby, grupy osób wyróżnionych ze względu na cechy prawnie chronione.

Za działania naruszające zasadę równego traktowania uważa się na przykład sytuację, gdy pracodawca do objęcia danego stanowiska pracy bez uzasadnienia wymaga 10-letniego stażu pracy bez przerwy w zatrudnieniu, pomijając przy typowaniu na to stanowisko osoby, które przerwały stosunek pracy z powodu urodzenia dziecka i urlopu macierzyńskiego (czyli większość kobiet w wieku od 25 do 35 lat).

**Molestowanie** jest to zachowanie, wymagające przeważnie dłuższego czasu i może mieć charakter seksualny jak i inny. Niepożądane zachowanie przejawia się wobec osób dysponujących cechami prawnie chronionymi – z powodu tych cech –, którego celem lub zamiarem jest naruszenie godności, stworzenie wobec niego zastraszającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

**Bezprawna segregacja ma miejsce wówczas**, gdy na podstawie powyższych cech prawnie chronionych niektóre osoby lub grupy osób – bez wyraźnego zezwolenia ustawą – zostaną odsegregowane od osób lub grupy osób znajdujących się w podobnej sytuacji. Bezprawna segregacja w naszym kraju najczęściej przejawia się w procesie edukacji uczniów romskich.

**O represjach** mówimy wtedy, gdy podjęcie przez osoby działań przeciwstawiających się naruszeniu zasad równego traktowania skutkuje negatywnymi dla nich konsekwencjami.

## KTO MOŻE ZWRÓCIĆ SIĘ DO ORGANU I WOBEC KOGO MOŻE WNIEŚĆ SKARGĘ?

Postępowanie może być wszczęte poprzez przedłożenie wniosku w organie równego traktowania przez osoby fizyczne, których prawa zostały naruszone (osobiście lub drogą pełnomocnika), kierownika osoby prawnej lub jego pełnomocnika, organizacje związkowe lub organizacje interesu publicznego.

### Instytucjami, w których można złożyć skargę są:

- organizacje publiczne, samorządowe,
- organizacje władzy publicznej,
- Węgierska Armia Obrony Narodowej i organy sił porządkowych,
- operatorzy usług publicznych, instytucje edukacyjne, socjalne, ochrony praw dziecka, kulturalne, opieki zdrowotnej,
- dobrowolne kasy ubezpieczeniowe, prywatne kasy emerytalne,
- partie i wszystkie pozostałe organy budżetowe.

### Organ może występować także z urzędu wobec:

- państwa węgierskiego,
- samorządów lokalnych i mniejszości narodowych, ich organów,
- samorządów lokalnych i mniejszości narodowych, ich organów, Węgierskiej Armii Obrony Narodowej i organów sił porządkowych, jeśli zaobserwuje naruszenie zasad równego traktowania.

### Organ może także wszcząć postępowanie w pewnych stosunkach sfery prywatnej. Organ może prowadzić badania:

- w zakresie zatrudnienia odnośnie pracodawcy,
- w zakresie wykorzystania wsparcia państwowego odnośnie przedsiębiorców indywidualnych i podmiotów gospodarczych,
- odnośnie instytucji założonych w celach przemysłu gastronomicznego, handlowego oraz kulturalno-rozrywkowych,
- odnośnie oferenta lub osoby wzywającej do składania ofert.

**Organ nie we wszystkich przypadkach może wszcząć postępowanie. Na przykład nie posiada kompetencji do** postępowania odnośnie stosunków prawa rodzinnego, pokrewieństwa, w sprawach osób prawnych w zakresie ich bezpośredniego związku z życiem kościoła, w stosunkach pomiędzy członkami, członkostwem danej organizacji.

**Warto wiedzieć, iż organ nie może badać** decyzji i czynności podejmowanych przez organy publiczne Parlament, prezydenta republiki, Trybunał Konstytucyjny, Trybunał Obrachunkowy, komisarza praw podstawowych oraz sądy i prokuratury.

## CO POWINIEN ZAWIERAĆ WNIOSEK?

W **pisemnym wniosku** przedłożonym w organie osoba skarżąca **powinna uprawdopodobnić fakt, iż wobec niej dopuszczono się naruszenia zasad równego traktowania** i że ta dyskryminacja lub mniej korzystne traktowanie **mogą wynikać z cech prawnie chronionych wnioskodawcy**.

Wniosek powinien zawierać **nazwisko i imię osoby skarżącej, adres zamieszkania oraz dokładny wniosek o podjęcie decyzji przez organ, opis miejsca, daty i pozostałych okoliczności zarzucanej dyskryminacji oraz znane dane skarżonego organu lub skarżonej osoby**.

## W JAKI SPOSÓB PRZEBIEGA POSTĘPOWANIE?

Jeżeli **organ** ustali swoją kompetencję w sprawie, wówczas **zgodnie z główną zasadą ustala stan faktyczny na rozprawie**, podczas której przesłuchuje skarżącego i stronę(y) zaskarżoną(e).

**Na wniosek świadków organ traktuje poufnie ich dane osobowe**, szczególnie w przypadku dyskryminacji w zatrudnieniu, kiedy świadkami są pracownicy obwinionego pracodawcy.

**Rozprawa jest jawna**, natomiast organ może wyłączyć upublicznienie w uzasadnionym przypadku (np. w przypadku osobistych interesów małoletniego dziecka).

## ZASADY UDOWODNIENIA

### Obowiązek uprawdopodobnienia wnioskodawcy

Wnioskodawca nie ma obowiązku udowodnienia, powinien jedynie uprawdopodobnić fakt jego dyskryminacji oraz że faktycznie lub zgodnie z jego opinią w chwili naruszenia dysponował jedną z cech prawnie chronionych, czyli oznaczona przez niego dyskryminacja nastąpiła z powodu cech prawnie chronionych.

W przypadku roszczeń interesu publicznego - jeśli dyskryminacja jeszcze nie nastąpiła - należy uprawdopodobnić fakt, iż istnieje zagrożenie dyskryminacji bezpośredniej.

## Obowiązki osoby obwinionej lub organizacji

Jeśli wnioskodawca uprawdopodobnił powyższe, obwiniony wtedy może uniknąć pociągnięcia jego do odpowiedzialności, jeśli udowodni, że:

- nie zachodzą okoliczności uprawdopodobnione przez wnioskodawcę,
- przestrzegał zasad równego traktowania, ponieważ brak związku przyczynowego pomiędzy cechami prawnie chronionymi a dyskryminacją,
- w zaskarżonym przypadku nie miał obowiązku przestrzegania zasad równego traktowania (prawo daje takie możliwości w wąskim zakresie, np. jeśli cechy lub warunki naturalne pracy uzasadniają proporcjonalną dyskryminację)

## JAKIE DECYZJE MOŻE PODJĄĆ ORGAN?

Jeżeli w trakcie postępowania zostanie udowodnione, że obwiniony naruszył zasady równego traktowania, wówczas organ może

- zarządzić usunięcie stanu naruszającego prawo,
- zakazać zachowania o cechach dyskryminacji w przyszłości,
- order podać do wiadomości publicznej postanowienie o ustaleniu naruszenia prawa,
- wymierzyć karę grzywny w wysokości od 50 tysięcy do 6 milionów forintów,
- zobowiązać stronę naruszającą prawo do pokrycia kosztów postępowania.

**Natomiast organ nie może orzec** na rzecz strony odszkodowania materialnego jak również nie może zarządzić przywrócenia stanu pierwotnego (np. nie może zobowiązać pracodawcę do tego, aby przyjął osobę skarżącą z powrotem na jego pierwotne stanowisko pracy).

Organ przed podjęciem decyzji w każdym przypadku stara się doprowadzić **do zawarcia ugody** pomiędzy stronami. Jeżeli strony wykażą wolę zawarcia ugody i zawarta ugoda jest zgodna z przepisami prawnymi, organ zatwierdza ugodę postanowieniem. Wykonanie ugody może być wyegzekwowane w taki sam sposób, jak postanowienie ustalające złamanie prawa.

Postępowanie nie podlega opłacie skarbowej.

## JACIE PRAWA PRZYSŁUGUJĄ ORGANIZACJOM SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO?

W postępowaniach wszczętych z powodu naruszenia zasad równego traktowania na podstawie pisemnego wniosku osoby skarżącej organizacje społeczne i związkowe mogą występować, jako pełnomocnicy. Organizacje dysponują uprawnieniami przysługującymi stronie tzw. **prawo strony** (prawo do zawiadomienia, wglądu do akt sprawy, składania oświadczeń).



Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wsząć **postępowanie przed organem** w przypadku naruszenia prawa lub wystąpienia jego bezpośredniego zagrożenia w interesie większej grupy dysponującej cechami prawnie chronionymi (np. wyznanie, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa, narodowość).

Niniejsze organizacje w powyższym przypadku z powodu naruszenia zasad równego traktowania **również przed sądem mogą wsząć proces o naruszenie dóbr osobistych oraz proces z tytułu zatrudnienia (roszczeń interesu publicznego).**

### ŚRODKI ODWOŁAWCZE OD POSTANOWIENIA ORGANU

Od decyzji wydanych przez ORT **nie przysługuje odwołanie**, wnioski o **sądowe rozpatrzenie** postanowienia można przedłożyć w Stołecznym Sądzie Postępowania Administracyjnego i Pracy. Postępowanie sądowe tylko w takim przypadku jest bezpłatne, jeśli stronie powodowej zostało przyznane zwolnienie od wpisu.

### DANE KONTAKTOWE ORGANU

#### Adres pocztowy

1013 Budapest, Krisztina körút 39/B

Telefon: +36 1 795 2975

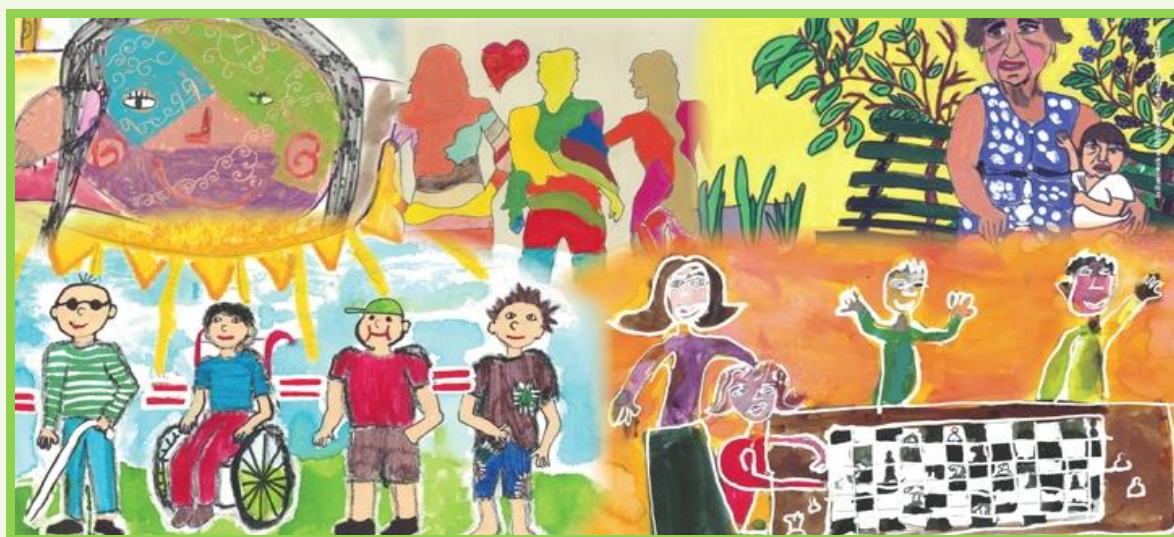
E-mail: [ebh@egyenlobanasmod.hu](mailto:ebh@egyenlobanasmod.hu)

[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

**Można podjąć kontakt osobisty z naszymi sprawozdawcami równego traktowania.**

Dane kontaktowe znajdują się na stronie internetowej:

[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)



TÁMOP-5.5.5/08/1

„A diszkrimináció elleni küzdelem –  
a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése”

Egyenlő Bánásmód Hatóság  
1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)



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