

TÁJÉKOZTATÓ

**az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2007. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség
előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának
tapasztalatairól**

2008.

TARTALOM

<i>Előszó</i>	3
I. Rövid összefoglaló	6
II. Hatósági tevékenység	8
1. Panaszok jellemzői, elintézésük	8
2. Határozattal lezárt ügyek jellemzői	12
2.1. Jogsértést megállapító döntések	12
2.2. Egyezségek jóváhagyása	16
2.3. Kérelmek elutasítása	18
3. A diszkrimináció formái és területei	22
3.1. Foglalkoztatás	22
3.2. Szolgáltatás	37
3.3. Oktatás	48
3.4. Önkormányzati hatáskör gyakorlásával összefüggő egyéb ügyek	50
4. Végzésekkel lezárt ügyek	52
5. Egyes eljárási kérdések	57
6. Hatósági nyilvántartások	61
III. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület tevékenysége	62
IV. Együttműködés a társadalmi és érdek-képviselői, valamint az állami szervekkel, közvélemény tájékoztatása és ügyfélfogadási tevékenység	64
V. Nemzetközi tevékenység	67
<i>Függelék</i>	74

Előszó

2005. februárjában az Egyenlő Bánásmód Hatóság mindössze egy hosszú egyeztetés eredményeként megalkotott – a hazai jogalkotásban előzmény nélküli – általános antidiszkriminációs törvény, a hatóságra és eljárására vonatkozó kormányrendelet alapján és néhány, az emberi jogok érvényesítésében elhivatott, a közigazgatásban jelentős szakmai gyakorlattal rendelkező munkatárssal kezdte meg tevékenységét. Mivel konkrét ügyekben az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos vizsgálatokra vonatkozóan gyakorlatilag semmilyen tapasztalat nem halmozódott fel korábban a közigazgatásban, nagyban épített a hatóság az Alkotmánybíróságnak az Alkotmány 70/A §-át érintő döntéseire. A jogszabályok alkotmányosságának vizsgálatából levont következtetéseknek az egyedi életviszonyokra, az emberi méltóságot sértő konkrét cselekmény megítélésére vonatkozó alkalmazása nagy kihívást jelentett a hatóság számára.

Három év jogalkalmazási tapasztalata ahhoz kevés, hogy az egyenlő bánásmód érvényesülésének hazai helyzetéről, a diszkrimináció megjelenési formáiról, területeiről átfogó képet bemutató értékelés készüljön, mindenképp elegendő azonban ahhoz, hogy a tevékenység egészének értékelése alapján következtetéseket, tendenciákat mutasson be, amelyek egyben kijelölik a jövőbeni feladatok súlypontjait. A 2007-es év olyan jelentős – a vizsgált konkrét ügyeken túlmutató – tapasztalatokat hozott, amelyek az elkövetkezendő években – reményeink szerint – nemcsak a hatóság számára, hanem az egyenlő bánásmód érvényesítésében hatáskörrel rendelkező más állami szervek, jogvédő szervezetek, s nem utolsósorban a politikai döntéshozók, jogalkotók számára is hasznosíthatók lesznek.

Tényként állapítható meg, hogy hazánkban nagyon alacsonynak mondható általában az emberi jogokkal, különösen az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos jogi ismeretek színvonala. Ilyen rövid idő után az akár természetesnek is tekinthető, ha csak a hátrányos megkülönböztetés áldozatai esetében volna erről szó. A tapasztalatunk azonban az, hogy a legkülönbözőbb közigazgatási, önkormányzati szervek is nagy számban tesznek át a hatósághoz beadványokat, irányítanak hozzánk panaszosokat olyan ügyekben, amelyekről – feltételezve a törvényi diszkriminációs fogalmak ismeretét – azonnal megállapítható, hogy nem tartoznak a hatóság hatáskörébe. Közel 100 esetben kellett az ilyen ügyeket a hatáskörrel rendelkező közigazgatási szervekhez megküldeni, és több mint háromszáz esetben adtunk ki tájékoztatást a hatóság feladatairól, eljárásairól.

A 2007. év ebből a szempontból azért tanulságos, mert ez az év az Európai Bizottság és a Parlament döntése alapján az Egyenlő Esélyek Éve volt, s Magyarországon a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával több ezer köztisztviselő és civil jogvédő képzésére került sor. Meggyőződésünk, hogy a helyzeten csak úgy lehetne változtatni, ha az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismeretek beépülnének a köztisztviselői, közalkalmazotti képzések, továbbképzések tematikájába, illetve egy olyan államilag elismert – bizonyos munkakörök betöltéséhez megkövetelt – képzés szerveződne, amely az előmeneteli lehetőségekre is ösztönző hatást gyakorolna.

Fenti megállapítások és következtetések fogalmazhatók meg a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak képviselőit szervező civil szervezetek, a munkáltatók és a szakszervezetek vonatkozásában is. A hatóság fő céljai között – az egyedi ügyek vizsgálata után – második

kiemelt célként a diszkriminációval szembeni fellépésben a társadalmi tudatosság, a jogérvényesítéssel kapcsolatos ismeretek terjesztése szerepel.

Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismerethiánnyal ellentétben, magának a hatóságnak az ismertsége jelentősen nőtt, elsősorban annak köszönhetően, hogy az év során jogász munkatársaink több száz rendezvényen, s közel kétszáz alkalommal rádió, televízió műsorokban, napi-és hetilapokban számoltak be tapasztalataikról, ismertettek konkrét lezárt ügyeket. A korábbi évekhez hasonlóan nehéz meggyőzni a hozzánk fordulókat, hogy az őket ért sérelemtől a nyilvánosság előtt beszéljenek, pedig meggyőződésünk szerint ez nagyban hozzájárulna azok bátorításához, akik ma még nem merik vállalni a jogérvényesítést, s azok visszatartásához is, akik jogsértő gyakorlatot folytatnak.

Paradox módon, a hatóság tevékenységének eredményessége nem a jogsértések csökkenésén mérhető, hanem éppen a diszkriminációt feltáró, a jogsértést megállapító döntéseinek számán.

Mindhárom évben a vizsgált ügyek több mint fele a foglalkoztatással összefüggő hátrányos megkülönböztetés miatt indult, 2007-ben a jogsértést megállapító döntések 60 százaléka volt ilyen. A foglalkoztatottság társadalmi szinten és az egyes ember szintjén az egyik legfontosabb feltétele az emberhez méltó életnek. Egyes, önhibájukon kívül kiszolgáltatott helyzetű csoportok, emberek foglalkoztatási hátrányainak leküzdésében minden állami, önkormányzati és civil szervezeteknek, valamint a munkáltatóknak meg van a maguk felelőssége. Az Egyenlő Bánásmód Hatóságé az, hogy következetesen, szigorúan lépjen fel a jogsértőkkel szemben, minden rendelkezésére álló eszközzel hozzájáruljon a diszkrimináció megelőzéséhez, s mindenki velük együtt, akik tenni kötelesek, vagy tenni szeretnének ennek érdekében.

A hatóság által megállapítható szankciók alkalmazásában is látványos változás következett be 2007-ben, nemcsak abban, hogy emelkedett a kiszabott pénzbírságok összege, hanem abban is, hogy a korábinál sokkal gyakrabban élt a hatóság a határozatok nyilvános közzétételével.

A hatóság az egyik legszélesebb hatáskörrel rendelkező antidiszkriminációs szervezet az Európai Unióban, nemcsak az ún. védett tulajdonságok, hanem a törvény hatálya alá tartozó területek vonatkozásában is. Nagy körültekintéssel kell eljárunk azokban az ügyekben, amikor az „egyéb helyzet” mint védett tulajdonság alapján kéri a panaszos a jogsértés megállapítását, ennek mérlegelési szempontjai még nem mondhatók kikristályosodottnak, de 2007-ben minden eddigig meghaladó számban egyéb helyzet, körülmény alapján marasztaltuk el az eljárás alá vontakat. A lehetőség nyitott, de nem lehet parttalan, szem előtt kell tartanunk, hogy bár minden hátrányos megkülönböztetés jogsértés, nem minden jogsértés diszkrimináció, még akkor sem, ha a bizalommal hozzánk forduló saját ügyét annak érzi.

Magyarországon az antidiszkriminációs jogalkalmazás alapjait ezekben az években kell lerakni, ebben – más jogvédő szervek mellett – a hatóságnak és a döntéseit felülvizsgáló Fővárosi Bíróságnak úttörő szerepe van. 2007-ben több precedens értékű ítélet született ilyen ügyekben, például az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülésével kapcsolatban, fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásával, vagy az alkalmazás során a lakóhely szerinti hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban.

Bár három év alatt a hatóság határozatainak alig több mint 10 százalékának felülvizsgálatát kérték a bíróságtól, döntéseik jelentős befolyással vannak a hatósági jogalkalmazásra. Előfordult azonban olyan eset is, hogy maga a hatóság – mint végül kiderült, eredményesen - kérte a bíróság ítéletének felülvizsgálatát a Legfelsőbb Bíróságtól.

Ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárások szilárd alapokon nyugodjanak még sok száz eljárást le kell folytatni, döntést meg kell hozni. Ráadásul az alapozással egyidejűleg építkezni, fejleszteni is kell, hiszen az európai jog is fejlődik, a különböző irányelvekben megfogalmazott antidiszkriminációs normák egységesülésének, kiterjesztésének és finomításának időszakát éljük. Nagy megtiszteltetés a hatóság számára, hogy ennek a folyamatnak aktív részesei lehetünk, s az európai nemzeti hatóságokat egyesítő szervezetben végzett munkánkkal hozzájárulhatunk ezekhez a változásokhoz.

Dr. Demeter Judit
elnök

Rövid összefoglaló

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 3 éve kezdte meg működését. Így módunk nyílik arra, hogy az előző két év adataival, ügyek számával összevetve részletesebb képet kapjunk a hatóság működésének eddigi tapasztalatairól, különös tekintettel arra, hogy az elmúlt évben számos ügyben a közigazgatási bíróság „mondta ki” a végső döntést a hatóság precedens értékű határozatáról.

A hatósághoz 2007-ben 729 diszkriminációs panasz, illetve egyéb beadvány érkezett. Ebből 159 esetben zárult le az ügy érdemi döntéssel, 96 áttétellel, tájékoztató levéllel pedig 348.

A hatóság 29 elmarasztaló határozatot hozott. A törvényben meghatározott védett tulajdonságok közül leggyakrabban a nemzeti és etnikai hovatartozást, az ún. egyéb helyzetet, a fogyatékossgot, illetve az életkort - állapította meg a hatóság a hátrányos megkülönböztetés alapjaként.

A legtöbb jogsértést foglalkoztatás és a szolgáltatás területén szenvedték el a panaszosok.

Az eljárás alá vont szervek közül: 18 gazdasági társaság, 3 állami szerv, 6 önkormányzat, illetve önkormányzati intézmény, amelyek az ügyek 60%-ában az egyenlő bánásmód követelményét munkáltatóként, 32 %-ában szolgáltatóként sértették meg.

A panaszok egy részét a védett tulajdonság, vagy a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiánya, vagy amiatt kellett elutasítani, hogy az összefüggés nem volt bizonyítható.

Továbbra is kiemelkedő számot képvisel (348) a tájékoztatással lezárt ügyek száma. Ezekben az esetekben elegendő volt a kellő tájékoztatás és konkrét segítségnyújtás (például kapcsolatfelvétel más állami, vagy civil szervezettel) ahhoz, hogy a panaszos valamilyen orvoslást nyerjen problémájának megoldásához.

A hatóság fennállása óta (2005. február 1.), összesen 542 érdemi határozatot hozott. Ebből ez idáig 60 határozat ellen fordultak keresettel a bírósághoz. A folyamatban lévő bírósági ügyek száma 13.

A befejezett 47 ügyből 2 esetben adott helyt jogerősen a bíróság a határozatot megtámadó fél kérelmének, 5 esetben pedig a határozatot hatályon kívül helyezte és a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte. 40 ügyben osztotta a bíróság az EBH álláspontját és a kereseteket

elutasította. Ez az összes érdemi határozatot alapul véve majdnem 99 %-os eredményességet mutat. Ez azért is jelentős, mert a hátrányos megkülönböztetés tilalmának fogalma és ennek eljárási szabályai újszerűek a magyarországi ítélkezési gyakorlatban is. A tavalyi évben a Fővárosi Bíróság **18** olyan ügyet bírált el jogerősen, amelyben a hatóság határozatának felülvizsgálatát kérték.

Radikális visszaesés történt az egyezségek területén. Míg 2006-ban 13 olyan egyezség született, amelyet a hatóság jóváhagyott, 2007-ben csak 3 ügyben került erre sor.

Az elmarasztalást tartalmazó ügyek kérelmezői közül 12 a férfi és 17 a női kérelmezők száma. Az elmarasztaló határozatok közül budapesti székhelyű volt az eljárás alá vont: 11 esetben.

A megyék közül elmarasztaló határozat nem született Zala, Békés, Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom, és Fejér megye vonatkozásában.

Az előző évekhez képest jelentős változást jelentett, hogy a hatóság ismertsége a társadalom számára érzékelhetően nőtt. Ebben nagy szerepet játszott a média és a különböző konferenciákon, tájékoztatókon való, sokszor létszámunk erejét, lehetőségeit meghaladó aktív részvétel. Néhány ügy-kategóriában olyan határozatok születtek, amelyek megváltoztatták az egyenlő bánásmódot sértő gyakorlatokat és ezzel együtt szemléletváltozás is történt. Így különösen a fogyatékkal élők hátrányos megkülönböztetésének területén, az idősebb korosztály banki és áruvásárlási tranzakciói kapcsán jelentkező hátrányos megkülönböztetések terén hozott határozatok, valamint az ezekkel részben összefüggő lakóhely szerinti hátrányos megkülönböztetések ügyeiben hozott elmarasztaló határozatok jelentettek társadalmi áttörést.

A beszámoló tartalmazza azokat az ügyeket, amelyek nagy nyilvánosságot kaptak, melynek hatására a hasonló jellegű diszkriminációs panaszok száma ugrásszerűen megemelkedett.

Csökcent, és várhatóan csökkenni fog, a fogyatékkal élő személyek kérelme alapján induló eljárások száma, mert törvényi módosítás folytán az akadálymentesítési határidők kitolódtak 2010-2013-ig.

A szankciók alkalmazásáról mindig az adott ügyben lefolytatott bizonyítás alapján dönt a hatóság a cselekmények súlya, a megelőzéshez fűződő érdek, az eljárás alá vont (elmarasztalt) anyagi teljesítőképessége stb. alapján. Van olyan ügy, amelyben elegendő volt a jogsértés megállapítása mellett a jogsértés jövőbeni megtiltása, és volt olyan ügy, amelyben ezekhez kapcsolódott a határozat nyilvánosságra hozatala.

A 29 elmarasztaló döntés során 14 esetben szabott ki a hatóság pénzbírságot is, melynek legkisebb összege 300.000 forint, legmagasabb összege 4,5 millió Ft volt.

22 esetben állapította meg a hatóság szankcióként a határozat nyilvános közzétételét.

Az előző évekhez képest pozitív jelenség, hogy 2007-ben nőtt az önkéntesen teljesítők száma. Ezek sorában például akadálymentesítés elmulasztása miatt egy bank 2 millió forintot, egy multinacionális cég anyaságon alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt 2 millió forintot, egy söröző tulajdonosa etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt 500 ezer forint bírságot fizetett be és nem kérte a határozat bírósági felülvizsgálatát.

Három éves működés után az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére a diszkrimináció minden megjelenési formájára és gyakoriságára, a regionális különbségekre vonatkozóan - különösen a nagyarányú látencia miatt - még alapvető következtetéseket nem

lehet levonni, az viszont talán már látható, hogy a hatóság léte, eljárásai és döntései alapvető hatással vannak a társadalmi közgondolkodásra, beleértve ebbe az állami-, az önkormányzati- és a magánszférát is.

II. Hatósági tevékenység

1. Panaszok jellemzői, elintézésük

Míg *2005-ben 491, 2006-ban 592, addig 2007-ben 729 szakmai-hatósági* ügyben járt el a hatóság. 2006. januárjában az áthúzódó, *folyamatban lévő ügyek száma 35 volt, 2007. év elején ez a szám 126.* A hatósághoz beérkezett azon beadványok esetében, amelyekben hatósági vizsgálat nem indult, tájékoztató levelet küldtünk a hatóság feladatairól, ismertetve a hátrányos megkülönböztetés, mint az emberi méltóságot ért sérelem és más jogsértések különbségeit, illetőleg tájékoztattuk a panaszost az egyéb jogérvényesítési lehetőségek eszköztáráról. Ezek száma ugyancsak emelkedett: míg 2006-ben 306, addig 2007-ben 348 tájékoztató levél kiküldésére került sor.

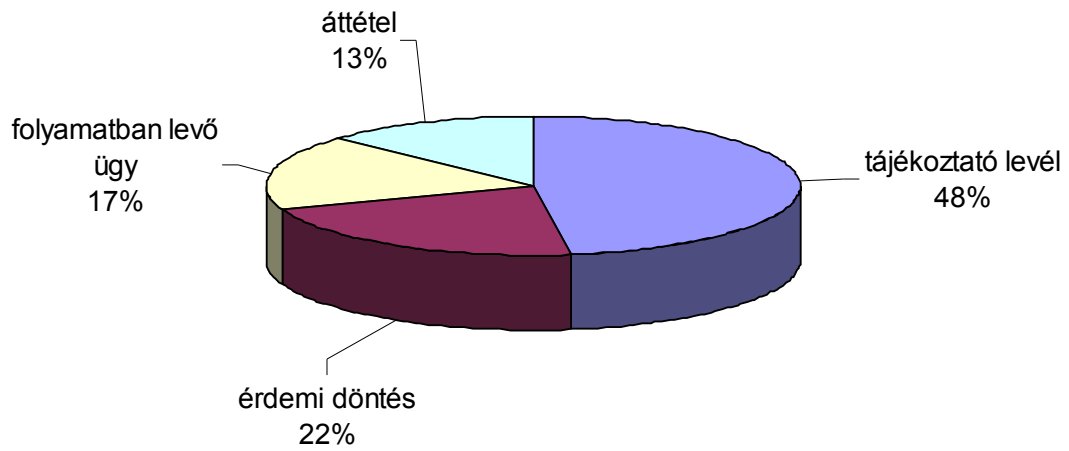
A 729 beadványból, 159 ügy zárult le az érdemi döntéssel, 96 áttétellel, tájékoztató levéllel pedig 348.

444 volt azon ügyek száma, amelyekben a beadvány tartalmából kitűnően nem az egyenlő bánásmód megsértése miatti vizsgálat lefolytatását kérték, hanem különféle sérelmekről számoltak be a panaszosok, más esetekben folyamatban lévő, vagy befejezett bírósági döntések tartalmát kifogásolták, illetőleg jogi segítséget, felvilágosítást kértek munkajogi jogvitákkal, egészségügyi és szociális ellátással kapcsolatban, valamint más hatóságok döntései elleni jogorvoslat igénybevételének lehetőségéről. A panaszosok ilyen jellegű megkeresései *96 esetben* a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező más közigazgatási szervekhez kerültek *áttételre*, számos esetben kértük a tájékoztatásra, válaszadásra jogosulttól a hatóság tájékoztatását is. A tőlük kapott információkat szakmai értekezleteken ismertetjük, hogy azokat a hatósági ügyintézők akár a jövőbeni vizsgálatok, akár az ügyfélszolgálati tevékenység vagy a civil szervezetekkel történő együttműködés során hasznosíthassák. A legtöbb beadvány a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz került, amelynek a lakossági panaszokkal foglalkozó részlege hivatott arra, hogy a megváltozott jogszabályi rendelkezéseket - így különösen a jogosultságok és az egyes támogatási formák igénybevételének jogszabályban meghatározott feltételeit - az érintettekkel megismertesse.

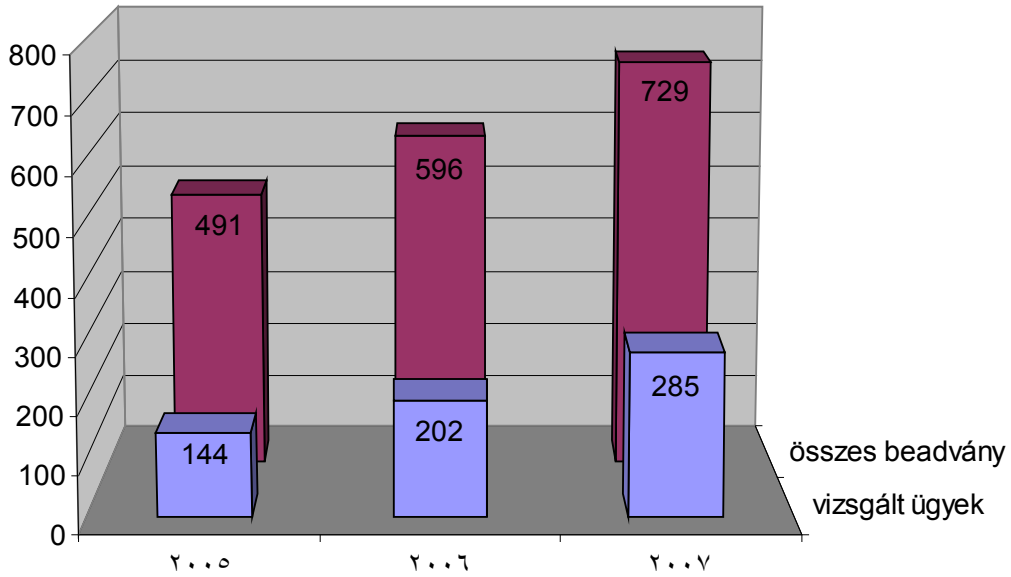
Azokban az esetekben, amikor áttételre nem kerülhetett sor, a hatóság vizsgálat megindítására irányuló konkrét kérelem hiányában, illetőleg más, nem az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatti panaszok esetében tájékoztató levelet küldött ki az érintett részére. Az előző évek gyakorlatához hasonlóan a tájékoztató levelekben is a konkrét segítséget nyújtó szervhez irányítottuk a panaszost, illetve közvetlen is felvettük a kapcsolatot a társszervezetekkel, helyi önkormányzatok jegyzőivel, illetve az intézkedésre jogosulttal.

A 444 beadványból 348 ügyben tájékoztató levél kiküldésére került sor.

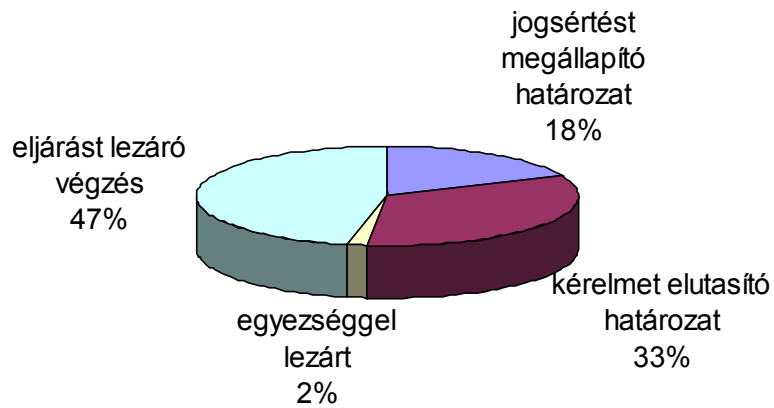
Panaszok jellemzői, elintézésük



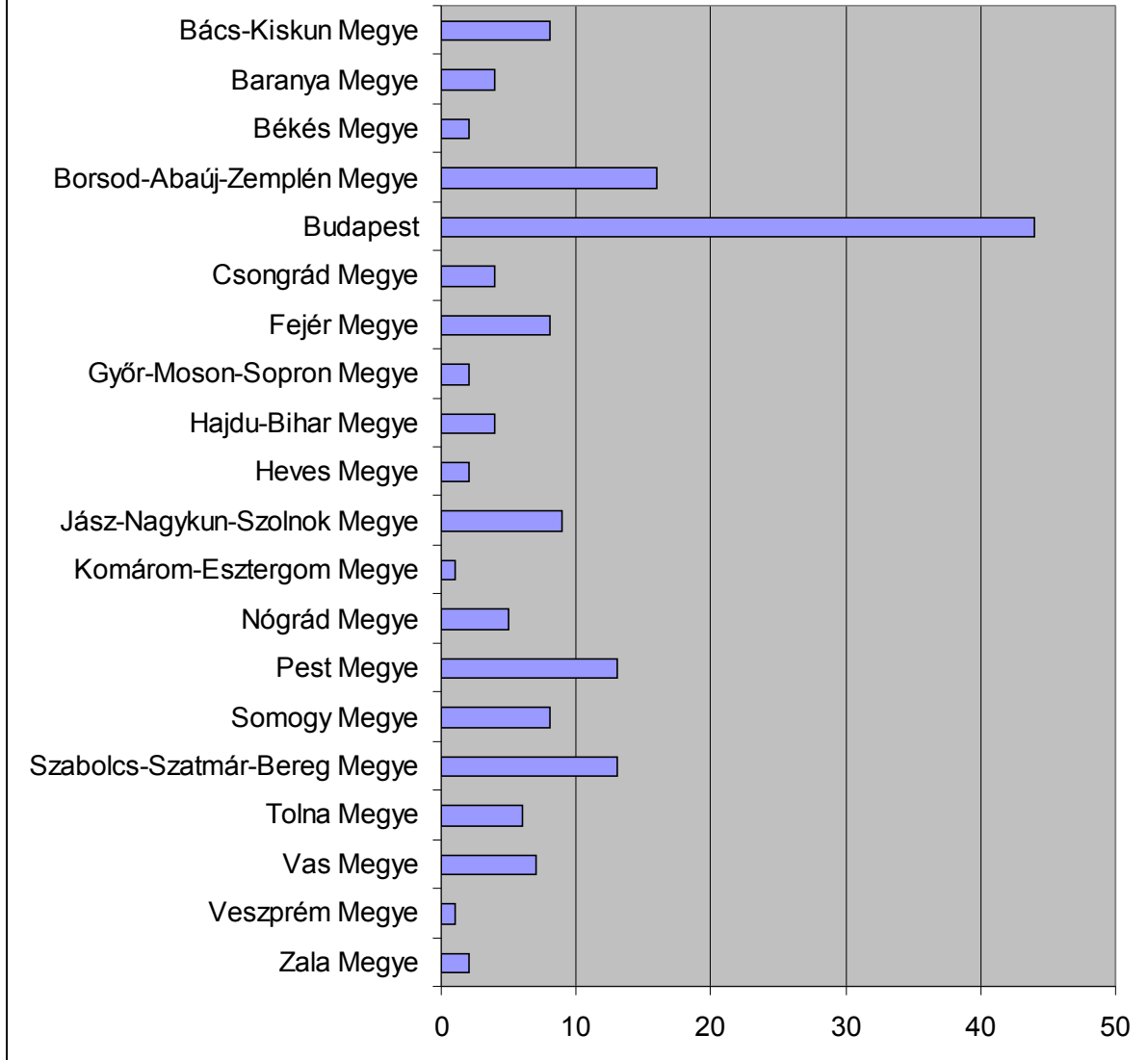
Beadványok és vizsgált ügyek számának változása



Határozattal, illetve ügydöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása



Határozattal és ügydöntő végzéssel lezárt ügyek földrajzi megoszlása

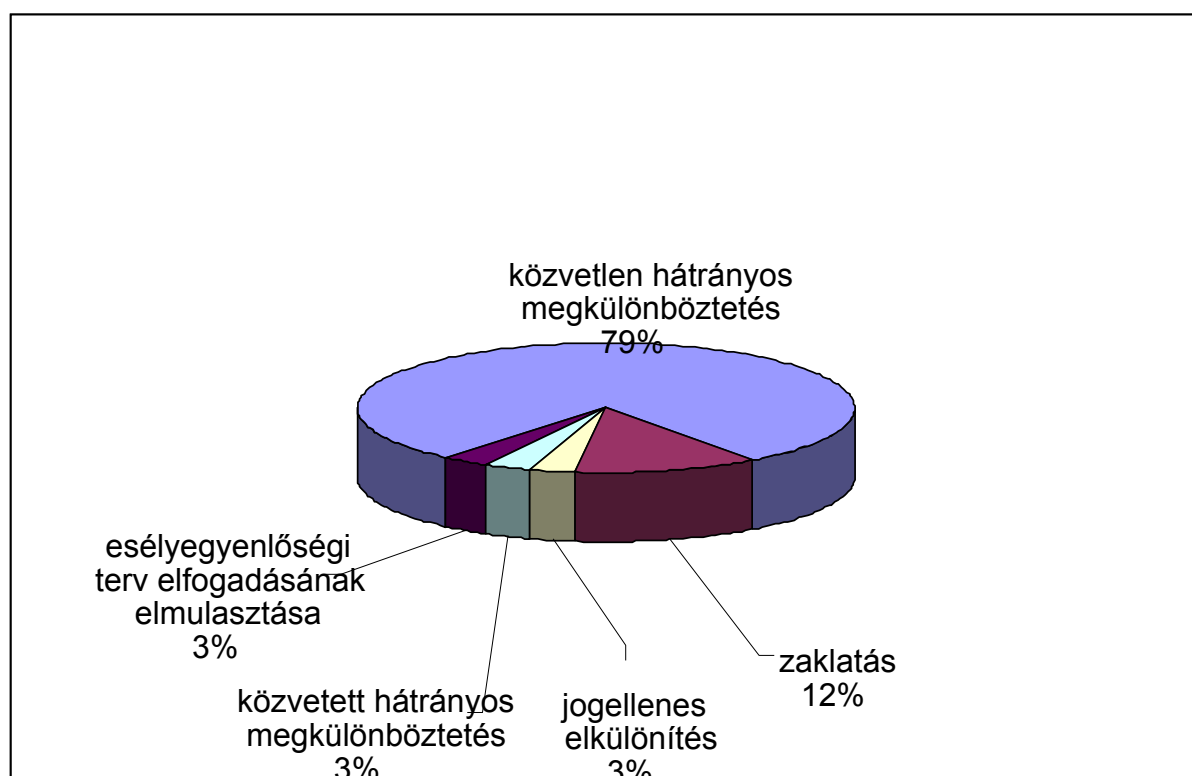


2. Határozattal lezárt ügyek jellemzői

2.1. Jogsértést megállapító döntések

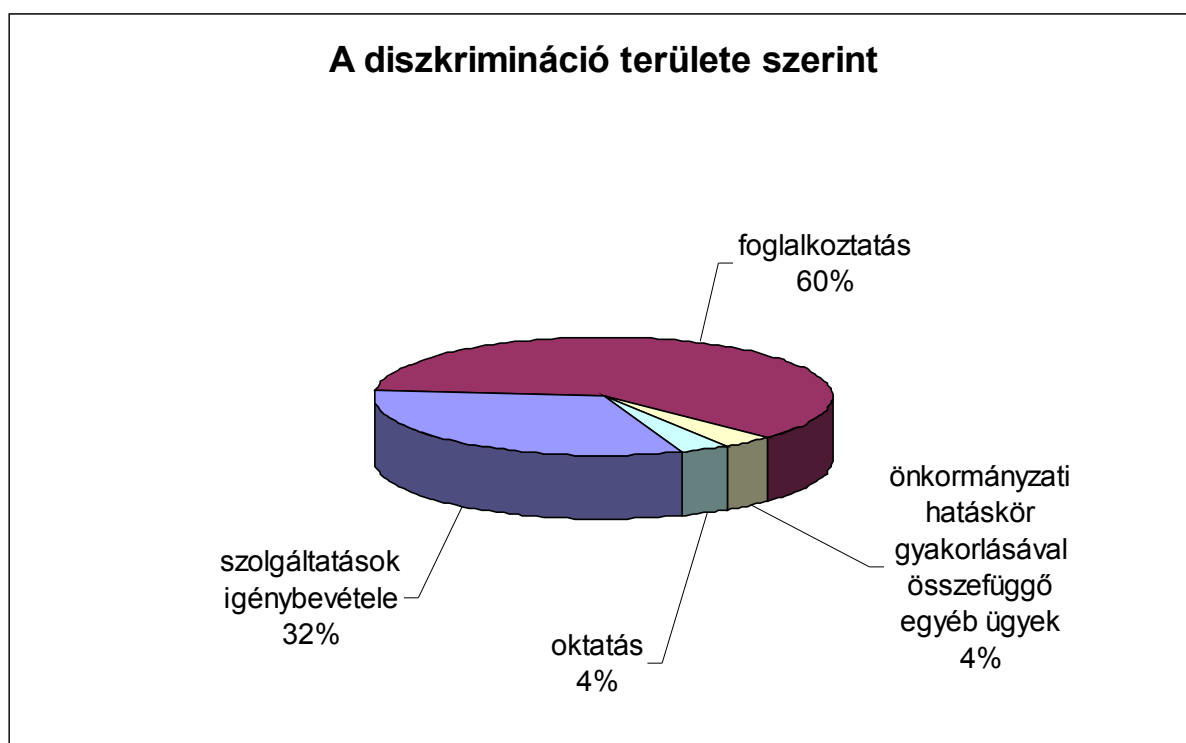
2005-ben 9, 2006-ban 27 alkalommal állapította meg a hatóság az egyenlő bánásmód megsértését, 2007-ben 29 jogsértést megállapító határozat meghozatalára került sor, amely 5 %-os emelkedést jelent az előző évhez képest.

A jogsértést megállapító határozatok megoszlása

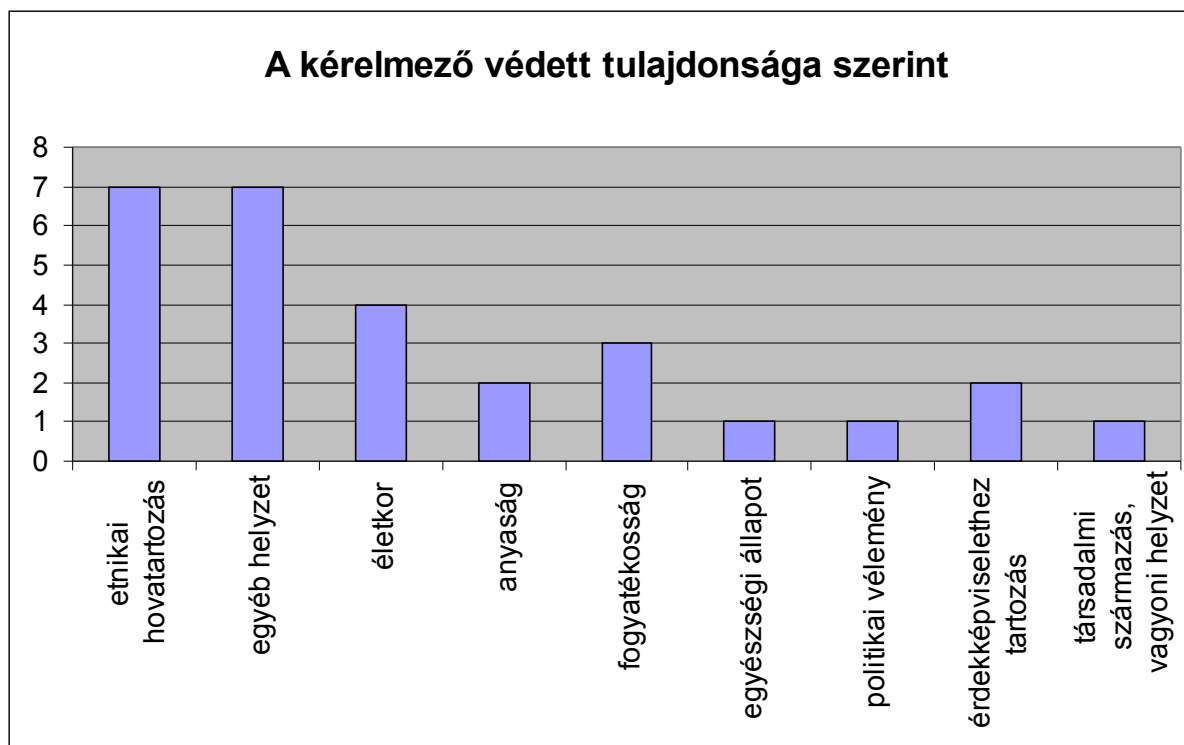


Az öt diszkriminációt megvalósító magatartásforma közül 2007-ben is a közvetlen hátrányos megkülönböztetés képviseli a jogsértések döntő részét. Emellett 4 esetben állapított meg a hatóság zaklatást, és a korábbi évektől eltérően, amikor is közvetett hátrányos megkülönböztetés, illetve jogellenes elkülönítés miatti kérelem alapján érdemi döntés nem született, 2007-ben 1-1 jogsértést megállapító határozat meghozatalára került sor. A zaklatást megállapító határozatokban a hatóság kimondta, hogy egyidejűleg közvetlen hátrányos megkülönböztetés is megvalósult. Ez azt jelenti, hogy a sérelmet szenvedett személyt az emberi méltóságot sértő megalázáson, megszegényítésen, támadáson túl, tényleges hátrány is érte a jogsértő magatartás folytán (például munkaviszonyát megszüntették).

A hatóság hatáskörét bővítette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Ebktv.) 2007. január 1-jén hatályba lépett módosítása azzal, hogy kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, majd a vizsgálat alapján határozatot hoz. 2007-ben csupán két eljárás indult, 1 esetben a hatóság elmarasztaló döntést hozott.

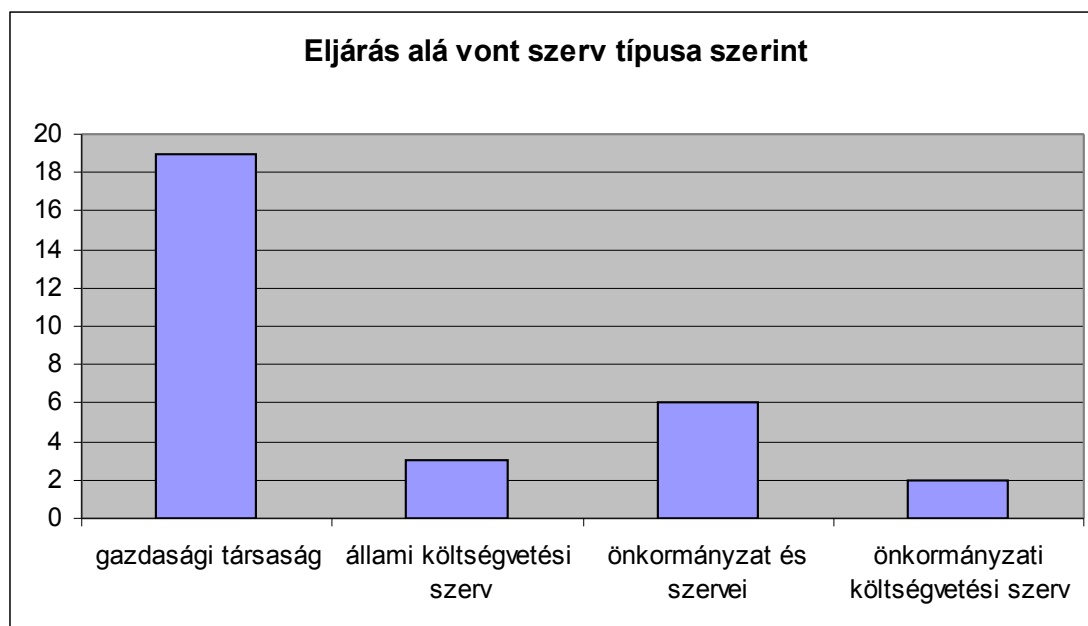


Az adatok alapján megállapítható, hogy a 2006-os évhez hasonlóan a legtöbb jogsértést a foglalkoztatás területén állapította meg a hatóság. Ezen a területen 4 %-kal emelkedett az elmarasztalások száma. A törvény által külön nevesített területek közül 2007-ben sem került sor diszkrimináció megállapítására az egészségügyi- és szociális ellátás területén. Ennek egyik lehetséges oka, hogy az egészségügyi ellátásokkal kapcsolatos panaszok vizsgálatára jogosult új közigazgatási hatóság, az Egészségbiztosítási Felügyelet 2007-ben kezdte meg működését. A szociális ellátásokkal kapcsolatos diszkriminációs panaszok vizsgálati eredményei azt mutatják, hogy a panaszok egy részét megalapozatlanság miatt kellett elutasítani, mivel a hozzáférés, illetőleg az eltérő minőségi szolgáltatás nyújtását, avagy az abból való kizárást nem az érintett védett tulajdonságával összefüggő, hanem egyéb körülmények - jogszabályi előírások, stb. - indokolták.



A 20 védett tulajdonság közül a megállapított jogsértések esetén az etnikai hovatartozás és az ún. egyéb helyzet miatti jogsértések száma a vizsgált időszakot megelőző évek adataihoz képest emelkedett.

Ugyanitt meg kell jegyeznünk, hogy a fenti védett tulajdonsággal rendelkező kérelmezők száma nem azonos a jogsértést megállapító határozatok számával, ugyanis egy ügyben több (összesen 46) kérelmező esetében is megállapítható volt az egyenlő bánásmód követelményének megsértése.



2.2. Egyezségek jóváhagyása

Míg a hatóság előtt folyamatban lévő eljárások során a felek között **2005-ben 9, majd 2006-ban 13** egyezséget jóváhagyó határozat meghozatalára került sor, addig **2007-ben** meglepően alacsony számban, mindösszesen **3 esetben jött létre egyezés** (6%-ról 2%-ra csökkent).

Fogyatékkal élő gondozottak uszodahasználata

Egy országos érdekvédelmi szervezet által előterjesztett kérelem szerint egy vidéki települési önkormányzat által fenntartott Fogyatékosok Napközi Otthonának gondozottai 2002. első félévétől használták a helyi általános iskola – a város egyetlen – tanuszodáját. Ekkor az iskola igazgatója arról tájékoztatta az Otthon vezetőjét, hogy a továbbiakban nem látogathatják a gondozottak az uszodát, mivel az tanuszoda, és oly mértékben kihasználta az általános iskolás diákok által, hogy a közegészségügyi jogszabályok betartása mellett nem tudja biztosítani mások számára az uszoda használatát. A hatóság tárgyalást tartott és egyeztetést folytatott a felek között, melynek során az eljárás alá vont a helyzet megoldására és a konfliktus feloldására több lehetőséget is felajánlott. A felek között létrejött egyezés értelmében az iskola felajánlotta az uszoda, a tornaterem és egy tanterem térítésmentes használatát meghatározott feltételek betartása mellett. Ugyanakkor az Otthon vállalta, hogy betartja és betartatja gondozottaival az intézmény házirendjét, közegészségügyi előírásait és az egyezésben foglaltakat.

245/2007

Lakcímkártya nélküli személyek bankkártya használata

Egy hajléktalan személyek jogait védő fórum közérdekű igényérvényesítés keretében előterjesztett kérelmében sérelmezte, hogy a pénzügyintézet hátrányos megkülönböztetést alkalmaz azzal a banki gyakorlattal, mely szerint az állandó vagy ideiglenes lakcím nélküli személyekkel nem köt bankkártya-szerződést. A hatóság a felek nyilatkozatai, valamint a becsatolt iratokban foglaltak alapján egyezés létrehozására tett kísérletet, mely a felek együttműködési szándékának köszönhetően eredményesen zárult. A pénzügyintézet az egyezésben elhatárolódott a diszkrimináció minden formájától, és kötelezettséget vállalt arra, hogy ügyviteli szabályzatát és belső utasításait 30 napon belül úgy módosítja, hogy a bankkártyához való hozzájutásnak ne legyen akadálya, ha az ügyfél lakcímet igazoló hatósági igazolványa „lakcím nélküli” bejegyzést, vagy egy adott település megjelölését tartalmazza.

A hatóság az egyezséget határozattal jóváhagyta, a pénzügyintézet a kötelezettségvállalás teljesítését határidőn belül a hatóság és a kérelmező felé igazolta.

513/2007

Cigány kisebbségi önkormányzat és a települési önkormányzat együttműködése

Panaszos, mint a helyi cigány kisebbségi önkormányzat elnöke fordult a hatósághoz és beadványában sérelmezte, hogy T. község polgármestere őt és a helyi kisebbségi önkormányzatot akadályozza a megfelelő működésben, illetőleg nem biztosítja a törvényi kötelezettségével összhangban az együttműködés olyan formáját, amely kisebbségi önkormányzat feladatainak ellátásához elengedhetetlen. Az egyezésben a polgármester vállalta, hogy a jövőben bár nem pénzzel, de egyéb módon igyekszik a kisebbségi önkormányzat irodahelyiségének működését segíteni, így többek között előterjesztést tesz a képviselő testület előtt egy új helyiség átadására. Vállalja továbbá, hogy amellet, hogy működése során az egyenlő bánásmód követelményét betartja, a hatékony együttműködést elősegítendő, külön figyelmet fordít arra, hogy a kisebbségi önkormányzat az önkormányzat testületi ülésein részt vehessen. Kérelmező ígéretet tett arra, hogy a kisebbségi önkormányzat tevékenységét tartalmazó éves programot eljuttatja a polgármester és a képviselő testület részére. Mindkét fél vállalta továbbá, hogy rendszeresen tájékoztatják egymást a romák élethelyzetének javításra kiírt pályázati lehetőségekről azzal, hogy a pályázathoz szükséges önrészt az önkormányzat biztosítja. Emellett vállalták azt is, hogy a jövőben kölcsönösen együttműködve járnak el az egyezés szellemének megfelelően, illetőleg tudomásul vették, hogy a megállapodást bármelyik fél kérelmére a hatóság ellenőrizheti

186/2007

2.3. Kérelmek elutasítása

Míg **2006-ban** a hatóság a kérelem alapján indult eljárások eredményeként **70** esetben, addig **2007-ben 53** esetben **érdemi elutasító döntést** hozott (2 %-kal csökkent). A 85 érdemi határozatot alapul véve a tavalyi évről is elmondható, hogy nagyobb arányt képvisel a kérelmek elutasítása a helyt adó döntésekhez képest. Az elutasítások okai az előző évhez képest nem változtak. Az elutasítások legfontosabb indokául szolgál, ha a bizonyítási szabályok alkalmazásával az eljárás alá vont bizonyította, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy amennyiben nem vitatja a tényeket, bizonyíthatja, hogy teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés az adott diszkriminációs forma két eleme (pl. a hátrány és a védett tulajdonság) között, tehát valójában megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve az eljárás alá vontnak lehetősége van arra is, hogy a tények és az oksági összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa: nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Ebktv. 7. §-ának (3) bekezdése szerint a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek. Nem lehet továbbá mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a nemen, a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló megsértése esetén sem [Ebktv. 21. § f) pont és 22. § (2) bekezdés].

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy kerekesszékes mozgássérült és kb. egy éve nem tudja használni azokat az új trolibuszokat, amelyeket úgy hirdetett az egyik megyei jogú város közlekedési vállalata, hogy kerekesszékesek is igénybe tudják venni. A legtöbb új busz rámpája elromlott, így kerekesszékesekkel nem lehet felszállni a járművekre. A problémát jelezte a cégnek, amire azt a választ kapta, hogy a gyártó cég tönkrement és nincs, aki megjavítsa az elromlott járműveket. A kérelmező sérelmezte, hogy noha bérlettel rendelkezik, nem tudja igénybe venni a tömegközlekedési járműveket. A hatóság írásbeli nyilatkozattételre hívta fel az eljárás alá vontat. Az eljárás alá vont érdemi védekezésében azzal érvelt, hogy a Fot. törvényben előírt, 2010. január 1-jéig fokozatosan megvalósítandó akadálymentesítési kötelezettségével összhangban vásárolt 2005-ben olyan járműveket, melyek alkalmasak mozgáskorlátozottak szállítására is. Önhibáján kívül azonban olyan helyzetbe került, hogy a még garanciális időben meghibásodott buszokat a gyártó cég csődje miatt nem tudta megjavíttatni. Ezt követően pedig minden szükséges és lehetséges intézkedést megtett (árverésen indult, külföldi beszállítót felkutatta és vele megállapodott) a rámpák megjavítása érdekében. Az eljárás alá vont által csatolt dokumentumok kétséget kizáróan, egyértelműen igazolták az érdemi védekezésében előadott tényeket. Ennek megfelelően a hatóság elfogadta az eljárás alá vont kimentési bizonyítását.

387/2007

A foglalkoztatás területén érvényesülő kimentési okot tartalmaz az Ebktv. 22. §-ának a) pontja, melynek értelmében a foglalkoztatási jogviszonyokban csupán a közösségi jogban ismert és megengedett „valódi és döntő foglalkoztatási követelmények” esetén van helye mentesülésnek.

A hatóság elfogadta a munkáltató kimentését, vagyis a jogszerű és arányos intézkedésként értékelte a sérelmezett intézkedést az alábbi ügyben.

A kérelem szerint a munkáltató a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetésben részesítette, amikor rendkívüli felmondás útján külföldi állampolgársága miatt elbocsátotta.

Kérelmező vezető jegyvizsgálóként dolgozott az egyik vasútvonalon. Állítása szerint a munkavégzés során négy alkalommal nem a fűtetlen váróteremben várakozott az éjszaka végét érő szolgálat végétől reggelig. Mindezt felettesei szolgálatszégésnek minősítették, és elbocsátották állásából, eltérően azon további munkatársaitól, akik szintén ugyanezt tették. Az ő esetükben az ötnél kevesebbszer megvalósuló ugyanilyen jellegű szolgálatszégés felett kérelmező értesülései szerint szemet hunytak. A Munkaügyi Bíróság ítélete szerint az elbocsátás jogszerű intézkedés volt a munkáltató részéről. Megállapítható volt, hogy a munkáltató állampolgárságra tekintet nélkül rendkívüli felmondással szüntette meg egy magyar állampolgár munkaviszonyát is, ezért a hatóság a kérelmet elutasította..

46/2007

Elutasította a hatóság a kérelmet, amikor a munkáltató bizonyította, hogy a sérelmezett intézkedés megfelel az Ebktv.-ben meghatározott előnyben részesítés kritériumainak.

A kérelem szerint a panaszos munkahelyén a munkavállalók egy részét a munkáltató más cégtől vette át. Kérelmező azt sérelmezte, hogy az átvett dolgozók számára a munkáltató továbbra is folyósítja a korábbi munkáltatónál őket megillető járandóságokat, – többek között az étkezési hozzájárulást, – ugyanakkor az újonnan felvett dolgozók e kedvezményeket nem kapják meg.

A munkáltató az érdemi védekezésében azzal érvelt, hogy az átvett, így az Mt. 85/A.§-a (1) bekezdésének b) pontja alapján munkáltatói jogutódlással érintett dolgozók kollektív szerződés hatálya alatt álltak.

Az Mt. 40/A.§-ának (1) bekezdése speciális rendelkezéseket tartalmaz a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkavállalókra munkáltatói jogutódlás esetén: „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania”.

Az eljárás alá vont hivatkozása szerint az Ebktv. 23.§-a szerint törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő. Utalt arra is, hogy az átvett dolgozók számára kedvezőbb juttatási csomag csak egy meghatározott időpontig illeti meg az érintett munkavállalókat, azaz teljesül az előnyben részesítésre az Ebktv. 11.§-ában előírt határozott időtartam követelménye is.

Fentieket figyelembe véve a hatóság elfogadta eljárás alá vont kimentését és megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató a jogszabályoknak megfelelően járt el, megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, így a kérelmet elutasította.

432/2007

Más esetekben az eljárás alá vont kimentésétől függetlenül a rendelkezésre álló - így különösen az okirati - bizonyítékok egyértelműen kizárták a sérelem és a védett tulajdonság közötti összefüggés meglétét.

Vidéki rendőrkapitányság egy települési önkormányzat jegyzőjének intézkedése miatt fordult a hatósághoz. Az iratokkal alátámasztott kérelem szerint a jegyző írásban tájékoztatta kérelmezőt arról, hogy a továbbiakban közérdekű munkalehetőséget biztosítani nem tud az e szankcióval sújtott szabálysértést elkövetők számára, mert a munkavégzés helyéül korábban kijelölt szolgáltató intézmény nem büntetés-végrehajtásra szakosodott. A jegyző ugyanakkor arról tájékoztatta a rendőrkapitányságot, hogy egy helyi lakos foglalkoztatásához mégis hozzájárult a szolgáltató intézmény vezetője. A rendőrkapitányság álláspontja szerint ez az eljárás diszkriminatív a többi közérdekű munkavégzést vállaló eljárás alá vont személlyel szemben. A hatóság megállapította, hogy a közérdekű munkavégzést vállaló, azonban annak lehetőségében nem részesülő személyek nem rendelkeznek olyan, az Ebktv. 8.§-a szerinti védett tulajdonsággal, amely megalapozná a hátrányos megkülönböztetés megállapíthatóságát. Önmagában az, hogy nem biztosították számukra a közérdekű munkavégzés lehetőségét, nem tekinthető védett tulajdonságnak, hiszen az maga a hátrány. Fentiek figyelembe

vételével a hatóságnak a kérelmet el kellett utasítania, mivel a sérelmet szenvedettek nem rendelkeznek az Ebktv. 8.§-a szerinti védett tulajdonsággal.
440/2007

A kérelem érdemi elutasításról rendelkezett a hatóság, amikor azt lehetett megállapítani, hogy az eljárás alá vont a vonatkozó jogszabályok betartásával és alkalmazásával járt el.

A mozgássérült kérelmező azt sérelmezte, hogy az önkormányzat pályázatot irt ki bérlakások bérletére vonatkozóan, amelyben egy lakás elsősorban mozgássérült részére került meghirdetésre. Kérelmező és élettársa a lakást megtekintette, pályázatot nyújtottak be, majd az önkormányzat szociális és egészségügyi bizottsága a bérlakás bérlőjéül őket jelölte ki 5 év időtartamra, a bérleti szerződésben bérbeadóként az önkormányzat ingatlankezelő intézménye szerepelt. Kérelmező szerint az, annak ellenére, hogy bár az önkormányzat tudomással bírt arról, hogy kerekesszékkal közlekedik, sem a tíz emeletes ház, sem az 5. emeleten található lakás akadálymentesítésére nem került sor, így nagy nehézségek árán tud közlekedni. Az ingatlan kezelőjétől azt a választ kapták panaszukra, hogy a lakás belső akadálymentesítését a bérlőknek kell megoldani, külső akadálymentesítésre pedig nincs anyagi forrás. Kérelmező és élettársa az önkormányzattal és az önkormányzat ingatlankezelő intézményével szemben szavatossági igény érvényesítése iránt pert indított, elsődlegesen az önkormányzati bérlakás akadálymentesítésének elvégzésére, másodlagosan akadálymentesített cserelakás biztosítására. A városi bíróság ítéletével a kereseti kérelmet elutasította, s indokolásában rögzítette, hogy az alpereseket nem terhelte sem szerződéses, sem jogszabályi kötelezettség a bérbe adott lakás akadálymentesítésére, valamint hogy az „elsősorban mozgássérültek részére” szülő pályázati kiírást nem lehetett oly módon kiterjesztően értelmezni, hogy az akadálymentesítési kötelezettség vállalását jelentette volna. Az csupán arra vonatkozott, hogy a lakás lifttel megközelíthető, de erről a felperesek tudtak, mivel a lakást megtekintették. A lakásbérleti szerződés megkötésekor hatályos, a fogyatékos emberek hátrányainak enyhítése, esélyegyenlőségük megalapozása érdekében megalkotott, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) nem tartalmazott kötelezettséget az önkormányzati tulajdonú bérlakások akadálymentesítésére, ahogy azt a városi bíróság is megállapította ítéletében. A Fot. 29.§-ának (6) bekezdése szerint az egyenlő esélyű hozzáférés érdekében a fogyatékkal élő emberek számára a közszolgáltatást nyújtó, meglévő középületek akadálymentesítését, mindenki számára megközelíthetővé tételét kellett elvégezni 2005. január 1-jéig. A Fot. nem tartalmazta a középület fogalmának meghatározását, így az Építési törvény 2.§-át kell figyelembe venni. A törvény szerint közhasználatú építmény az olyan építmény (építményrész), amely - a település vagy településrész ellátását szolgáló funkciót tartalmaz, és használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható (pl. kereskedelmi, szolgáltatási célú építmények mindenki által használható részei), továbbá használata meghatározott esetekben kötelező, illetve elkerülhetetlen, valamint, amelyet törvény vagy kormányrendelet közhasználatuként határoz meg. Az önkormányzati tulajdonú bérlakás nem minősül középületnek, ezért sem a tulajdonost, sem a bérbeadót nem terhelte, s a jelenleg - 2007. május 1-jétől - hatályos jogszabályok szerint sem terheli akadálymentesítési kötelezettség.
545/2007

A hatóság határozatainak felülvizsgálatára jogosult Fővárosi Bíróság egy 2006-ban hozott határozata szerint a hatóságnak a kérelmező által a védett tulajdonságok körében felhozott körülményei beleférnek az Ebktv. 8.§-ának t) pontjába, ezért a hatóság megszüntető végzését hatályon kívül helyezve, új eljárásra utasította azzal, hogy a kérelmező által hivatkozott indokokat, körülményeket érdemben kell megvizsgálni, ennél fogva az ügyben érdemi határozatot kell hozni. A bíróság döntésének megfelelően a tavalyi évben annak a kérdésnek vizsgálata, hogy a kérelmező által felhozott bármilyen körülmény, helyzet, vagy tulajdonság az Ebktv. 8.§-ában felsorolt valamely védett tulajdonságként értékelhető-e, a hatóság érdemi határozattal bírálta el. E körben **14** elutasító határozat meghozatalára került sor.

Egy adott típusú munkavégzésre irányuló jogviszony a hatóság álláspontja szerint nem értékelhető egyéb helyzetként az alábbi ügyben.

Egy vidéki város egészségügyi alapellátásában területi ellátási kötelezettséggel résztvevő egészségügyi szolgáltató gazdasági társaságok jogi képviselőjük útján előterjesztett beadványukban sérelmezték, hogy annak ellenére, hogy az önkormányzattal megkötött megbízási szerződéseikben foglaltak szerint az ügyeleti díj mértéke évente felülvizsgálatra kerül, többszöri kezdeményezésük ellenére a megbízó önkormányzat ettől elzárkózott.

A jogi képviselő álláspontja szerint, miközben az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény módosítása részletesen szabályozza a közalkalmazotti jogviszonyban tevékenykedő egészségügyi dolgozók ügyeleti bérét, esetükben a megbízási szerződésben megállapított ügyeleti díj mértéke ennél lényegesen alacsonyabb. Emellett a városukban ún. külsős szolgáltatóként bevont betéti társaság által alkalmazott orvosok is a kérelmezőkhöz képest magasabb összegű ügyeleti díjban részesülnek. A betéti társaságok az egészségügyi szolgáltatási - benne az ügyeleti - feladataikat polgári jogi jogviszony keretében látják el, szemben azon szolgáltatókkal, amelyeknél a feladatok ellátása munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony keretében történik. Az egészségügyi tevékenység adott jogviszonyban való ellátása - kérelmezők esetében a polgári jogi jogviszony (megbízás) - nem minősül az Ebktv. által védett tulajdonságnak, mely alapot adhat az eljárás lefolytatására, mivel az nem függ össze szorosán valamely személy vagy csoport személyiségéhez fűződő tulajdonsággal, az emberi méltósággal, így nem tartozik az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző - Ebktv. 8. §-ának t) pontja szerinti - kategóriába sem.

Ugyanakkor a hátrányos megkülönböztetés megállapításának további feltétele sem áll fenn a kérelmezők esetében, az egészségügyi tevékenység eltérő jogi konstrukcióban való ellátására tekintettel nem tekinthetők a kérelmezőkkel összehasonlítható helyzetben lévőknek mindazon egészségügyi szolgáltatók, amelyek a feladataikat munkaviszonyban, illetve közalkalmazotti jogviszonyban látják el.

A már hivatkozott 2003. évi LXXXIV. törvény is eltérő szabályozást tartalmaz az eltérő jogviszonyokban kifejtett egészségügyi tevékenységet végzők vonatkozásában. A törvényhez fűzött miniszteri indokolás szerint a munkajogi törvények eltérő szabályozási tárgyukból nem rendezhetik a vállalkozás keretében végzett egészségügyi tevékenységek kérdését, így például ezek vonatkozásában munkavégzési korlátot jogszabály nem állapít meg.

914/2007

Nem értékelte egyéb helyzetként a hatóság a kérelmező által hivatkozott, konfliktuskerülő személyiségét, segítőkész, lojális magatartását.

A kérelem szerint kérelmezőt munkahelyén, ahol több éven át megbecsült munkatársként tartották számon, az elmúlt időszakban különféle sérelmek érték. Közvetlen felettese több alkalommal indokolatlanul rosszindulatú megjegyzéseket tett vele kapcsolatban, munkafeltételeit megkérdézése nélkül megváltoztatták, amely miatt az elvárt korábbi teljesítményt nem volt képes teljesíteni, a környezetében dolgozók közül néhányan becsületsértő kijelentéseket tartalmazó, névtelen levelet juttattak el hozzá. Védett tulajdonság hiányában a hatóság a kérelmet elutasította, ugyanakkor felhívta a panaszos figyelmét arra, hogy a becsületét sértő kijelentések miatt bíróság előtt polgári peres eljárást, illetve magánvádas eljárást kezdeményezhet.

736/2007***

3. A diszkrimináció formái és területei

3.1. Foglalkoztatás

A hatóság működésének kezdete óta tapasztalható, hogy a beérkezett panaszok túlnyomó többsége a munka világával kapcsolatos. Az álláskeresőknél az álláshirdetéseket olvasva, a meghirdetett álláshelyen való interjúk és a munkába lépés alkalmával, majd a munkavégzés feltételeit és körülményeit illetően, végül a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésével kapcsolatban lépten-nyomon azt tapasztaljuk, hogy az álláskeresőket és a munkavállalókat a munkáltatók részéről különféle sérelem, illetve hátrány éri. A panaszok többségére jellemző, hogy a sérelem nem hátrányos megkülönböztetés formájában jelentkezik, hanem munkaügyi jogszabályok megsértése miatt keletkezik. A hatóság az ilyen tartalmú panaszok vizsgálatára, munkaügyi jogviták elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel, így a kérelmezőket a beadvány tartalma szerint végzés kibocsátásával érdemi vizsgálat nélkül elutasítja, illetőleg tájékoztató levél formájában hívja fel a panaszos figyelmét arra, hogy a munkaügyi jogsérelemből keletkezett igényét munkaügyi bíróság előtt peres eljárásban érvényesítheti. Gyakori az is, hogy az állampolgárok csupán tájékoztatást kérnek a jogérvényesítési lehetőségeikről. Ez esetben a hatóság arra törekszik, hogy a kérdés megválaszolására illetékes szervhez jusson el a kérelmező a problémájával, egyidejűleg tájékoztatást nyújt a hatóság feladatairól, hatásköréről, az eljárás folyamatáról, lehetséges kimeneteléről.

A munkáltatókkal szemben előterjesztett azon kérelmek esetében, amelyekben a sérelem valamely, az Ebktv. 8.§-ában foglalt védett tulajdonsággal függ össze, a hatóság minden alkalommal vizsgálatot folytat le.

2007-ben a foglalkoztatással összefüggő beadvány alapján indult ügyben **131 tájékoztató levelet** küldtünk a panaszosnak, illetve a beadványozónak, ezzel egyidejűleg **8** esetben a beadvány vizsgálatára a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező közigazgatási szervhez történő **áttételre** került sor.

A hatóság közel 50 ügyben vizsgálatot rendelt el. Valamennyi vizsgált ügy kérelemre indult, hivatalból lefolytatott vizsgálat - bejelentés hiányában - a tavalyi évben nem volt. Ezzel kapcsolatban megjegyezzük, hogy a hivatalbóli vizsgálat megindításához az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, mint speciális jogsérelem feltáráshoz minimális feltételként valamely személy, illetőleg szervezet bejelentése elengedhetetlen.

A vizsgálatok az esetek többségében a kérelem hiányos volta miatt hiánypótlási felhívással, illetőleg a kérelmező személyes meghallgatásával indultak.

6 esetben a hatóság az eljárást **megszüntette**, mivel a kérelmező a hatóság hiánypótlási felhívásának nem tett eleget, **3** esetben a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül - hatáskör hiányában - **el kellett utasítani**.

2007. január 1-jével az Ebktv. módosítása folytán kiegészült a hatóság hatásköre az esélyegyenlőségi tervek vizsgálatával. Fontos megjegyezni, hogy az ilyen eljárások kizárólag kérelemre indíthatók. Jelzés értékű, hogy a vizsgált időszakban összesen 2 kérelem érkezett a hatósághoz. Mindkét kérelem alapján vizsgálat indult, egy esetben a hatóság azért utasította el a kérelmet, mert a beszerzett adatokból megállapítható volt, hogy a kötelezettnél foglalkoztatottak létszáma az 50 főt nem haladta meg. A másik eljárásban a hatóság megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, ezért megfelelő határidő kitűzésével a mulasztás pótlására kötelezte. Az eljárás alá vont a teljesítésre előírt határidőn belül az elkészített és elfogadott esélyegyenlőségi tervet megküldte a hatóság részére.

Az Ebktv-ben „Foglalkoztatás” alcím alatt szerepel az álláshirdetés, mint a diszkrimináció lehetséges előfordulási helye. Az Ebktv. 21. §-a szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben.

A hatóság számára a gyakorlatban gondot okoz, hogy egy gazdasági társaság által megjelentetett diszkriminatív tartalmú hirdetés alapján - kérelem hiányában - hivatalból nem indíthat vizsgálatot, hiszen ezek lehetséges körét az Ebktv. tételesen felsorolja. A diszkrimináció megállapításának azonban nemcsak a kérelem hiánya lehet az akadály. Az alábbi ügyben egy állami szerv közreműködésével megjelent diszkriminatív hirdetések miatt, konkrét kérelemre sem állapíthatta meg a hatóság a jogsértést.

A kérelmező azt sérelmezte, hogy egy megyei munkaügyi központ kirendeltségén életkor szerinti korlátot tartalmazó álláshirdetéseket talált közzétéve, melyek őt az adott állásokhoz való hozzájutás lehetőségéből kizárták. Kérelmező a kérelemhez az általa sérelmezett álláshirdetések másolatát csatolta, amelyekben külföldi, elsősorban németországi és ausztriai munkákra keresnek jelentkezőket, minden esetben korhatár megjelölésével, többek között az alábbi munkakörökre: felszolgáló és szakács 30, illetve 35 éves korig, hegesztő, tanácsadó mérnök, gyermekgyógyász, esztergályos, fűró, körcsiszoló és lakkozó 18 és 40 év között.

A kérelmező panasszal fordult az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőséghez, az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosához, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz is, ám az általa csatolt dokumentumokból megállapítható, hogy fenti szervek nem folytattak le eljárást az ügyben, Kérelmezőt a hatósághoz irányították.

Az eljárás alá vont állami szerv azzal védekezett, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX.15.) GM rendelet 2004. május 1-jén hatályba lépett módosítása kötelezően elrendelte, hogy minden Magyarországon bejelentett üres álláshely megjelenjen az ún. EURES rendszerben. Ugyanezen elv alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal EURES irodája rendszeresen megküldi a Munkaügyi Központnak a bármely tagállamban bejelentett üres álláshelyeket. A hirdetések a Központ szolgáltatási rendszerének részét képezik, felülbírálásukra és ellenőrzésükre a Központnak lehetősége nincs, közvetítést velük kapcsolatban nem végez. A külföldi álláshirdetésekre álláspontjuk szerint egyébként is a fogadó állam jogrendszere alkalmazandó, tartalmukért felelősséget a hirdető, a hirdetést az EURES hálózatára feltevő intézmény visel. A hatóság az ügyben állásfoglalást kért a németországi Munkaügyi és Szociális Minisztériumtól. A Minisztérium referense válaszában kifejtette, hogy a magyar szabályozáshoz hasonlóan és az európai irányelveknek megfelelően, a hatályos jogszabályok szerint Németországban is csak abban az esetben lehet jogszerű egy álláshirdetésben életkor szerinti korlát megjelölése, amennyiben az adott tevékenység jellege, vagy természete ezt megköveteli.

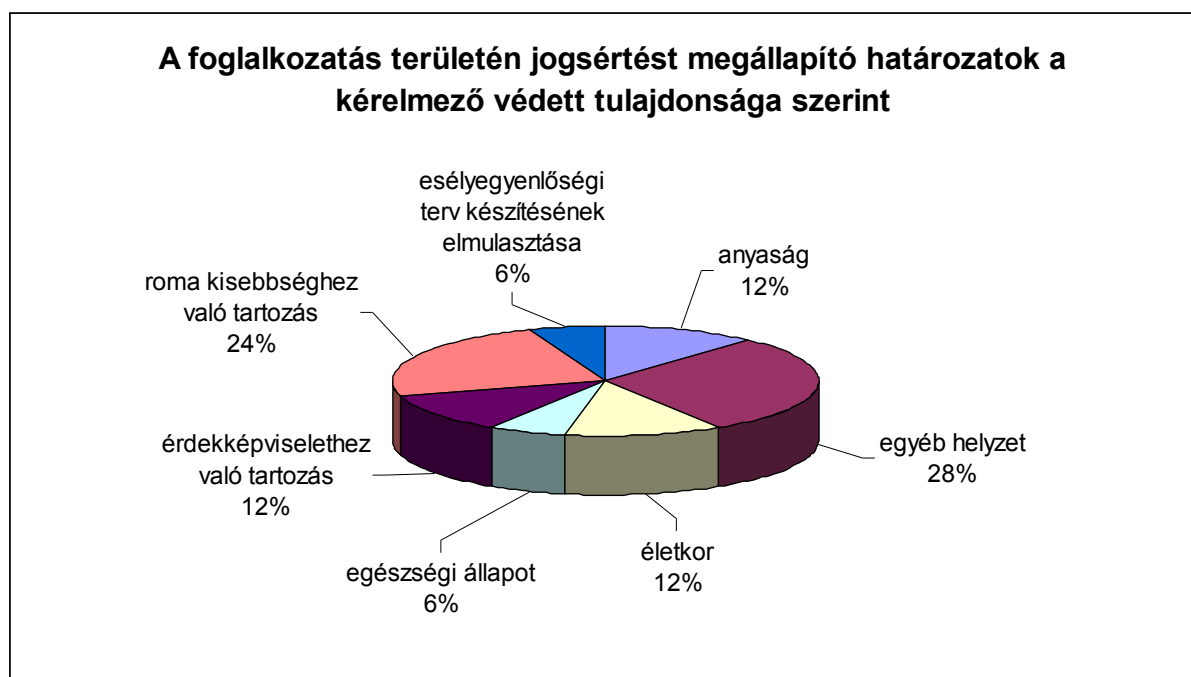
A kérelmező által csatolt, a Munkaügyi Központ kirendeltségének hirdetőtábláján közzétett álláshirdetések esetében azonban aligha, egy részüknél pedig biztosan nem állapítható meg, hogy az azokban szereplő életkor szerinti korlát a munka jellege vagy természete alapján indokolt és arányos volna.

Tekintve azonban, hogy a Munkaügyi Központ az adott álláshirdetéseket jogszabályi kötelezettségnél fogva egy, az Európai Unió összes tagállamában működő rendszer részeként kezeli és teszi közzé, azok felülvizsgálatára és az egyenlő bánásmód érvényesülése szempontjából való ellenőrzésére felhatalmazása nincs, a hatóság az eljárás alá vont fenti védekezését kimentési okként elfogadta, ezért a kérelmet elutasította.

Az álláshirdetéseken megjelölt életkor szerinti korlátoknak az adott munka jellegéhez, vagy természetéhez mért indokoltsága ugyanakkor csak az álláshirdetéseket megfogalmazó és azokat az EURES rendszerben közzétevő munkáltatók eljárás alá vonása és vizsgálata útján lett volna az adott eljárásban elbírálható, amire viszont a hatóságnak joghatósága nincs. A hirdető munkáltatók ugyanis külföldi székhellyel rendelkeznek, tevékenységüket a székhelyük szerint illetékes szerv, a székhelyük szerint irányadó jog alapján bírálhatja csak el. A hatályos jogszabályok alapján folytatott gyakorlat nem felel meg az egyenlő bánásmód követelményének, a Munkaügyi Központ viszont a fenti gyakorlattól éppen a hivatkozott jogszabálynál fogva nem térhet el, így tárgyi ügyben a felelőssége nem megállapítható. A hatóság ugyanakkor jogszabályoknak az egyenlő bánásmód elvének való megfelelését nem vizsgálhatja.

191/2007

Az Ebktv. 14. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a hatóság jogszabály módosításra, intézkedésre tehet javaslatot a jogalkotásért felelős szervek felé, jelen esetben a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz fordult.



Etnikai hovatartozás

A statisztikai adatok is azt az ismert társadalmi jelenséget támasztják alá, hogy a foglalkoztatás területén a diszkrimináció főként a romákat éri. A jogsértést megállapító határozatok között mind az álláskereső, a munkába állás, a munkaviszony létesítése, a munkafeltételek minősége, mind pedig a munkaviszony megszüntetése alkalmával találhatunk példát arra, hogy a roma kisebbség az egzisztenciális helyzettől, képzettségtől függetlenül diszkrimináció áldozatává válhat.

A kérelem szerint az érettségivel, OKJ-s felsőfokú szociális gondozó és ápoló végzettséggel rendelkező roma panaszos hosszú idő óta próbált elhelyezkedni a lakóhelye szerinti helyi körjegyzőségen, általános iskolában, napközi otthonos óvodában, az alapszolgáltatási központnál. Kérelmező több alkalommal személyesen érdeklődött, majd írásban jelentkezett a felsorolt munkáltatóknál, jelezve, hogy bármilyen munkát elvállana. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont körjegyzőség védekezését, mely szerint kérelmező hozzá intézett levelét nem értelmezte konkrét álláskeresőnek, csupán tájékoztatásként arról a foglalkoztatás tárgyában a kérelmező és a helyi polgármester között korábban létrejött egyezségről, melyet a hatóság jóváhagyott. Kérelmező levele ugyanis konkrétan tartalmazta, hogy a jegyző segítse elő képzéseinek megfelelő tartós foglalkoztatását, továbbá önéletrajzában szerepelt, hogy kéri folyamatos, írásbeli jelentkezési szándéka figyelembevételét, meghirdetett, vagy üres státusz esetén. A körjegyző nem tette meg az elvárható és ésszerű intézkedéseket a hivatalsegédi munkakör betöltését megelőző eljárásban, annak ellenére, hogy tudta, kérelmező munkát keres, illetve tudása volt a hatóság előtt kötött egyezségről. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont védekezését, mely szerint kérelmezőt értesítette, hogy „jelenleg nincs üres álláshely a hivatalban”, figyelemmel arra is, hogy a kérelmezőnek megküldött elutasító tájékoztatás, illetve a becsatolt iratok visszaküldése és a kiválasztott hivatalsegéddel történő szerződés-kötés között egy hónap sem telt el. Kérelmező nem kapta meg azt az esélyt sem, hogy behívják meghallgatásra.

A hatóság ezzel szemben elfogadta az eljárás alá vont iskola és óvoda igazgatója kimentési bizonyítását, mely szerint olyan személyt nevezett ki áthelyezéssel dajkai munkakörre, aki rendelkezik - a nem kötelezően előírt - OKJ-s dajkai szakképesítéssel, amely előnyt jelent a munkavégzés során.

Ugyancsak elfogadta a hatóság az alapszolgáltatási központ vezetőjének érdemi védekezését. Eszerint a kérelmező nem rendelkezett a megfelelő képzettséggel az idősök klubja vezetői munkakör betöltésére. Kérelmező alkalmazását egyrésztől jogszabályi rendelkezés zárta ki, másrésztől kérelmezővel szemben a felvett személy olyan egyéb, munkája során hasznosítható ismeretekkel - szoftverüzemeltető, irodavezető - is rendelkezett. Elfogadta a hatóság az eljárás alá vont alapszolgáltatási központ vezetőjének kimentési bizonyítása során előadottakat a házi szociális gondozói munkakör betöltésével kapcsolatban is, mivel az eljárás alá vont Kérelmezőt tájékoztatta a megüresedő munkakőről, meghallgatásra behívta, úgy járt el vele szemben, ahogy a többi megfelelő végzettséggel rendelkezővel. Előnyben részesítési kötelezettség az eljárás alá vontat nem terhelte, hogy a kérelmezőt válassza az adott munkakör betöltésére.

A hatóság megállapította, hogy a körjegyzőség megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben, cigány etnikai kisebbséghez tartozása miatt, a hivatalsegédi munkaviszony létesítését megelőző felvételi eljárás során. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát. A hatóság az általános iskola és napközi otthonos óvodával, továbbá az alapszolgáltatási központtal szembeni kérelmet elutasította.

48/2007

A roma származású kérelmezők az egyik hirdetési újságban egy fővárosi cég által csomagolási munkára meghirdetett állásra jelentkeztek Sz. városból.

Budapesten találkoztak a munkaerő kölcsönző cég vezetőjével, aki tájékoztatta őket, hogy dolgozónként havi 14-15 ezer forinttal kell hozzájárulniuk az utazás költségeihez, mivel a munkavégzés helye Budapesten lenne. Kérelmezők, annak ellenére, hogy naponta csak 2990,- Ft-ot kerestek volna 10 órás munkavégzés mellett, vállalták volna az útiköltséghez történő hozzájárulást, és ezt közölték is a munkaerő-kölcsönzővel. A kérelmezőknek azt is elmondta a munkaerő kölcsönző cég vezetője, hogy még további 7-8 emberre szükség lenne, és a következő hét közepén el is lehet kezdeni a munkát. A kérelmezők azonban azt a hírt kapták telefonon még aznap este, amint visszatértek lakóhelyükre, Sz.-re, hogy csak magyar emberek mehetnek dolgozni, cigányok nem kellene. Az üzenetet az S. Kft. vezetője a buszsofőr útján közölte, aki azt továbbította a nem roma származású Sz.-nének, aki egyike volt azoknak, akik szintén jelentkeztek a csomagolási munkára. A kérelmezők tőle tudták meg, hogy a munkaerő-kölcsönző romákra nem tart igényt.

A hatóság mindkét céget eljárás alá vonta. A munkáltatók azzal védekeztek, hogy szóban „magyar”, vagyis nem külföldi állampolgárságú személyek kiközvetítésében állapodtak meg. Ezzel szemben a magukat érdektelennek valló és nem a roma kisebbséghez tartozó tanúk egybehangzó vallomása szerint azonban S. Kft. vezetője telefonon közölte velük, hogy kellene az emberek, de romák ne legyenek közöttük, mert kint volt a munkahelyen, ahol a kérelmezők is dolgoztak volna, és ott azt mondták neki, hogy romákat ne közvetítsen ki.

A hatóság nem fogadta el a munkáltatók kimentési bizonyítását és megállapította, hogy az S. Kft. azzal, hogy a kérelmezőket a személyes megbeszélést követően nem közvetítette ki a meghirdetett munkára - holott 2007. március 2-át követően bizonyítottan még hét személyt kiközvetített a B. Kft.-hez - kérelmezőkkel szemben roma kisebbséghez tartozásuk és bőrszínük miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A hatóság megállapította, hogy az S. Kft. a kérelmezőkkel szemben etnikai kisebbséghez való tartozásuk és bőrszínük miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a kérelmezőket roma származásuk miatt nem közvetítette ki a képzettségüknek és végzettségüknek egyébként megfelelő munkára. A hatóság az S. Kft.-nek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és 1. 000. 000,- Ft, azaz Egymillió forint bírság megfizetésére kötelezte.

A hatóság megállapította, hogy a B. Kft. kérelmezőkkel szemben etnikai kisebbséghez tartozásuk miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, azzal, hogy az S. Kft.-t megkérte arra, hogy a roma kisebbséghez tartozókat ne közvetítsen ki a társasághoz. A hatóság a B. Kft.-t 2. 000. 000,- Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte. Elrendelte továbbá mindkét eljárás alá vont szervezet vonatkozásában a határozat 90 napra történő nyilvános közzétételét.

271/2007

A kérelem szerint a roma panaszosok egy takarító cégnél álltak munkaviszonyban. A munkájuk során a munkahelyi feletteseik több alkalommal megjegyzést tettek roma származásukra, azt is kijelentették, hogy nem kívánnak cigányokkal együtt dolgozni. A bepanaszolt munkáltató jogutódlással foglalkoztatta a korábban közalkalmazottként dolgozó kérelmezőket. A munkavállalók átvételét követően a jogutód munkáltató a kérelmezőkkel aláíratta a munkaviszonyuk közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló okiratot, majd új

munkaszerződést kötöttek a dolgozókkal. A kérelmezők a szerződés aláírását követően „észlelték”, hogy az új szerződésben a munkáltató próbaidőt kötött ki és a felettes munkahelyi vezetők javaslatára munkaviszonyukat próbaidő alatt megszüntették.

Az elbocsátottak jogi képviselőjük útján munkaügyi bírósághoz fordultak, a munkaviszony jóhiszemű és tisztességes eljárás, valamint a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző, jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt.

A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmezők közvetlen munkahelyi felettesei ellen fegyelmi eljárást folytatott le, amelynek eredményeként megrovásban részesítette az érintetteket. Azt visszautasította, hogy a cég foglalkoztatáspolitikája diszkriminatív lenne. Ismertette a peren kívüli egyezségi kísérlet tartalmát, amely szerint az eljárás alá vont hajlandó a kérelmezők munkaviszonyát helyreállítani úgy, hogy azt a végkielégítés és felmondási idő szempontjából folyamatosnak tekintik, továbbá nem zárkózott el a munkaviszony felmondása és helyreállítása közötti időre eső elmaradt munkabér kompenzálásától. A kérelmezők nem fogadták el a munkáltató által felajánlott egyezséget.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont cég kimentésként felhozott azon érvelését, mely szerint országosan a munkavállalóinak csaknem fele a roma kisebbséghez tartozik, illetve azt, hogy a munkavégzés helyszínén folyamatosan foglalkoztattak roma származású munkavállalót.

A hatóság megállapította, hogy megvalósult az Ebkvt. 10.§-ának (1) bekezdésében foglalt zaklatás azzal, hogy a munkahelyi felettes vezetők által a kérelmezők roma származására vonatkozó megjegyzések miatt számukra megalázó környezet alakult ki, és azzal, hogy a munkáltató roma származásuk miatt munkaviszonyukat a próbaidő alatt megszüntette, közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától és a határozat nyilvánosságra hozatalát rendelte el. 516/2007

A kérelmezők panasza szerint korábbi munkáltatójuk, egy takarítói tevékenységet ellátó gazdasági társaság a 2007-ben végrehajtott létszámleépítés alkalmával roma származásuk miatt bocsátotta el őket.

2006. december 31-ig egy másik fenntartó működtette azt az egészségügyi intézményt, ahol a kérelmezők takarítóként dolgoztak. A takarítási feladatokat 2007. január 1-jétől a bepanaszolt cég vette át. Az ott dolgozó takarítónők választhattak, hogy 1 évig garantáltan tovább foglalkoztatja őket az új munkáltató vagy végkielégítést kapnak és ezzel elveszítik a folyamatos munkaviszony nyújtotta védelmet. Az eljárás alá vont 16 takarítónőt vett át jogfolytonos munkavállalóként, 13 takarítónő végkielégítés felvételét követően lett a cég alkalmazottja, noha mind a 29 takarítónő korábban is ott dolgozott.

A takarítóként több mint 15 éve a kórházban dolgozó kérelmezőket az eljárás alá vont továbbfoglalkoztatta amellett, hogy a jogelőd munkáltatótól - választási lehetőségük alapján - végkielégítést kaptak. Az eljárás alá vont ígéretet tett arra, hogy senkit nem fog elbocsátani. Az új munkaszerződésben 90 napos próbaidőt kötött ki. A működés megkezdésével egyidejűleg, részben a fenntartó megváltozása miatt (gazdasági, műszaki feladatok ellátása a közeli megyeszékhelyre került), részben az egészségügyi reform miatt megváltozott gyógyító feladatok következtében (egyes osztályok más egészségügyi intézménybe kerültek), kevesebb takarítandó terület maradt a vizsgált egészségügyi intézménynél. Az eljárás alá vont számára nyilvánvalóvá vált, hogy létszámleépítést kell végrehajtania.

2007. február 5-től a végkielégítésben részesült munkavállalók közül 4 főt bocsátottak el a próbaidő alatt, akik közül 2 fő roma származású volt. 2007. február 28-án újabb 5 főnek mondtak fel, akik valamennyien roma származásúnak vallották magukat és ezt minden ott dolgozó tudta is. 2007. március 12-én pedig a végkielégítésben nem részesült roma származású takarítónő munkaviszonya is megszűnt közös megegyezéssel.

A hatósági eljárás megindulását követően az eljárás alá vont több elbocsátott takarítónőt ismét alkalmazott. A tárgyalásokon megjelenő három kérelmezőnek ígéretet tett újbóli foglalkoztatásukra, azonban arra nem került sor, mivel a hatósági eljárás alatt az eljárás alá vont - a munkavégzés helyén - átadta a munkáltatói jogok gyakorlását egy Tanácsadó Zrt.-nek munkaerő-kölcsönzési szerződésben.

Két kérelmező ügyében a hatóság megszüntette az eljárást, mivel kérelmüket visszavonták azt követően, hogy a munkáltató ismét foglalkoztatta őket.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy az országban több telephelyen munkát végző cég munkavállalóinak kb. 47%-a roma származású, az elbocsátások nem voltak összefüggésben a munkavállalók valamely kisebbséghez tartozásával, mivel erről hivatalos tudomása nem volt. Ezzel szemben a kórház alkalmazásában álló - az eljárás alá vonttal munkaviszonyban nem álló, érdektelen - tanúk egybehangzóan állították, hogy minden ott dolgozó tudta, hogy a roma származásúakat bocsátották el. A tárgyaláson meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a kérelmezők munkavégzésével, munkafegyelmével kapcsolatban nem merült fel panasz. A hatóság a tanúvallomásokra tekintettel nem fogadta el a munkáltató kimentési bizonyítását. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont védekezését a vonatkozásban sem, hogy a névsorban szereplő első négy, illetve első öt személyt bocsátotta el, ennek ellentmond az a tény, hogy O. I.-t már az első alkalommal elbocsátották, a

második esetben nem bocsátották el B. K.-ét és K. L.-ét, akik például L. L.-né és Ny. J.-né előtt szerepelnek a névsorban.

A fentiek alapján a hatóság a kérelmezők kérelmének helyt adott, és megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült azzal, hogy az eljárás alá vont kérelmezők munkaviszonyát roma származásuk miatt szüntette meg. A munkáltató intézkedése következtében valamennyi roma munkavállaló munkaviszonya megszűnt a cég ezen telephelyén.

A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, a határozat nyilvánosságra hozatala mellett döntött és 3.000.000,- Ft pénzbírságot szabott ki.

346/2007

Egyéb helyzet

A foglalkoztatás területén 2007-ben jogsértést megállapító határozatok közül a legtöbb (5) az ún. egyéb helyzeten alapult.

Az egyéb helyzet, mint az Ebktv. 8.§-ának t) pontjában meghatározott védett tulajdonságként értékelése a hatóság számára a jogalkalmazás során nem kis kihívást jelent. Az Alkotmány 70/A. §-ában foglalt diszkrimináció tilalmát kimondó rendelkezés tartalmazza az egyéb helyzetet, ugyanakkor az Ebktv. létrejöttét megalapozó közösségi irányelvek (faji és foglalkoztatási) egyike sem tartalmazza e tulajdonságot. Ennél fogva sem az uniós, sem a hazai bírói joggyakorlatban nem találunk olyan, a jogalkalmazást segítő döntéseket, amelyek útmutatóul szolgálhatnának. Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság elismerése és értékelése így részben a bíróságok, részben a közigazgatási hatóságok jövőbeni jogalkalmazói tevékenysége során - főként a hatóság döntéseinek felülvizsgálata során - alakulhat ki. A hatóság elsőként az állampolgárságot értékelte egyéb helyzetként, amikor a nem magyar, de uniós állampolgárt a szolgáltatást nyújtó - szemben a magyar állampolgárokkal - ésszerű indok nélkül kizárta a szolgáltatás során biztosított kedvezmény igénybe vételéből.

A hatóság a védett tulajdonság értékelésekor azt tartja szem előtt, hogy az egyéb helyzet túlzottan kiterjesztő értelmezésével gyakorlatilag bármilyen jogsérelem elszenvedése diszkrimináció megállapítását eredményezné. A Fővárosi Bíróság osztotta a hatóság álláspontját, amikor elutasította a felperes kérelmét, aki a „magas hangszínt” jelölte meg védett tulajdonságként, hátrányként pedig azt, hogy a pénzügyintézetnek a többi számlatulajdonoshoz képest a telefonos ügyintézői szolgáltatás igénybevétele során bizonygatnia kellett nemi hovatartozását. A bíróság az ítéletében rámutatott arra, hogy az egyéb helyzet kategóriát nem lehet kiterjesztően értelmezni, így a magas hangszínt annak értelmezni.

Lakóhely, mint egyéb helyzet

A kérelem szerint a kérelmező egy internetes honlapon közzétett autószerelő-vezetői álláshirdetésre jelentkezett a munkaerő-közvetítő kirendeltségénél, azonban azt a választ kapta, hogy nem tudnak neki munkát biztosítani, mert csak a működésük szerinti megye lakosaival foglalkoznak. Kérelmező jelezte, hogy nem jelent számára gondot a munkavégzés helyére történő utazás és nem fogalmazott meg sem albérleti, sem munkába-járási hozzájárulási igényt. Az eljárás alá vont munkaerő-közvetítő nem tagadta, hogy nem fogadták Kérelmező jelentkezését, azonban azzal érvelt, hogy a megbízó utasítása alapján járt el. A foglalkoztató eljárás alá vont munkáltató elismerte, hogy szóban jelezte, miszerint előnyösebb lenne, ha a telephelyük környezetében lakók közül tudnának választani, végül a megyében élő jelentkezőt vettek fel, továbbá nyilatkozott arról is, hogy telephelyükön nem foglalkoztattak az adott időszakban más megyében lakó munkavállalót. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vontak védekezést, mert az általuk felállított és alkalmazott követelmény a munka jellege és természeté miatt nem indokolt és nem tekinthető arányosnak sem. A hatóság a döntés meghozatalakor figyelemmel volt az Európai Bíróság Clean Car Autoservice GmbH kontra Landeshaupmann von Wien (C-350/96.sz.) ügyben hozott ítéletére, mely szerint „annak megkövetelése a többi tagállam állampolgárától, hogy az érintett tagállamban kell lakniuk ahhoz, hogy egy vállalkozás ügyvezetőjévé nevezhessék ki őket, az állampolgárság alapján történő közvetett megkülönböztetést jelenthet, amely ellentétes a Szerződés 48. cikkének (2) bekezdésével, mivel fennáll annak a veszélye, hogy a lakóhelyre vonatkozó kritérium legfőképpen a többi

tagállam állampolgárának kárára érvényesül. A nem helyben lakók ugyanis a leggyakrabban nem az adott állam állampolgárai”.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkaerő-közvetítő társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kirendeltsége a kérelmező lakóhelyére hivatkozva megtagadta, hogy az általa, mint munkaerő-közvetítő által meghirdetett állásra jelentkezést nyújtson be. Megtiltotta a jogsértő magatartás további folytatását és egyúttal elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató (megbízó) 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, és 500.000,- Ft, azaz Ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte. Megtiltotta a jogsértő magatartás további folytatását és egyúttal elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

A munkáltató a hatóság döntését megtámadta, a Fővárosi Bíróság a hatóság döntését 2008. április 7-én kelt ítéletével helybenhagyta.

1/2007

Kérelmező sérelmezte, hogy az X önkormányzat döntése értelmében az X és Y önkormányzatok által közösen fenntartott, X településen található iskola Y településen élő dolgozói a havi illetményüket egy hét késéssel kapták meg, mert X település polgármestere Y település önkormányzatát így próbálta rábírní a közös fenntartású iskola és óvoda működéséhez szükséges, elmaradt havi pénzügyi hozzájárulás teljesítésére.

Az eljárás alá vont önkormányzat tagadta a késedelmes illetmény átutalás tényét, a beszerzett okirati bizonyítékok azonban alátámasztották a kérelmező állítását.

A hatóság eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától a jogsértő önkormányzatot.

419/2007

Iskolai végzettség, mint egyéb helyzet

Kérelmező azt sérelmezte, hogy munkáltatója, egy formaöntödét működtető gazdasági társaság vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy betanított munkásként, homokmaglövő munkakörben történő foglalkoztatása során alacsonyabb munkabért állapított meg a részére, mint az ugyanilyen munkakörben dolgozó férfi dolgozóknak.

Kérelmező szerint férfikollégái sem nagyobb gyakorlattal, sem speciálisabb képzettséggel nem rendelkeztek, mert az általa elvégzett nyolc általános iskolai osztály is elégséges a betanított munkához. Példaként említette, hogy egyik munkatársa homokmaglövőként kevesebb ideje dolgozott a munkakörben, mint ő, azonban érettségivel rendelkezett, esetében a munkáltató a magasabb munkabért ezzel indokolta.

A munkáltató védekezése szerint a kérelmező nem a nemi hovatartozása miatt, hanem iskolai végzettsége miatt részesül alacsonyabb munkabérben, mert míg az ugyanazon munkakörben foglalkoztatott férfi munkavállalók szakmunkás végzettséggel rendelkeznek, kérelmező mindösszesen nyolc általános iskolai osztályt végzett.

A hatóság nem fogadta el a munkáltató védekezését, mivel az adott munkakör ellátása tekintetében a képzettség, illetve iskolai végzettség nem valós és döntő foglalkoztatási követelmény, ezért az ilyen jellegű különbségtétel önkényes és az egyenlő bánásmód, valamint az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét is sérti.

A hatóság eltiltotta a munkáltatót jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától és 500.000,- Ft összegű pénzbírságot szabott ki.

395/2007

A települési önkormányzat polgármesteri hivatalának köztisztviselői azt sérelmezték, hogy a települési önkormányzat képviselő-testületének egyes tagjai velük szemben ellenséges bánásmódot folytatnak, a településen élőkkel ellenük hangolják, kifogásolva, hogy a munkakörüik ellátásához felesleges volt az önkormányzattal korábban megkötött tanulmányi szerződés a főiskolai tanulmányaik folytatására. Érvelésük szerint a szerződés megkötése azért is előnytelen volt a településre nézve, mert a diploma megszerzését követően a kérelmezők illetményét meg kell emelni, amely megterheli a település költségvetését.

A zaklatást tanúsító képviselők csoportja írásbeli védekezésében tagadta a sérelem okozását, állításuk szerint éppen a kérelmezők tanúsítanak fölényeskedő, ellenséges magatartást velük szemben. A képviselő-testületet képviselő polgármester pedig azzal védekezett, hogy a felek között megkísérelte egy egyezség megkötését, az azonban nem vezetett eredményre.

A hatóság nem fogadta el a védekezést, a képviselők érintett csoportja ugyanis a közigazgatási hivatal írásbeli jelzése ellenére sem vette tudomásul, hogy a polgármesteri hivatal dolgozói feletti munkáltatói jogokat nem a testület, hanem a jegyző gyakorolja, a polgármesternek az érintett képviselőkkel szembeni intézkedését pedig a hatóság nem találta elégségesnek.

A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont képviselő-testület által folytatott magatartás megvalósította az Ebktv. 10. §-ának (1) bekezdésébe foglalt zaklatás törvényi tényállását.

A hatóság a kötelezettet eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától és a határozat közzétételéről rendelkezett.

866/2007

Vezetői pályázat benyújtása, mint egyéb helyzet

Kérelmező sérelmezte, hogy munkahelyén, ahol több éve óvónőként dolgozott, az óvodavezetői állás betöltésére kiírt pályázaton a munkahelyi vezetője mellett maga is indult, és emiatt vele szemben a vezető részéről „lejárato hadjárat” indult. A vezető etikátlan és ellenséges magatartást tanúsított vele szemben, munkatársait ellene hangolta, majd a fenntartói döntés alapján végrehajtott létszámcsoökkentés során elbocsátották. Kérelmező állítása szerint roma származása miatt szenvedte el a munkahelyi sérelmeket.

A hatóság a bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy kérelmezővel szemben nem roma származása, hanem az ún. egyéb helyzete miatt sértette meg a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét. A kérelmező ugyanis maga is azt állította, hogy korábban nem merült fel sem a vezető, sem pedig a munkatársak részéről a roma származása, erre való utalás soha nem hangzott el az érintettek részéről. Erre tekintettel a hatóság nem a roma kisebbséghez való tartozást, hanem a kérelmező azon helyzetét értékelte védett tulajdonságként, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló vezető mellett, maga is indult a vezetői állás betöltésére kiírt pályázaton.

A hatóság a határozatában azt állapította meg, hogy a munkáltató megvalósította a zaklatás tényállását azzal, hogy adott időszakban kérelmezőnek az óvodavezetői álláshelyre történő pályázatával - egyéb helyzetével - összefüggésben olyan magatartást tanúsított, amelynek hatására kérelmezővel szemben ellenséges, megalázó környezet alakult ki, majd kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntette, aki egyébként az óvoda egyik legrégebbi, tapasztalt óvodapedagógusa volt.

A szankció megállapítása körében a jogsértő magatartás megállapításán és a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától való eltiltáson túl a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött a hatóság.

704/2007

Női nemhez tartozás, anyaság

A foglalkoztatás területén a munkáltató részéről a nőket ért különféle jogsérelmek miatti panaszokat áttekintve azt találjuk, hogy a hatóság gyakorlatában a női nemhez kapcsolódóan, az anyaság, mint az Ebktv. által külön nevesített védett tulajdonságon alapuló diszkrimináció fordul elő.

A beadványok többségében általánosságban vagy egy konkrét esetet leírva arról számolnak be a panaszosok, hogy az álláskeresés során a munkáltató a magánéletükre, családi viszonyaikra kérdez rá, firtatva, hogy tervezi-e a közeljövőben gyermekvállalást, avagy hány kiskorú gyermeke van. A panaszosok úgy ítélik meg, hogy a munkáltatók elutasító magatartása mögött valójában nem a munkakör betöltéséhez szükséges képességek, vagy a szükséges végzettség hiánya, hanem családi körülményeik, gyermekvállalással kapcsolatos terveik állnak. Sokan azonban nem vállalják a jelzésen túl a hatóság előtti eljárást. Megítélésünk szerint e körben sokkal több jogsértést megállapító döntés születne, ha a kérelmezők a hatóság felhívására eleget tennének a kérelem kiegészítésének az általuk elszenvedett sérelem konkrét leírásával.

A kérelmező egy, az „alkalmazott az önkiszolgáló osztályon, eladó” munkakörre történő jelentkezését anyasága - 9 hónapos, 6 és 9 éves gyermekei - miatt elutasították. A panaszos sérelmezte azt is, hogy fizikai teherbíró-képességét is kétségbe vonták, mindezt „ránézésre” állapították meg, hogy a munka elvégzésére nem alkalmas. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy kérelmező fizikai teherbíró képessége nem megfelelő, mivel arra megjelenéséből és szubjektív megítélésből következettek, figyelmen kívül hagyva az anyagmozgatásra és a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket.

Az eljárás alá vont kiemelten hivatkozott kérelmező rendelkezésre állásával kapcsolatos problémára, a munkahely és a lakóhely közötti távolság is szerepet játszott az elutasítás indokaként, azonban a tanúk nyilatkozata e tekintetben nem volt egységes, azok nem csak egymásnak, hanem önmagukban is ellentmondóak voltak. A hatóság megítélése szerint kérelmező nem lakott olyan távolságra - 40 km-re található a lakóhelye a munkavégzés helyétől -, mely akadályozta volna a napi munkába járást, illetve jelentősebb anyagi terhet jelentene a munkáltatónak, továbbá az csupán feltételezés, hogy aki távolabb lakik, „lemorzsolódhat”, szubjektív, nem megalapozott indok az elutasításra.

Az eljárás alá vont hivatkozott a Munka Törvénykönyve éjszakai munkavégzésre vonatkozó, eltérést nem engedő rendelkezéseire, azonban nem tudta bizonyítani, hogy az elutasításnak ez volt az egyik meghatározó oka.

Nem fogadta el továbbá a hatóság a hipermarketben szerzett munkatapasztalat hiányára történő hivatkozást sem, különös tekintettel arra, hogy nem szerepelt a hirdetésben az elvárások között. Az eljárás alá vont hivatkozott arra is, hogy kérelmező úgy nyilatkozott, hogy nem volt még családtagjának kapcsolata az áruházzal, azonban a férje korábban ott dolgozott, majd munkaviszonya megszűnt. A hatóság ezzel kapcsolatban megállapította, hogy a kérelmező férjével kapcsolatban feltett kérdésre történt válaszadás sem volt meghatározó, a tanúk nyilatkozata szerint az nem játszott szerepet az elutasításban, csupán formális volt.

Az eljárás alá vont védekezése körében felhozott kifogások összességében a munka jellege vagy természete alapján nem voltak indokoltak és arányosak. A hatóság megállapította, hogy a próbaidő lehetőséget ad mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy a munkavégzés során egymás elvárásait, képességeit, a munkavégzés körülményeit megismerhessék, annak időtartama alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben azzal, hogy anyasága és egyéb helyzete - magassága, testalkata - miatt elutasította az „alkalmazott az önkiszolgáló osztályon, eladó” munkakörre történő jelentkezését. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint 2.000.000,- Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte az eljárás alá vontat.

Az eljárás alá vont a határozatot nem támadta meg, a bírságot befizette.

310/2007

Kérelmező azt sérelmezte, hogy egy minisztérium köztisztviselőjeként a munkáltató a gyermekgondozás miatti távolléte idején a vezetői megbízását visszavonta.

Kérelmező 1997-től állt a minisztérium alkalmazásában, ahol 2005-ben főosztályvezető-helyettesnek nevezték ki. 2006. februárjában megszületett kisfia, azóta gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságát töltötte. 2006. októberében kapta kézhez a döntést, mely vezetői megbízásának visszavonását és visszaminősítését tartalmazta. A megbízás visszavonását a minisztérium részéről szervezeti átalakítással indokolták. Kérelmező szerint az általa vezetett osztály nem szűnt meg, neve sem változott, ugyanazok a személyek dolgoznak ott, a főosztály pedig egy másik főosztály beolvasztásával bővült. Meggyőződése, hogy végzettsége, tapasztalata, nyelvtudása alapján továbbra is alkalmas a poszt betöltésére, a feladatok ellátása távolléte idejére helyettesítés útján megoldható lett volna. Azt is sértőnek érzi, hogy kvalitásai és szakmai múltja ellenére egy sokkal alacsonyabb képzettséggel is betölthető státuszba helyezték. Kérelmező álláspontja szerint a minisztérium vezetői megbízása visszavonásával anyasága miatt hátrányos helyzetbe hozta, mivel nem biztosította számára, hogy a gyermekvállalást követően ugyanabba a pozícióba térhessen vissza, amelyből eljött. A minisztérium az anyasága miatti távolléte idején hozta meg ugyanolyan tartalmú döntését, melyet egy korábbi ügyben a hatóság már jogsértőnek ítélt.

Az eljárás alá vont munkáltató azzal védekezett, hogy a Ktv. szerint vezetői megbízás bármikor, indokolás nélkül visszavonható, így a minisztérium nem követett el jogsértést, a vezetői megbízás visszavonására nem kérelmező anyasága miatt került sor, hanem azért, mert az adott főosztályvezető-helyettesi pozícióval járó feladatokat valakinek el kell látni. A hatóság a döntését az Európai Unió Tanácsa 76/207/EGK irányelvére, a nőekkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelvre, foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK

irányelvre is figyelemmel alakította ki. **Tekintettel volt az Európai Bíróság joggyakorlatára és kritériumrendszerére**, mely alapján a munkáltatónak a kimentéshez bizonyítania kell, hogy a cél elérését szolgáló intézkedés megfelel a munkáltató tényleges igényeinek, az intézkedés alkalmas az intézmény/vállalat által kitűzött célok elérésére, és a megkülönböztetésre valóban szükség van a cél érdekében.

A munkáltató kimentési bizonyítását a hatóság nem fogadta el, mivel a rendelkezésre álló okirati bizonyíték alapján megállapítható volt, hogy a kérelmező vezetői megbízását kizárólag azért vonták vissza, mert vezetői feladatait gyermekgondozás miatti távolléte idején, ideiglenesen nem látta el, az eljárás alá vont miniszteriumnál mindazoknak a nőknek, akik gyermekvállalás miatt munkát nem végeznek, nem kívánatos a vezetői státuszuk fenntartása. A munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmező vezetői megbízásának visszavonása a munka természete, jellege szerint indokolt, jogszerű és arányos intézkedés volt. Bár az eljárás alá vont esélyegyenlőségi terve tartalmazta, hogy törekedni kell a női vezetők arányának növelésére, a jogsértő intézkedések e törekvéssel éppen ellentétesek.

A hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint az eljárás alá vontat 1.500.000 forint összegű bírság megfizetésére kötelezte, a bírság összegének megállapításakor súlyosbító körülményként értékelte, hogy az eljárás alá vontat ugyanazon jogsértés miatt a hatóság korábban elmarasztalta.

142/2007

Életkor

Több panasz érkezett a hatósághoz, amelyben a panaszosok azt sérelmezték, hogy a különféle álláshelyekre való jelentkezésük során az önéletrajz megküldését követően a munkáltató válasza sem méltatja őket, jobb esetben a „nem önre esett a választás” tartalmú rövid válaszlevelet kapnak. Az elutasítás okai a panaszosok megítélése szerint nem a végzettségük, képességük, szakmai gyakorlat hiányában keresendők, hanem valójában az életkoruk miatt (40, illetve 50 felett) zárkóznak el a munkáltatók az alkalmazásuktól. A hatóság a sérelmet és a védett tulajdonság leírását tartalmazó kérelmek alapján vizsgálatot indít, a kérelmezők azonban sok esetben - hasonlóan az anyaság miatti panaszok leírásánál - nem válaszolnak a hatóság hiánypótlási felhívására. Az eljárás eredményes lefolytatását akadályozó gyakori probléma, hogy a kérelmezők a sérelem bekövetkeztét követő több hét után jelentik be a hatóságnál a velük történeteket. A hatóság emiatt gyakorta nincs abban a helyzetben, hogy egy sajátos, speciális bizonyítási eszköz alkalmazásával, a teszteléssel éljen, amely adott esetben nagyban megkönnyítené a bizonyítási eljárás lefolytatását.

A 37 éves, felsőfokú német, alacsony angol nyelvtudással, közgazdasági és külkereskedelmi végzettséggel rendelkező kérelmezőt a Munkaügyi Központ munkanélküliként közvetítette ki egy egészségügyi intézményhez, idegen nyelvű betegfelvételi ügyintéző munkakörbe, ahol, ahogy az a közvetítő lapon is szerepelt, azzal az indokkal nem alkalmazták, hogy „a munkatársak fiatalok és hasonló korúval szeretnék betölteni az állást”. A munkáltató az eljárás során magát kimenteni nem tudta, a munkatársak életkorra vonatkozó „kívánalmának” megfelelő munkáltatói döntés jogszerűtlen. A jogsértés tényének megállapításán túl, a hatóság eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától az eljárás alá vontat és a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött.

569/2007

A foglalkoztatási jogviszonyok megszüntetésénél az életkorral összefüggő jogszabályi rendelkezések (pl. prémium évek program, öregségi nyugdíjkorhatár elérése) nem céljuknak megfelelő alkalmazása is eredményezheti az egyenlő bánásmód követelményének - életkoron alapuló - megsértését.

Az 54 éves köztisztviselő kérelmező 16 éve állt közszolgálati jogviszonyban az őt foglalkoztató közigazgatási szervnél. A kérelem szerint a munkáltató az adott év áprilisában csupán augusztusig számfejtette és utalta át a részére teljes naptári évre járó ruházati költségtérítést, ezzel az intézkedésével kifejezésre juttatta, hogy ezen időpontig kívánja fenntartani közszolgálati jogviszonyát. Ezzel együtt, bár jogszerűen felmérve, hogy mely

munkavállaló válik jogosulttá a prémium évek programban való részvételre, a munkáltatónak a kérelmező jelezte, hogy nem kíván ebben részt venni. A kérelmező a kérelem benyújtásakor tartott attól, hogy ennek ellenére az elbocsátásról fognak dönteni. A kérelem szerint a munkáltató mindazoknak a dolgozóknak időarányosan fizette ki a ruhapénzt, akiknek a továbbfoglalkoztatását 2007-ben meg kívánta szüntetni, míg a többi dolgozó teljes összegben megkapta a juttatást.

A munkáltató azzal védekezett, hogy csupán a hatályos jogszabályokat alkalmazta, a ruhapénz hiányos kifizetése adminisztrációs okokból történt. A hatóság nem fogadta el a munkáltató védekezését, mivel megállapítható volt, hogy a munkáltató a kérelmező tekintetében eleve azzal számolt, hogy az életkoránál fogva a prémium évek programban részt vevő kérelmező jogviszonyának megszüntetésére kerül sor. A létszámleépítés során a kedvezmény igénybe vételének felajánlása a munkáltató kötelezettsége, amely azonban nem jelentheti azt, hogy kizárólag az e körben érintett dolgozók jogviszonyának megszüntetése iránt intézkedhet.

A hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmező életkora miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a szervezetnél elrendelt létszámleépítést követően a kérelmezőt életkora alapján felvette a létszámleépítéssel érintett dolgozók nevét tartalmazó listára, ez alapján csak időarányosan fizette ki részére a ruházati költségtérítést, amit már csak az eljárás megindítását követően egészített ki a tárgyévben járó teljes összegre, továbbá kilátásba helyezte, hogy a kérelmező közszolgálati jogviszonyát megszünteti, amennyiben az 54. életévét követően a prémiumévek programban nem kíván részt venni.

A hatóság elrendelte, hogy az eljárás alá vont szüntesse meg a jogsértő állapotot, eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától és elrendelte a határozat közzétételét.

403/2007

Egészségi állapot

A hatóság a tavalyi évben egy ügyben állapított meg közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egészségi állapot, mint védett tulajdonságon alapult.

Az operátori munkakört ellátó kérelmező azt sérelmezte, hogy az őt foglalkoztató gazdasági társaság új teljesítmény-értékelési rendszert vezetett be, ennek alapján a munkavállalók, így a kérelmező munkaszerződését is módosították, úgy hogy az addigi keresetüket megosztották. A munkáltató által bevezetett teljesítmény-értékelési rendszer látszólag a munkavállalók ösztönzése miatt történt, azonban ezt a rendszert a gyakorlatban már úgy alkalmazták, hogy mindazon munkavállalók vonatkozásában, akik adott féléves értékelési időszak alatt a 85%-os jelenléteket - fizetett szabadság és egyéb igazolt távolléte kivételével - nem tudták teljesíteni, tehát betegségük vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt táppénzes állományba kerültek-, nem kaphattak B minősítésnél jobbat, ezáltal gyakorlatilag csak a személyi alapbérükkel számolt órabér kifizetésére váltak jogosulttá. Ez az intézkedés látszólag megfelel a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályoknak, hiszen az alapórabér meghaladta a törvényes minimumot, a dolgozók aláírták a munkaszerződés módosítást a bérük csökkentéséről, figyelemmel a részükre kiosztott tájékoztató tartalmára, azonban az, hogy az Ebktv. 8.§-ának h) illetve l) pontjaiban meghatározott védett tulajdonságok miatt több munkavállalót érinthetett a 85%-os jelenléti küszöb el nem érése miatt a bércsökkenés, amelynek következményeit az elkövetkező 6 hónap vonatkozásában köteles viselni a munkavállaló.

A hatóság álláspontja szerint a jelenléti bónusz elvesztése együttesen olyan aránytalan sérelmet jelent illetve jelenthet az eljárás alá vontnál foglalkoztatott munkavállalók nagyobb csoportjára nézve, amely nem magyarázható pusztán a dolgozók jobb teljesítményre ösztönzésével, az elégedettségi mutatók növekedésével, hiszen egyéb teljesítményt ösztönző módszer már bevezetésre került az eljárás alá vontnál, így a jelenléti bónusz éppen azt a célt hivatott szolgálni, hogy minél kevesebbet hiányozzon a munkából a dolgozó. A teljesítmény-értékelési rendszerről kiadott tájékoztatóban hivatkozott igazolatlan hiányzások pedig megfelelően szankcionálhatók a munkavállalónak adott rendkívüli felmondás formájában. A hatóság a fentiek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont intézkedése a jelenlegi formában pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható, az általa folytatott gyakorlat, amely túlmutat az értékelési rendszerről kiadott tájékoztatóban meghatározott kritériumokon és egyértelműen nem lett rögzítve a munkaszerződésben sem, sérti az egyenlő bánásmód követelményét mindazokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre kényszerülnek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a 2006. szeptember 1-jén hatályba léptetett új teljesítmény-értékelési rendszer alapján kialakított gyakorlatával, amely szerint a legalább 85%-os munkában töltött jelenléteket nem teljesítő munkavállalókat kiegészítő bérben - a munkavégzésük alapján elkészített teljesítményértékeléstől függetlenül - nem, vagy csak csökkentett mértékben részesíti, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont ezzel a gyakorlatával közvetett hátrányos megkülönböztetésben

részesítette kérelmezőt és azon munkavállalók csoportját is, akik betegségük illetve gyermekükkel történő táppénzes állományba vételük miatt adott félévben nem teljesítették a 85%-os jelenlétet.

A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, illetőleg a jogsértő állapot 15 napon belüli megszüntetését írta elő, a határozat nyilvános közzétételét rendelte el, valamint 4.500.000,- Ft bírságot szabott ki.

A munkáltató keresete nyomán az ügy jelenleg a Fővárosi Bíróságon folyamatban van.

700/2007

Érdekképviselőhez tartozás

A hatóság a foglalkoztatás területén két jogsértést megállapító határozatot hozott - érdekképviselőhez tartozáson alapuló - zaklatás, illetve közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt.

Kérelmező 2003. április 7-től dolgozott az eljárás alá vont cégnél, 2004. július 7-én lépett be a V. Szakszervezetbe, amely akkor alakult a munkahelyén. Mindaddig nem volt probléma szakszervezeti tagsága, amíg az a munkáltató tudomására nem jutott oly módon, hogy kérelmező megbízást adott a szakszervezeti tagdíj munkabéréből történő levonására.

Kérelmező ekkor minőségbiztosítási operátor volt termelői soron, azonban rövidesen új munkakörbe sorolták, ahol egyrészt mint operátor dolgozott továbbra is, másrészt minőségellenőrként végzett munkát. Kérelmezőnek az új beosztással másik felettése lett, aki az alatt a 10 hónap alatt, amit ebben a munkakörben eltöltött, sorozatosan zaklatta, mások előtt megalázta azzal, hogy munkáját indokolatlanul kritizálta. Emellett a munkáltató HR menedzsere egy négy szemközti beszélgetés során őt is megpróbálta meggyőzni arról, hogy nincs szükség szakszervezetre a társaságnál. A szakszervezet-ellenes hangulatot támasztotta alá az eljárás alá vontnál az a körülmény is, hogy a munkahelyi szervezet titkárát felmentették a munkavégzés alól és ellene polgári peres eljárást indítottak, a titkár végül két év múlva közös megegyezéssel távozott a cégtől, ahol jelenleg sincs utódja.

Kérelmező beszámolt olyan esetekről, amikor a szakszervezeti tagokat a korábbi magasabb beosztásukból minden átmenet nélkül alacsonyabb beosztásba helyezték. Kérelmező a hátrányt abban jelölte meg, hogy a szakszervezeti tagságának a munkáltató számára történő nyilvánosságra kerülését követően megromlott a munkahelyi légkör közte és a munkahelyi vezetők között, 2005. február 10-i értékelést követően vissza akarták minősíteni, csak közvetlen felettése közbenjárására maradt meg a minősítése.

A tanívallomások szerint (V. Szakszervezeti Szövetség titkára, valamint a munkahelyi szervezet volt titkára) az eljárás alá vont különböző módszerekkel próbálta ellehetetleníteni a szakszervezet működését, ezt legjobban az támasztja alá, hogy a létszám folyamatosan csökkent, jelenleg már csak hat munkavállalótól vonja a tagdíjat.

A HR menedzser elismerte, hogy több tagot is megkeresett és személyesen elbeszélgetett velük arról, hogy a szakszervezet fölösleges, mert a munkáltató is megfelelően képes a dolgozók érdekeit képviselni.

A kérelmező, az eljárás alá vont valamint a tanúk egybehangzóan állították, hogy a szakszervezeti tagság miatt anyagi hátrány egy dolgozót sem ért. A tanúk egybehangzóan állították, hogy az eljárás alá vontnál a dolgozók teljesítményét évente értékeli, ennek ellenére a kérelmező a 2006-os évről nem kapott éves értékelést.

A munkáltató védekezése szerint a kérelmező munkájának értékelésére valóban nem került sor, mert a kérelmező betegállományba került. A munkáltató védekezését nem lehetett elfogadni, mert a kérelmező 2007. nyarán ment el betegállományba, tehát a 2006-ban végzett teljesítmény értékelésére a munkáltatónak elegendő idő állt rendelkezésére, mint ahogyan az a többi dolgozó esetében meg is történt.

A hatóság megállapította, hogy a munkáltató magatartása ellenséges, megalázó környezetet eredményezett. A kérelmező betegállományba került, házastársa, aki szintén szakszervezeti tag volt, közös megegyezéssel távozott a cégtől, ugyancsak ily módon szűnt meg a munkahelyi szakszervezeti titkár munkaviszonya és ezzel egyidejűleg szakszervezeti vezetőként való működése is az eljárás alá vontnál, K. G. tanú szintén közös megegyezéssel távozott, ő is a szakszervezet tagja volt.

A hatóság az eljárás alá vont cégnek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, valamint a határozat nyilvános közzétételét rendelte el.

681/2007

Egy szakszervezeti vezető kérelme szerint, ellentétben a munkáltatójánál működő másik szakszervezet vezetőjével, nincs függetlenített állományba helyezve, a munkáltatónál nyugdíjasként dolgozik. Kérelmező azt sérelmezte, hogy a munkáltatónál működő másik szakszervezeti vezetőhöz képest függetlenített tisztségviselői pótlékban nem részesül. Kérelme arra irányult, hogy szakszervezeti elnökként részére is ugyanazt a bánásmódot biztosítsa a munkáltató, mint a másik szakszervezeti vezető részére.

*A rendelkezésre álló okirati bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmód elvét sértő különbségtételt alkalmazott. A hatóság a jogsértő állapot megszüntetésére kötelezte a munkáltatót.
882/2007*

Esélyegyenlőségi terv elfogadására vonatkozó kötelezettség elmulasztása

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy korábbi munkáltatója, egy vidéki általános iskola nem rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel.

Az eljárás alá vont elismerte a mulasztást, ezért a hatóság megállapította, hogy az iskola, mint foglalkoztató megszegte az Ebktv. 63.§-ának (4) bekezdésében előírt esélyegyenlőségi terv elfogadására vonatkozó kötelezettségét. Az Ebktv. 16. §-ának (5) bekezdése alapján felszólította az eljárás alá vontat, hogy a határozat közzétételétől számított 45 napon belül fogadja el az intézmény esélyegyenlőségi tervét és azt a hatóság részére haladéktalanul küldje meg, továbbá a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött a hatóság az intézményfenntartó önkormányzat honlapján.

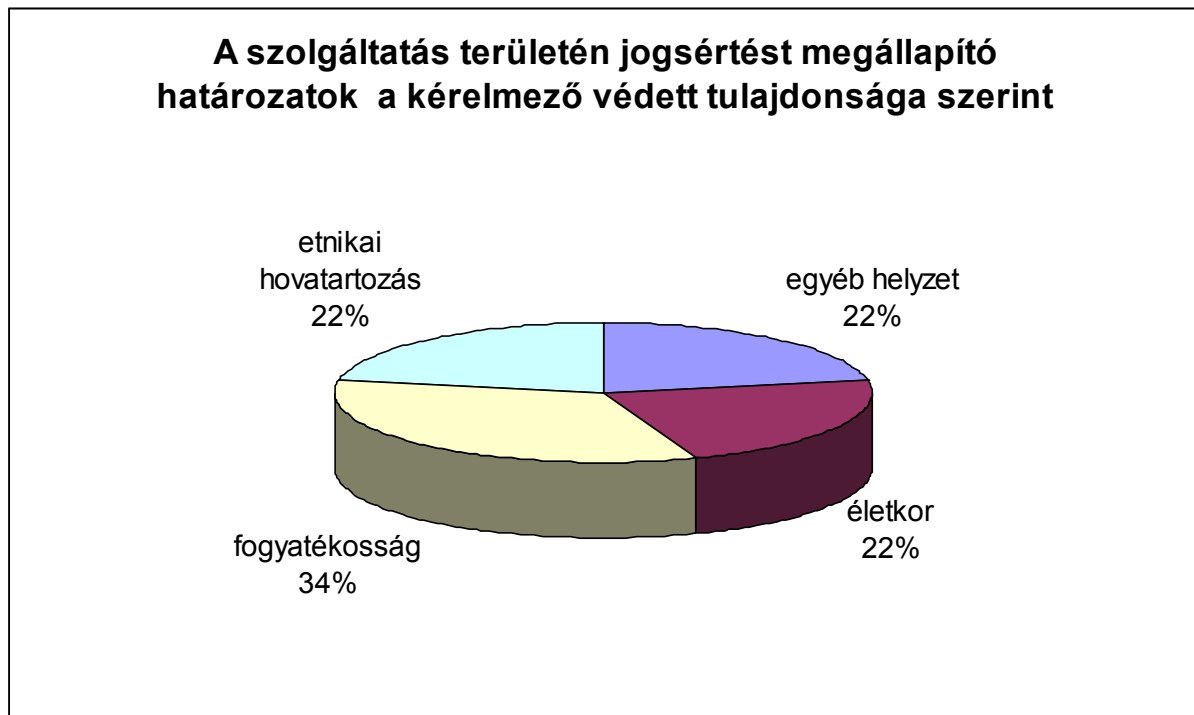
755/2007

3.2. Szolgáltatás

Az Ebktv.-nek az áruk, szolgáltatások nyújtása körében a hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezései az uniós irányelveknél lényegesen tágabb körben teszik megállapíthatóvá a jogsértés tényét, mivel ezt a magatartást ún. védett tulajdonsággal összefüggésben tilalmazzák. Míg korábban ilyen kérelemmel elsősorban a roma kisebbséghez tartozó és a fogyatékossgal élő személyek fordultak a hatósághoz, 2007-ben a hatóság a kérelmező egyéb helyzetével, illetve életkorával összefüggésben is megállapította az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Ez utóbbi kétségekívül előzmény nélküli a közigazgatási jogalkalmazási és a bírósági ítélezési gyakorlatban és reményeink szerint hatással lesz a pénzüzetek és más szolgáltatók eddig is gyakorolt, a nyilvánosság figyelmét elkerülő szolgáltatási, hitelezési gyakorlatának megváltoztatására.

A szolgáltatás területén 9 jogsértést megállapító határozat született, amelyek a kérelmező védett tulajdonsága szerint a következők:

- fogyatékossg: 3
- egyéb helyzet: 2
- életkor: 2
- etnikai hovatartozás: 2.



Fogyatékossgal élők szolgáltatásokhoz való hozzáférése

A fogyatékossgal élőket sújtó jogsértések a szolgáltatás területén általában mulasztással valósulnak meg és a vizsgált esetek azt is jelzik, hogy az akadálymentesítés nem mindig pénzkérdés.

A mozgássérült kérelmező azt sérelmezte, hogy egy pénzintézet fiókjának bejáratánál található, lépcsővel kombinált rámpa a kerekesszékekkel való behajtást nem teszi lehetővé, és egyéb mozgáskorlátozottak számára is akadályozza a bejutást. Az épület renoválása során a veszélyes lépcső-rámpa nem került átalakításra. A vásárlók könyvébe történő bejegyzését követően sem történt intézkedés.

A lefolytatott helyszíni szemle során megállapítást nyert, hogy az épület a közelmúltban felújításra került, a bankfiók belső terét az utcától két lépcsőfok és egy enyhe emelkedő választja el. A bankfiók külső falán nincs elhelyezve olyan felirat, amely a mozgáskorlátozott személyeket a bankfiókba való bejutás módjáról tájékoztatná. Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint a bepanaszolt bankfiókot 2002. év folyamán újította fel, és szakhatóság által jóváhagyott építési engedélyben, tervben és használatbavételi engedélyben foglaltaknak megfelelően járt el. Álláspontja szerint az épület műszaki adottságai miatt a bejáratnál hagyományos rámpa nem alakítható ki, ezért megoldási lehetőségként a fiókban mobil rámpa elhelyezését javasolta, mely lehetővé tenné a mozgássérült ügyfelek bejutását.

A hatóság az ügyben tett nyilatkozatok és a helyszíni szemle alapján megállapította, hogy kérelmező a banki szolgáltatást mozgáskorlátozottságával, mint védett tulajdonságával összefüggésben nem tudta igénybe venni. Az eljárás alá vont elismerte, hogy az adott bankfiók vonatkozásában az akadálymentesítés nem megoldott, ennek a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokát azonban nem adta.

A hatóság elrendelte a jogsértő állapot 90 napon belül történő megszüntetését és az akadálymentesítés megtörténtének igazolását. Elrendelte továbbá a jogsértést megállapító határozat nyilvánosságra hozatalát, valamint az eljárás alá vontat 1.000.000,- Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte.

655/2007

A határozatot utóbb visszavonta a hatóság, a Fot. 7/B. § (4) bekezdése alapján. A Fot. 2007. április 30. napjáig hatályban lévő rendelkezései értelmében ugyanis a középületek akadálymentesítését legkésőbb 2005. január 1-jéig el kellett végezni [29. § hatályát veszített (6) bekezdése], a 2007. május 1. napjától hatályos új szabályozás azonban fenti határidőt 2013. december 31-ig hosszabbította meg [7/B. § (4) bekezdése]. Kérelmező panaszának időpontjában (2007. július) tehát már a Fot. új rendelkezései szerinti, 2013-as határidőt kellett irányadónak tekinteni.

A hatóság megállapította továbbá, hogy a bankfiók 2002-es felújítása idején nem volt olyan hatályban lévő, kötelezést tartalmazó jogszabály, melyet eljárás alá vont az akadálymentesítés akkori elmulasztásával megsértett volna. A Fot. akadálymentesítési kötelezettségre vonatkozó rendelkezései csak a 2007. május 1. napjától hatályos módosítással egészültek ki a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés - a közszolgáltatás fogalmát az ügyfélszolgálati rendszerben működő szolgáltató tevékenységre is kiterjesztő - szabályaival [4. § fd) pont, 7/A – 7/B. §].

Egy mozgássérült, kerekesszékekkel közlekedő panaszos akadálymentesítés hiánya miatt fordult a hatósághoz egy társas üzletházzal szemben. Az ügyben a hatóság 2006-ban megállapította, hogy a társas üzletház (áruház) megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A döntést az elmarasztalt megtámadta. A Fővárosi Bíróság a társas üzletház keresetének - eljárási jogszabálysértés miatt - részben helyt adott, a hatóság határozatát hatályon kívül helyezte és új eljárásra kötelezte, melynek eredményeként az alábbiak kerültek megállapításra.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 5.§-ának (1) bekezdése a fogyatékos személyt megillető jogok körében úgy rendelkezik, hogy a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre. Az egyenlő esélyű hozzáférés érdekében a fogyatékossgal élő emberek számára a közszolgáltatást nyújtó, meglévő középületek akadálymentesítését, mindenki számára megközelíthetővé tételét a törvény által előírt határidőig - 2005. január 1-jéig - el kellett végezni. Az épített környezet és a közhasználatú építmény fogalmát az épített környezet kialakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény (Építési törvény) 2.§-a határozta meg. Utóbbit kellett figyelembe venni a középület meghatározásánál is, konkrét jogszabályi fogalom hiányában. A törvény szerint közhasználatú építmény az olyan építmény (építményrész), amely a település

vagy településrész ellátását szolgáló funkciót tartalmaz, és használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható (pl. kereskedelmi, szolgáltatási célú építmények mindenki által használható részei), továbbá használata meghatározott esetekben kötelező, illetve elkerülhetetlen, valamint, amelyet törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határoz meg.

Az Építési törvény 2.§-a szerint a társas üzletháznak, árut forgalmazó, szolgáltatást nyújtó tulajdonostársainak helyet adó épület is közhasználatú építménynek, középületnek minősül. Jogszabály előírta a kereskedelmi, szolgáltatási célú építmények akadálymentesítését, melynek határideje - 2005. január 1. - jelen esetben eredménytelenül telt el. Ezzel a mulasztással a kérelmező mozgásszervi fogyatékosága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben, kedvezőtlenebb bánásmódban részesült az áruház szolgáltatásait igénybe vevő ép, nem fogyatékosággal élő embertársaihoz képest, mivel mozgásában akadályozott, kerekesszékekhez kötött, így sem a lépcsőn, sem a mozgólépcsőn nem tudott feljutni az emeleti eladótérbe, egyéb lehetőség pedig nem volt biztosított a számára.

A hatóság nem fogadta el a társasház védekezését, mely szerint az Ebktv. hatálya nem terjed ki rá, továbbá hogy önállóan vizsgálendő, hogy a társasházban társtulajdonos egyes jogi személyek feladata az akadálymentesítés elvégzése.

A társasház Alapító Okirata rögzítette, hogy az elsődlegesen áruház és étterem, továbbá, hogy a tulajdonostársak osztatlan közös tulajdonába kerülnek az ingatlanok az Alapító Okirat szerint a külön tulajdonnak nem minősülő részei és azon épület-felszerelési tárgyak, amelyek nem képezik a tulajdonostársak külön tulajdonát, utóbbiak akkor is, ha azok egyes külön tulajdoni vagy kizárólagos használatú, közös tulajdoni épületrészekben találhatók.

Azon túl, hogy a korábbi hatósági eljárás kezdetét követően társasházi közgyűlési határozat született a személyfelvonó beépítésével kapcsolatban, illetve árajánlatot kértek a kivitelezési költségekről, egyéb intézkedésre csak a megismételt eljárás során került sor a két meghatározó tulajdoni hányaddal rendelkező tulajdonostárs között kötött megállapodással. Utóbbi tartalmazta a mozgásukban korlátozott, mozgássérült vagy babakocsival közlekedő vásárlók emeletre történő feljutásának részletes szabályait - csengő használata, rendész, mint kísérő biztosítása -, továbbá hogy amennyiben bármely hatóság ellenőrzése során kifogásolja a megoldást, vagy a gyakorlatban nem válik be és bármelyik fél részére aránytalan többletterhet jelent, vagy működését korlátozza, az eredeti állapotot helyreállítják. A hatóság megküldte a megállapodást a Kérelmezőnek, aki azzal több okból nem értett egyet, mivel az szerinte a kívánt cél elérésére alkalmatlan. A hatóság megjegyezte, hogy a megállapodás bizonytalanságot okoz, mivel az eredeti állapot - fogyatékosággal élők lift használatának megszüntetése - bármikor visszaállítható.

A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás további folytatását, egyúttal elrendelte a jogsértő állapot végleges megszüntetését és a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 180 napra történő nyilvánosságra hozatalát.

289/2007

Az eljárás alá vont megtámadta a hatóság határozatát. Keresetében arra hivatkozott, hogy a hatóság határozatában hatályban nem lévő jogszabály alapján állapított meg kötelezettséget, így helytelenül hivatkozott Fot. 29.§-ának (6) bekezdésében foglaltakra - a törvény kihirdetésekor már meglévő középületek akadálymentessé tételét fokozatosan, de legkésőbb 2005. január 1-jéig el kell végezni -, mivel a hatósági eljárás időpontjában nem volt hatályban a törvény ezen rendelkezése, azt a 2007. évi XXIII. törvény 3.§- a módosította.

A hatóság a sérelem bekövetkezésekor - 2005. május 25. és 2005. augusztus 25. – hatályos jogszabályi rendelkezésekre (Fot., Építési törvény) figyelemmel hozta meg döntését, ezt határozata indokolásában is rögzítette, mivel a konkrét kérelmet vizsgálta, azt, hogy az adott időpontokban kérelmezőt érte-e hátrányos megkülönböztetés.

Az akadálymentesítés elmulasztása miatti panaszok vizsgálata kapcsán szükséges megjegyezni, hogy az akadálymentesítési határidők meghosszabbítása nem jelenthet automatikus kimentési okot, a bepanaszoltak nem hivatkozhatnak arra, hogy az egyébként beruházást nem igénylő megoldások keresése és a mozgássérültek számára a szolgáltatások egyenlő esélyű hozzáférésnek megteremtése a törvényben előírt határidőig nem kérhető számon. Az akadálymentesítés sok esetben nemcsak jelentős anyagi erőforrások

felhasználásával, hanem megfelelő munkaszervezéssel és az egyébként rendelkezésre álló eszközök igénybe vételének mindenki számára hozzáférhetővé tételével is elérhető.

A mozgássérült, kerekesszékkal közlekedő kérelmező azt sérelmezte, hogy a vasúttársaság a mozgáskorlátozott utasokkal kapcsolatban kialakított gyakorlata nem felel meg az akadálymentesítés és az egyenlő bánásmód követelményének. Beadványa szerint a tervezett utazás előtt 7 nappal be kell jelentenie, hogy mikor szeretne utazni, hogy a vasúttársaság technikailag fel tudjon készülni a kerekesszékes vonatba való beemelésére. A vasúttársaság ilyen előzetes bejelentés alapján biztosítja a kerekesszékesek számára az egyes állomásokon elhelyezett mobil emelők használatára kiképzett személyzet közreműködését és a mozgássérültek szállítására alkalmas vasúti kocsikba való bejutást. Kérelmező szerint mindez megalázó, és a gyakorlatban igen nehézé teszi élete megszervezését, lehetetlenné téve előre el nem határozott, ám szükséges utazások lebonyolítását.

Az eljárás alá vont szolgáltató arra hivatkozott, hogy szolgáltatási stratégiájának kialakításánál figyelembe veszi a nemzetközi, illetve uniós akadálymentesítési ajánlásokat is. Célja a komplex esélyegyenlőségi szolgáltatás, ami magában foglalja a mozgáskorlátozottak speciális szükségleteire szabott helyhez kötött kiszolgáló létesítmények és járművek használatát. A vasúttársaság 93 helyszínen 98 mobil emelő berendezéssel rendelkezik, azonban ezeket előzetes megrendelés esetén is csak 40 helyszínen lehet használni. A használatot a többi helyszínen a nyilatkozatban nem részletezett műszaki feltételek hiánya nem teszi lehetővé. Az utazási igényt az indulás előtt legalább 7 nappal írásban kell bejelenteni. A vasúti személyszállítási tevékenységet az eljárás alá vonttól 2007. nyarán átvevő társaság bevezette, illetve bevezetni tervezi a mozgáskorlátozottak utazásának egykapus intézését, interneten megjeleníti a mozgáskorlátozottakra vonatkozó szabályozást és a következő menetrendi módosítással meghirdeti a mozgáskorlátozottak számára igénybe vehető vonatokat. Távlati célként megfogalmazta a mozgáskorlátozott utasok utazásai szervezésének egyszerűsítését, megvizsgálva, hogy milyen technológiai és ügykezelési változtatások szükségesek annak érdekében, hogy a jelenlegi 7 napos igénybejelentési idő lerövidíthető legyen. Nyilatkozatához csatolta a mozgáskorlátozottak vasúti utazásainak lebonyolításáról szóló utasítást is, amely szerint a mobil emelők kezelésének feltétele többek között a kezelői vizsga letétele, a 18. életév betöltése, a vágányok közti közlekedésre jogosultság, írásbeli megbízás a berendezés működtetésére, valamint az évenkénti munkavédelmi oktatás.

Összefoglalva a nyilatkozat jelen ügy tekintetében releváns tartalmi elemeit, megállapítható volt, hogy eljárás alá vont a mozgáskorlátozott utasokat érintő előzetes bejelentési kötelezettség fennállását nem vitatta.

A hatóság az eljárás alá vont ezen nyilatkozatát észrevételezésre megküldte panaszosnak, aki kérelmét fenntartotta és megerősítette, hogy panasza nem elsősorban a fizikai akadálymentesítéssel, mint inkább az utazás előzetes bejelentésének kötelezettségével kapcsolatos.

A hatóság a kérelmet alaposnak találta. A kérelmező védett tulajdonságaként valószínűsítette mozgáskorlátozottságát, hátrányként pedig a vasúti utazásokban, illetve azok szervezésében való akadályozottságát. Ennek megfelelően a hatóság az eljárásban azt vizsgálta, hogy eljárás alá vont a kérelmező által valószínűsített körülmények cáfolatával vagy az általános kimentési lehetőségekkel igazolni tudta-e a sérelmezett gyakorlatot.

Eljárás alá vont kimentésként adta elő, hogy az állomásokon meglévő, de nem működtetett mobil emelők mozgatása nehézkes, működtetésük komoly fizikai erőfeszítést igényel. A hatóság nem tudta elfogadni ezt az érvelést, tekintettel a vonatkozó utasítás mellékletében foglalt kezelési utasításra, amelynek értelmében a berendezést nők is üzemeltethetik, az egy fő által maximálisan kifejethető erő pedig megfelelően – nők esetében 200, férfiak esetében 500 Newtonban – szabályozva van.

Eljárás alá vont az indulást 7 nappal megelőzően történő bejelentés kötelezettségét a megfelelő vasúti kocsik és a kezelőszemélyzet rendelkezésre állása biztosításának adminisztrációs és szervezési idejével indokolta. A hatóság azonban ezt kimentésként csak azokban az esetekben tudja elfogadni, amikor az állomásokon nem áll rendelkezésre emelő berendezés, ezért az utazás csak önemelő berendezéssel ellátott kocsikkal oldható meg.

Az eljárás alá vont nyilatkozatához csatolt utasításban leírtak alapján a hatóságnak az volt az álláspontja, hogy az állomási mobil emelők használata nem minősíthető olyan bonyolult, nagy tudást igénylő tevékenységnek, amely lehetetlenné tenné, hogy minden ezekkel felszerelt állomáson legyen olyan vasúti dolgozó, aki a kezelés személyi feltételeinek megfelel. A meglévő készülékek használatának elmaradását a berendezés méretei és a mozgatására meghatározott feltételek sem indokolják.

Fenti jogszabályokat és nyilatkozatokat figyelembe véve a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont azzal, hogy a közlekedési rendszerek akadálymentesítésére már beszerzett, rendelkezésre álló eszközök használatát csak indokolatlanul hosszú előzetes bejelentési idő mellett teszi lehetővé, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság a határozatát nyilvánosságra hozta, a vasúttársaságot pedig a jogsértő állapot 3 hónapon belüli megszüntetésére kötelezte. Az eljárás alá vont a kötelezettségének a Személyszállítási Üzletszabályzatának módosításával határidőn belül eleget tett. Az utazási szándék bejelentésére vonatkozó új szabály lépett életbe, amely szerint a mobil emelő berendezés igénybevétele esetén a tervezett utazást megelőző

*nap 14 óráig kell bejelentést tenni (a menetrendben meghirdetettől eltérő utazási viszonylat igénybevétele esetén 3 munkanappal, csoportos utazás esetén 7 munkanappal korábban).
418/2007*

Pénzügyi szolgáltatások területén tapasztalható, életkoron alapuló diszkriminációs ügyek

Az egyes pénzintézetek részéről tanúsított életkoron alapuló diszkriminációs gyakorlatra Herczog Edit Európa Parlamenti képviselő ez év elején tartott sajtótájékoztatója hívta fel a közvélemény figyelmét. A képviselő szerint a hazai és a nemzetközi jog szempontjából is törvénytelen egyes magyarországi pénzintézetek azon gyakorlata, hogy minden alapos hitelbírálat nélkül, automatikusan kizárják a hitelképesek sorából a 70 év felettieket.

A hatóság a tavalyi évben két ügyben állapította meg, hogy kizárólag életkora miatt utasította el a pénzintézet a szolgáltatást igénybe vevő hitelkérelmét. Az esetek bemutatása arra hívja fel a figyelmet, hogy az adott ügyben a sérelmet szenvedett személy jogos igényének érvényt szerezzen, a határozatok közzétételével, és különösen a jogsértő állapot megszüntetésére kötelezéssel a jogsértő gyakorlatok felszámolását eredményezze.

Az Európa Parlamenti képviselő figyelem felhívó kampányát követően az érintettek 2008. február 22-én az alábbi közös nyilatkozatot adták ki:

Nyilatkozat az egyenlő bánásmód tiszteletben tartásáról az időskorúak részére nyújtott pénzügyi szolgáltatások területén

Európában fokozatosan emelkedik a lakosság átlagéletkora, növekszik a születéskor várható élettartam. A civilizációs vívmányoknak, az orvostudomány eredményeinek, illetve a mind szélesebb körben elérhetővé vált jóléti és kényelmi szolgáltatásoknak köszönhetően tovább élünk, és hosszabb időt töltünk el egészségben és jólétben.

A születéskor várható átlagos életkor ma Magyarországon közel 73 év. Az idősek száma néhány évtized múlva a jelenlegi kétmilliót meghaladva elérheti a hárommilliót is, így a lakosság közel egyharmada 65 év feletti lehet. Az időskorú népesség és az időskorúak, mint fogyasztók szerepe felértékelődik.

A társadalomnak és a gazdaságnak fel kell készülnie a népesedési változások miatti új helyzetre. A korszerű, a fogyasztói igényeket folyamatosan követő gazdaság, ezen belül a pénzügyi szektor érdekelt az időskorúak által is elérhető szolgáltatások körének bővítésében.

A fogyasztók érdekei megkövetelik, hogy a gazdasági racionalitás szempontjai mellett a szolidaritás és az esélyegyenlőség európai értékei is érvényesüljenek. A pénzügyi szektor szolgáltatói számára ezeket az értékeket a törvényeken túl a felügyelő hatóságok (pl. PSZÁF, GVH) ajánlásai és a szakmai szövetségek (Bankszövetség, MABISZ, BAMOSZ) belső etikai előírásai is közvetítik.

E nyilatkozat aláírói kinyilvánítják, hogy az idősekkel szembeni egyenlő bánásmód tiszteletben tartását fontos alapértéknek tartják, melyet a pénzügyi szolgáltatások területén folyamatosan szem előtt kívánnak tartani az esélyegyenlőség előmozdítására. Ennek érdekében felhívják a pénzügyi szolgáltatást nyújtó szervezetek figyelmét az esélyegyenlőségi törvény alkalmazásának fontosságára, arra, hogy

- *a pénzügyi szolgáltatást nyújtó szervezetek ügyfelek életkorát ne tekintse olyan tényezőnek, amely a szolgáltatásból történő automatikus kizárásra adhat alapot;*
- *alakítsanak ki olyan pénzügyi termékeket, amelyek alkalmasak a létszámában és gazdasági erejében egyre jelentősebb vásárlóerővel rendelkező idős korosztály igényeinek kiszolgálására;*
- *átlátható, a fogyasztók számára is érthető termék- és szolgáltatás-leírást, a szolgáltatások igénybevételéhez egyértelmű feltételrendszert alakítsanak ki;*
- *ne csak a nyilvános ajánlatok, hanem a belső szabályzatok is biztosítsák, hogy a fogyasztókat sem életkoruk, sem egyéb természetes tulajdonságuk alapján nem különböztetik meg hátrányosan;*
- *a csoportos megkülönböztetés elkerülése érdekében, összhangban az Európai Parlament és Tanács által elfogadott 2008. január 16-i irányelvben foglaltakkal, olyan eljárást alkalmazzanak, amely az egyéni teljesítőképességet részletesen vizsgálja és az ajánlatokban figyelembe veszi;*

Lényeges, hogy az időskorúak megfelelő információkkal rendelkezzenek az elérhető pénzügyi-befektetési szolgáltatásokról. Ezért a nyilatkozat aláírói kiemelten fontosnak tartják, hogy a lakosság pénzügyi kultúrája színvonalának emelése érdekében tett erőfeszítések keretében az időskorúak megfelelő, szervezett folyamatos tájékoztatását és oktatását.

Jelen nyilatkozat aláírói érdekeltek abban, hogy a hazai pénzügyi szolgáltatást nyújtó szervezetek az időskorúakat közmegelegedésre, magas színvonalon szolgálják ki. Ezért kinyilvánítják, hogy - a jogszabályi rendelkezések figyelembe vételével - folyamatosan tájékoztatják egymást, és rendszeresen együttműködnek az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

Aláírók: Egyenlő Bánásmód Hatóság, Magyar Nyugdíjasok Országos Szövetsége, Országos Fogyasztóvédelmi Egyesület, Fogyasztóvédelmi Nemzeti Hatóság, Magyar Köztársaság Országgyűlése Fogyasztóvédelmi Ad hoc Bizottsága, Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, Herczog Edit Európai parlamenti képviselő.

Itt kell megemlíteni, hogy a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Felügyeleti Tanácsa a lakossági hitelezés előzetes ügyfél-tájékoztatási és fogyasztóvédelmi elveiről 2006-ban ajánlást adott ki, amely kimondja, hogy a pénzügyi intézmény ügyfelek életkorát ne tekintse a hitelkérelem automatikus elutasítása indokának. Mérlegelje, hogy milyen módon nyújthat hitelt idősebb ügyfelének pl. további biztosítékok előírásával.

A hatóság előtt a fenti témában 2008-ban 12 kérelem alapján jelenleg is vizsgálat folyik.

A hatóság 2007-ben az alábbi ügyekben állapított meg életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

A kérelem szerint a panaszos áruvásárlási kölcsönt igényelt az eljárás alá vont hitelintézettől, a hitelt megkapta és szabályszerűen törlesztett. 3 hónappal 70. életévének betöltését követően újabb áruvásárlási kölcsönt igényelt a hitelintézettől. Az összes szükséges irat kitöltése és bemutatása, majd elektronikus úton történt elküldése után kölcsönkérelmét a hitelintézet alkalmazottja azzal utasította el, hogy panaszos elmúlt 70 éves. A kérelmező sérelmezte, hogy anyagi helyzete kétséget kizáróan kielégítő biztosítékot nyújtana a kölcsön törlesztésére. Ennek bizonyítására hivatkozott a kölcsön igénylőlapján feltüntetett rendszeres nettó havi jövedelmére, valamint arra, hogy a korábban felvett kölcsönt - ami ráadásul a novemberben igényelnél nagyobb összegű volt - szabályosan törlesztette.

Az eljárás alá vont a kimentési bizonyítás körében azzal érvelt, hogy a hitelintézetekre vonatkozó törvényi szabályozás (Hpt.) szigorú előírásokat tartalmaz a kölcsönök nyújtására a prudens banki működés érdekében. Álláspontja szerint az időskorúak napjainkban jellemzően olyan alacsony jövedelemmel rendelkeznek, amely a hitelintézetek számára hitel-, vagy kölcsön nyújtása esetén túlzottan magas kockázati szintet jelent. Tekintettel arra, hogy az időskorúaknak nyújtott kölcsönök számának emelkedése a fentiek szerint az utóbbi időben a hitelintézet hitelkockázati szintjének jelentős emelkedéséhez vezetett, meglátása szerint az adott (időskorú ügyféllel szembeni) jogviszonnnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű megkülönböztetésnek minősül az, hogy a 70 év feletti ügyfeleket kizárták a szolgáltatásból.

A hatóság nem fogadta el ezt az érvelést, minthogy az általános hitelkockázati szint emelkedése nem adhat okot a minden más tényezőt figyelmen kívül hagyó elutasításra. A hitelintézet képviselője sem vitatta, hogy a kérelmező rendszeres havi jövedelme jelentősen meghaladja a korabeli személyeket általában jellemzőt, így a hitelintézet számára túlzott kockázatot nem jelentett volna a vele való szerződéskötés. A hitelintézet szerződéskötést megelőző eljárásának elsősorban az ügyfél vagyoni-jövedelmi viszonyainak vizsgálatára kell koncentrálnia. Semmiképpen nem fogadható el jogszerűnek az az általánosító gyakorlat, amely a megfelelő anyagi háttérrel rendelkező és egyébként különös kockázatot nem jelentő ügyféllel történő szerződéskötést kizárólag életkorára tekintettel tagadja meg. Az időskorú ügyfelek, így a kérelmező emberi méltóságát súlyosan sérti ez a fajta általánosítás, amely kivétel nélkül kizárja őket olyan szolgáltatásból, amely a hasonló jövedelmi-vagyoni helyzetű, ám 70 év alatti személyek számára kivétel nélkül nyitva áll.

Fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 60 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint 700.000 forint bírságot szabott ki.

14/2007

A kérelmező egy pénzügyi honlapján olvasott akciós ajánlat alapján próbált hitelkártyát igényelni, az ott felkínált on-line igénylőlap kitöltésével. Kérelmét azonban a bank elutasította arra hivatkozva, hogy elmúlt 70 éves. Kérelmező ugyan e-mailben reklamált, de azt a választ kapta, hogy az életkor alapú elutasítás oka egy belső utasítás. A rendszer az on-line hitelkártya igénylést a tényleges születési dátumával nem fogadta el. Érdeklődésére válaszul tájékoztatták, hogy a hitelkártya igénylés felső korhatára 70 év, amit belső ügyviteli utasításuk tartalmaz, ettől eltérni méltányossági okokból sincs lehetőségük.

Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint a 70. életévre vonatkozó korlátozás a Bank hitelkártya engedélyezéssel kapcsolatos gyakorlatában egy kockázatkezelés által indokolt ún. szakmai szabály alkalmazását jelenti, mely az eljárás alá vont álláspontja szerint jogszerű, mert annak a hitelkártya jogviszonnnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Álláspontja szerint a prudens banki működés alapvető követelménye a hitelezési kockázat értékelése és a kockázatkezelés megfelelő eszközeinek megtalálása. Az emberi életkor jelentős kockázati tényező, mivel a hitelnyújtás szempontjából alapvető követelmény, hogy a hitelt annak adósa saját jövedelméből fizesse vissza, fedezetek érvényesítésére csak kivételesen kerüljön sor. Egy bizonyos életkor felett pedig megnő annak kockázata, hogy az adós nem tudja visszafizetni a hitelt. A magasabb életkor értékelése tehát a Bank álláspontja szerint önmagában nem hátrányos megkülönböztetés, csupán egy meglévő kockázati tényező kezelése.

A hatóság felhívására úgy nyilatkozott, hogy a Banknak nincs sem olyan üzletszabályzata, sem olyan belső utasítása, amely tartalmazná a 70 éven felüli ügyfeleknek a hitelkártya szerződés megkötéséből való kizárását, e vonatkozásban az ügyintéző kérelmező részére téves tájékoztatást adott. A sérelmezett eljárás valójában egy egyedi, ún. szakmai szabály alkalmazását jelentette, amelyet időközben az on-line hitelkártya igénylések körében is megszüntettek.

A hatóság a kérelmet alaposnak találta. Döntésénél figyelembe vette a már említett PSZÁF Felügyeleti Tanácsának a lakossági hitelezés előzetes ügyfél-tájékoztatási és fogyasztóvédelmi elveiről szóló 9/2006 (XI.7.) számú ajánlását is.

A hatóság nem vitatta az eljárás alá vont jogát ahhoz, hogy a prudens működés és a hitelkockázat csökkentésének érdekeit szem előtt tartva különböző szempontok alapján pontosan megválassza azon ügyfeleket, akikkel szerződést köt. Ugyanakkor nem fogadható el jogszerűnek az az általánosító gyakorlat, amely az anyagi háttérét és egyéb feltételeit tekintve különös kockázatot nem jelentő ügyféllel történő szerződéskötést kizárólag életkorára tekintettel tagadja meg. Az időskorú ügyfelek, így kérelmező emberi méltóságát súlyosan sérti az általánosítás, amely kivétel nélkül kizárja őket olyan szolgáltatásból, amely a velük összehasonlítható helyzetű, ám 70 év alatti személyek számára nyitva áll.

A pénzügyi hatóság eljárás alatt oly módon módosította szakmai szabályzatát, hogy a 70 év feletti ügyfelek is köthessenek hitelkártya szerződést, akár on-line ügyintézés útján is. A hatóság 2 millió forint bírságot szabott ki és a határozat nyilvánosságra hozataláról rendelkezett.
641/2007

Etnikai hovatartozás

A szolgáltatást nyújtók részéről alkalmazott hátrányos megkülönböztetés az előző évhez hasonlóan az időskorúak és a fogyatékkal élők mellett a roma kisebbséget sújtja. Az érintettekkel szembeni diszkrimináció megnyilvánulási formáit tekintve az a jellemző, hogy a szolgáltatást másokhoz képest nem eltérő minőségben vehetik igénybe, hanem „ránézés”, azaz az adott személy külső jegyei alapján roma származásának vélik és ez alapján kizárják a szolgáltatás igénybe vételéből.

A vizsgált időszakban a hatóság két jogsértést megállapító határozatot hozott. Ahogy más ügyek kapcsán is megjegyeztük, nyilvánvaló, hogy lényegesen több jogsértés megállapítására kerülne sor, gyakori azonban, hogy a kérelmezők a sérelem részletes körülményeire vonatkozó hiánypótlási felhívásra nem válaszolnak, illetőleg az eljárás lefolytatásában való közreműködést valamely oknál fogva nem kívánják felvállalni.

A kérelem szerint egy vendéglátó helyiségbe betérő roma kérelmezőket a vendéglátóhely alkalmazottja nem szolgálta ki, és becsmérlő, sértő megjegyzésekkel illette a panaszosokat.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy nem valósak a kérelmezők állításai. A hatóság a széleskörű bizonyítási eljárás eredményeként a kérelmezők állítását fogadta el és a jogsértőt eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, valamint ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

284/2007

Kérelmező azt sérelmezte, hogy egy vendéglátó egység bejárati ajtaján „Cigányokat nem szolgálunk ki” feliratot helyeztek el. A panaszos rokonai társaságában bement a szórakozóhelyre, ahol a felszolgáló közölte, hogy a vezető utasítására romákat nem szolgálhat ki.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy több alkalommal fordultak elő romák által előidézett incidensek. Hivatkozott arra is, hogy a felirat elhelyezést megelőzően és az azt követően kapott információk alapján nem volt tudomása annak jogsértő mivoltáról. A feliratot utóbb felszólítás nélkül, eltávolította.

A hatóság a kérelmet alaposnak találta. Az etnikai alapú különbségtétel súlyosan sérti az emberi méltóságot, az Ebktv. szabályai szerint nincs lehetőség az etnikai alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetés alóli kimentésre.

A kulturált viselkedés normáinak betartására jogszerű megoldási lehetőségek (pl. házirend alkalmazása) nem valósítanak meg hátrányos megkülönböztetést, ha a mások zavarását eredményező magatartások, a kulturált viselkedési normáktól eltérő megnyilvánulások megelőzésére irányuló intézkedéseket tartalmaznak. Az eljárás alá vont a felirat elhelyezésével nem csupán egyes személyeket zárt ki a szolgáltatásból, hanem minden, magát a roma kisebbséghez tartozó személy emberi méltóságát sértő magatartást tanúsított.

A hatóság eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 600.000 forint bírságot szabott ki, és határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát rendelte el.

44/2007

A hatóság **egyéb helyzetben** alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt két jogsértést megállapító határozatot hozott. Az egyik esetben az állampolgárságot, a másikban a panaszos állandó lakóhelyét (hajléktalan szálló) értékelte egyéb helyzetnek.

A kérelem szerint a panaszos egy mobiltelefont értékesítő üzletben készüléket kívánt vásárolni. Az eladó állandó lakcímét látva, a tiltó listára hivatkozással elzárkózott a készülék értékesítésétől. A panaszos ezt követően

tisztázta az Ügyfélszolgálatuknál a félreértést, majd visszatért az üzletbe ahol közölték vele, hogy továbbra sem értékesíthető részére mobilkészülék, mivel a lakcímkártyáján állandó lakcímként feltüntetett hely hajléktalan szállóként működik. Kérelmező szerint az eljárás alá vont cég hajléktalannak vélte, holott fő- és mellékállásban dolgozik, rendszeres jövedelemmel rendelkezik, így a cég vele szemben „kollektív büntetést”, illetőleg diszkriminációt alkalmazott. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy a szolgáltatás nyújtására irányuló előfizetői szerződés megkötése és a támogatott árú készülék vásárlásának feltételei alapvetően eltérő szabályozási és üzleti logikán alapul, a támogatott árú készülék megvásárlásának részletes feltételeit az Általános Szerződési Feltételek nem tartalmazza. A támogatott árú készülékek esetében az árat és az igénybe vétel egyéb feltételeit a saját kereskedelem-politikai megfontolásaik alapján, a piaci igényeket és lehetőségeket figyelembe véve, egyedileg határozzák meg. Az esetek jelentős részében a nem teljes árú, akciós készülékvásárlás - a kedvezményekre is tekintettel - ún. hűségnyilatkozat aláírásával vásárolható meg, amelyben a vevő vállalja, hogy az előfizetést meghatározott időtartamig aktívan használja, biztosítva ezzel a cég számára a kedvezmények részbeni vagy teljes megtérülését. Ezen túlmenően a hajléktalanok közreműködésével történt visszaélések jelentős számára, továbbá a különösen nagy üzleti kockázatra tekintettel egyéb feltételeket is támasztanak. Az eljárás alá vont azzal érvelt, hogy a komoly gazdasági veszteséggel járó, nagy kockázatot jelentő esetek negatív következményei valamennyi előfizető számára hátrányt jelenthetnek, ennél fogva az ártámogatott készülékek feltétel nélküli értékesítése nem jelenti az alkalmazott feltételek diszkriminatív voltát, a kedvezményes készülék megvásárlását az előfizetői szerződés megkötésének feltételein túl további szükséges és arányos feltételhez kötik, ilyen feltétel például a hűségnyilatkozatban foglalt kötelezettségszegés esetén a szolgáltató igényének behajthatósága. Az eljárás alá vont elismerte, hogy az általa lefolytatott belső vizsgálat megállapításai szerint az ügyféllevezés nem járt el helyesen akkor, amikor a panaszt, kérést nem továbbította az illetékes osztálynak és nem adott lehetőséget arra, hogy a konkrét feltételek, fizetőképesség vizsgálatával lehetőséget teremtsen a vásárlásra. A hatóság elfogadta az eljárás alá vont érvelését arra vonatkozóan, hogy az üzletpolitikai érdekek és üzleti kockázatokra tekintettel, ártámogatott készülékek értékesítése során a cég az ügyfelek teljesítő képességét megvizsgálhatja. A kérelmező esetében azonban - éppen az ún. védett tulajdonsága miatt- ezt elmulasztotta, nem győződött meg arról, hogy fizetési kötelezettséget teljesíteni tudja-e, pusztán „ránézésre”, lakcíme alapján döntött arról, hogy részére nem értékesíthető a megvásárolni kívánt termék. E magatartásával ésszerű indok nélkül, önkényesen megtagadta a szolgáltatást, és ezzel a kérelmezőt más vásárlókhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette.

A hatóság a jogsértő állapot megszüntetésének elrendeléséről és a jogsértő magatartás további folytatásától való eltiltásról rendelkezett. Mindezeket túl a jogkövető gyakorlat kialakítása érdekében 30 napos határidővel az eljárás alá vont által is elismerten „hibás” intézkedés jövőbeni megszüntetésére vonatkozó intézkedések megtételére hívta fel.

Az eljárás alá vont a teljesítésre előírt határidőn belül tájékoztatta a hatóságot, hogy az ügyfélszolgálatokon a rendszerek automatizálásához szükséges fejlesztéseket megkezdte, amely előreláthatóan 2007. októberére készül el. A munkautasítást és belső szabályzatait egyszerűsítette és pontosította az egyenlő bánásmód elvének való megfelelés érdekében, ezen túlmenően felhívta az érintett területek figyelmét arra, hogy az előfizetői szerződések megkötésekor, továbbá a támogatott árú készülékek értékesítése során fokozottan ügyeljének a belső folyamatoknak, belső szabályzatoknak való megfelelésre.

13/2007

A kérelem szerint a panaszos egy áruházban házi-mozi rendszert szeretett volna vásárolni kb. 100.000,- Ft értékben, 20 % befizetés mellett 4 hónapi hitelre, az áruház munkatársa azonban elutasította, mivel nem magyar, hanem Magyarországon letelepedett román állampolgár.

A hatóság nem fogadta el ésszerű indoknak az áruhitelt nyújtó cég által előadottakat, mivel a nem magyar állampolgárok, így kérelmező hátrányos megkülönböztetését eredményezte a Hirdetményében rögzített hiteligenylési feltétel alkalmazása, amely automatikusan kizárta az érintetteket olyan szolgáltatásból, amely a más, hasonló helyzetben lévő - megfelelő munkaviszonnyal, jövedelemmel, állandó lakcímmel rendelkező - magyar állampolgárok által igénybe vehető. A hitelintézetnek jogában áll a hiteligenylők közötti - különböző szempontok alapján történő - választás, azonban nem fogadható el a hitelelbírlás gyorsaságára és egyszerűségére történő hivatkozás, melyet alátámaszt a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete Felügyeleti Tanácsának a lakossági hitelezés előzetes ügyfél-tájékoztatási és fogyasztóvédelmi elveiről szóló 9/2006 (XI.7.) számú ajánlása is, mely szerint nagyobb hangsúlyt kell helyezni az ügyfelek teherviselő képességének megismerésére, vagyoni és jövedelmi viszonyaikra. Nem fogadható el ésszerűnek a külföldi állampolgárokkal kapcsolatos - esetleges nem fizetés miatti - nagyobb kockázatra és a behajtás költségeire történő hivatkozás sem, mivel a hitel visszafizetésére való hajlandóság nem az ügyfél állampolgárságától függ, továbbá a külföldön történő behajtás nemcsak a külföldi állampolgárokat érintheti, hanem a magyar állampolgárokat is, az ország határain túlra történő költözés esetén.

A hitelintézet által meghatározott Hirdetményi feltétel nem adott lehetőséget a nem magyar állampolgár Kérelmezőnek a hitelbírálati eljárásban való részvételre - azt kizárólag állampolgárságára tekintettel tagadták meg - más szempontok, körülmények figyelembevételére, ezzel őt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte az áruhitelt igényelhető magyar állampolgárokhoz képest. Az eljárás alá vont maga is elismerte, hogy sztenderdizált eljárás alapján járt el.

A hatóság megállapította, hogy a pénzügyi szolgáltató (áruhitelt nyújtó) társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, 1.000.000,- Ft, azaz Egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte, egyúttal a jogsértő magatartás további folytatását megtiltotta, elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát a hatóság honlapján.

A pénzügyi szolgáltató a határozatot nem támadta meg, befizette a bírságot, módosította az áruhitelről szóló hirdetményét és termék tájékoztatóját, törölte a hiteligénylővel szembeni legfontosabb elvárások között szerepelő „devizabelföldi magyar állampolgárság” feltételt, illetve a maximum 70. életéves igénylési korhatárt is törölte, ugyan ez nem volt tárgya az eljárásnak.

56/2007

3.3. Oktatás

E tárgykörben egy jogsértést megállapító határozat meghozatalára került sor, két hasonló ügy vizsgálata folyamatban van. A jogsértést megállapító ügyben nem közvetlenül a sérelmet szenvedettek fordultak a hatósághoz, hanem egy civil szervezet kezdeményezte a hatóság eljárását. Meghatalmazás hiányában azonban az eljárást hivatalból kellett lefolytatni a fenntartó önkormányzattal szemben. Az érintett oktatási intézmények szakmai vizsgálatára szakértőként az Oktatási Hivatalt kérte fel a hatóság. Az ügyben az eljárást kezdeményező szervezet az oktatási intézményekben tanuló diákok jogellenes elkülönítésének megállapítását a roma kisebbséghez tartozásuk miatt kérte. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvény alapján a szabad identitás elvéből kiindulva erre csupán akkor van lehetőség, ha egy vagy néhány konkrét érintett nyilatkozik arról, hogy magát a roma kisebbséghez tartozónak vallja. Ennél fogva a diákok szám szerint meg nem határozható csoportjára nézve a hatóság nem a roma kisebbséghez tartozás alapján, hanem az Ebktv. 8.§-ában nevesített társadalmi származás, illetve a vagyoni helyzeten alapuló diszkrimináció megállapítására szorítkozhatott.

Az E. Alapítvány kérelme szerint M. Város Önkormányzatának Közgyűlése a 2004. április 8-án meghozott határozatának 3. pontja értelmében igazgatásilag és gazdaságilag integráltan tartja fenn a fenntartásába tartozó iskolákat. Kérelmező kérte, hogy a hatóság állapítsa meg, mely szerint az eljárás alá vont önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert a megnevezett iskolák roma etnikai kisebbséghez tartozó diákjait szegregálta.

Minthogy a szervezet az érintettektől származó meghatalmazással nem rendelkezett, a hatóság hiánypótlásra szólította fel az Alapítványt, kérve, hogy csatolja meghatalmazását a jogsérelmet szenvedett felektől, így pl. azoktól a szülőktől, akiknek gyermeke a szegregált tanintézmény tanulója. Az Alapítvány meghatalmazást nem csatolt, ezt követően a hatóság az eljárást hivatalból indította meg az iskolákat fenntartó M. Város Önkormányzatával szemben, az oktatási intézményekkel szemben ugyanis az eljárás hivatalból történő megindítására hatáskörrel nem rendelkezett. A hatóság arról is tájékoztatta az Alapítványt, hogy az Ebktv. 18.§-ának (2) bekezdése szerinti ügyféljogokat az eljárás során gyakorolhatja.

A hatóság kirendelte szakértőként az Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpontot (OKÉV).

Az OKÉV a hatóság megkeresésére felvette 2007. évi munkatervébe a helyszíni ellenőrzéseket és 2007. június 27-én átadta a hatóságnak a M. Város Önkormányzata által fenntartott nyolc általános iskolában és tagintézményeiben 2007. április 12-2007. május 15-ig tartó időszakban elvégzett hatósági ellenőrzésről elkészített jelentését.

Az Oktatási Hivatal jogelődje a hatósághoz írt tájékoztatásában kiemelte, hogy az E. Alapítvány a roma tanulók hátrányos megkülönböztetése, iskolai szegregációja miatt fordult kérelemmel a hatósághoz, azonban a megkülönböztetés alapjául szolgáló tulajdonság - az etnikai hovatartozás - egy szociológiai tanulmány megállapításai alapján került meghatározásra. A tanulók etnikai hovatartozását az iskolák semmilyen formában nem tartják nyilván, amely mindenfajta vizsgálatot jelentősen megnehezít. Ugyanakkor egyértelmű eredményekre és megállapításokra lehet jutni akkor, ha az Ebktv. 8.§-ában meghatározott másik két jellemző tulajdonság, a társadalmi származás és a vagyoni helyzet alapján vizsgálják az oktatási intézményekben tanulók helyzetét. A Közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény (Kt.) 21.§-a (1) bekezdésének 14. pontja meghatározza, mit kell érteni hátrányos helyzetű tanuló fogalma alatt.

Tekintettel arra, hogy az Oktatási Hivatal az oktatási intézményekben megvalósított helyszíni ellenőrzés jegyzőkönyveit az érintett intézményvezetők részére átadta, illetve az ellenőrzést lezáró intézkedéseit megtette, a hatóság a Jelentésnek kizárólag az egyenlő bánásmód követelményének megtartására vonatkozó részeit vette határozata alapjául, és megállapította, hogy M. Város Közgyűlése 2005. májusában a székhely és tagiskolák összevonásáról rendelkezett, 2007. január 29-i közgyűlésén néhány iskola esetében a kötelező felvételei közzethatárokat módosítására tett javaslatot.

A hatóság - tekintettel arra, hogy az Alapítvány az eljárás megindításakor hatályos Ebktv. 18.§-ának (1) bekezdése alapján szükséges meghatalmazásokat nem csatolt a sérelmet szenvedett személyek illetve törvényes képviselői részéről, sőt kifejezetten kérte annak mellőzését, hogy a vizsgálat során olyan szülőket hallgasson meg a hatóság, akiknek gyermeke az önkormányzat által fenntartott oktatási intézmény tanulója, figyelemmel az Ebktv. 15.§-ának (5) bekezdésében foglaltakra, kizárólag a fenntartóval szemben folytatta hivatalból tovább az eljárást.

Az egyenlő bánásmód - és azon belül a jogellenes elkülönítés - viszonylatában nem pusztán az aktív magatartás, de egy már kialakult helyzet fenntartásával járó passzív magatartás is alkalmas a jogsértés megállapítására. A társadalmi származáshoz, illetve a vagyoni helyzetéhez kötődő egyenlőtlen és bármely hátrányban megmutatkozó bánásmód, illetve a már kialakult állapot felszámolása alapvető törvényi cél. Az eljárás alá vont önkormányzat a hatósághoz írt beadványában azzal védekezett, hogy az oktatási intézmények beiskolázási körzete az iskolák alapító okiratainak módosításával egységessé vált és valamennyi tanuló számára biztosított a szabad iskolaválasztás lehetősége. Ennek ellenére az Oktatási Hivatal által 2007. április-május hónapokban lefolytatott ellenőrzés megállapította, hogy - egy intézményt kivéve - valamennyi esetben a tagiskolákban magasabb a hátrányos helyzetű tanulók aránya, és három tagiskolában ez az összes tanulólétszámhoz képest a 2006/07-es tanév első évfolyamán elérte az elkülönítés szegregációs küszöbét. Az elkülönítés megállapítása nem kapcsolható össze a felróhatósággal, nem feltételez szándékos vagy tudatos magatartást sem. A vizsgált időszakban hatályban lévő Ebktv. 10.§-ának (2) bekezdése értelmében jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 8.§-ban meghatározott tulajdonságai alapján - a vizsgált ügyben ezek a tulajdonságok a társadalmi származás és vagyoni helyzet - egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít.

A hatóság megállapította, hogy M. Város Önkormányzata megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az általa fenntartott három tagiskolában a hátrányos helyzetű tanulók aránya az összes tanulólétszámhoz képest a 2006/2007. tanév első évfolyamában elérte az elkülönítés szegregációs küszöbét. Az eljárás alá vont részéről az általa fenntartott oktatási intézmények területén 2005-től történt körzethatár egyesítés a hátrányos helyzetű tanulók megoszlásában nem eredményezett a székhely és tagiskolák között számottevő változást a korábbi állapotokhoz képest, így a fenti tagiskolákban változatlanul magasabb a hátrányos helyzetű tanulók aránya. Ezzel az Önkormányzat társadalmi származás és vagyoni helyzet alapján hátrányosan megkülönbözteti azokat a tanulókat, akik a fenti oktatási intézmények tagintézményeiben tanulnak.

Az Önkormányzat által jóváhagyott pedagógiai programok a párhuzamos osztályok közötti átjárhatóságot nem szabályozzák, a székhely és a tagiskolák között az átjárhatóság korlátozott.

A hatóság elrendelte, hogy M. Város Önkormányzata szüntesse meg a jogsértő állapotot a három tagiskolában legkésőbb 2008. szeptember 1-jéig és ennek módjáról egyidejűleg tájékoztassa írásban a hatóságot.

A hatóság elrendelte, hogy az Önkormányzat 2008. szeptember 1-jéig vizsgálja felül a fenntartásában működő iskolák pedagógiai programjait, és egyeztessen az intézményvezetőkkel arról, hogy 2008. szeptember 1-jétől a pedagógiai programokban biztosítva legyen a székhely és tagintézmények közötti átjárhatóság, ezzel egyidejűleg az intézkedéséről tájékoztassa írásban a hatóságot.

23/2007

3.4. Önkormányzati hatáskör gyakorlásával összefüggő egyéb ügyek

A helyi önkormányzatok és szerveik minden jogviszonyukban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét munkáltatóként, közhatalmi jogosítványaik gyakorlása során és az önkormányzati vagyon tulajdonosaként is. Az önkormányzatokkal és szerveikkel szemben lefolytatott eljárások során a hatóságnak különös figyelmet kell fordítania az önkormányzati alkotmányos alapjogok érvényesítésére. Amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése valamely helyi önkormányzati rendelet rendelkezéseivel összefüggésben merül fel, a kérelmet el kell utasítani és a kérelmezőt tájékoztatni kell a közigazgatási hivatal törvényességi ellenőrzési hatásköréről, illetve az Alkotmánybíróságtól kérhető utólagos normakontroll lehetőségéről.

Politikai vagy más vélemény

Egy civil szervezet elnöke azzal fordult a hatósághoz, hogy a székhelye szerinti önkormányzat a részükre biztosított helyiségre kötött használati megállapodást nem hosszabbította meg, és egy olyan helyiség használatát ajánlották fel, ahol az eddigi tevékenységet nem tudják a továbbiakban folytatni. Állítása szerint a számukra sérelmes döntés meghozatalára azért került sor, mert a szervezet nyíltan felvállalta a baloldali értékek képviselőit. Kérelmében arra is hivatkozott, hogy az önkormányzati testület többségét alkotó tagokkal „szimpatizáló” szervezetek kedvezőbb elhelyezést kaptak.

A kérelem alapján a hatóság az önkormányzattal szemben vizsgálatot indított, amely arra irányult, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben politikai, illetve egyéb véleménye miatt megtartotta-e az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság részletes bizonyítási eljárást folytatott le ennek keretében a felek meghallgatásán túl, tanúkat hallgatott meg, és helyszíni szemlét tartott. Az eljárás alá vontnak - hogy sikeresen kimentse magát - azt kellett bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, azaz az Egyesület elhelyezésével kapcsolatban hozott döntései, intézkedései nem a kérelmező Egyesület politikai értékvállalásán alapultak. Az eljárás alá vont a bizonyítási eljárás során egyfelől azzal védekezett, hogy az önkormányzati döntés a képviselők többségi szavazatán alapult, a testület tulajdonosi jogkörében hozott döntést, amelynek megtámadása sérti az önkormányzati autonómiát és ellentétes a polgári jog szabályaival, mert korlátozza a tulajdonos rendelkezési jogát. Másfelől azt is vitatta, hogy a szervezet politikai véleménye, hovatartozása, értékvállalása alapján hozta volna meg a döntését. Eljárás alá vont részéről a döntésnél mérlegelendő körülményként merültek fel az ingatlant kérelmezővel közösen használó szervezettel fennálló birtokvitás kérdések is. A hatóság döntése szerint az önkormányzatnak tekintettel kellett volna lennie a tulajdonosi jogkörben való döntéshozatala során az egyenlő bánásmód elvének betartására, hiszen ennek megtartására közhatalmi és tulajdonosi minőségében is kötelezett. A hatóság úgy ítélte meg, hogy az eljárás alá vont önkormányzat védekezése nem tekinthető az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoknak a tárgyilagos mérlegelés szerint és a tényállás megállapítása körében azt is bizonyítottak látták, hogy a kérelmező egyesület sérelme az általa megjelölt védett tulajdonsággal összefüggésbe hozható. A testületi tagok részéről a politikai motiváltság, a szervezetek politikai „besorolása” már az előző önkormányzati ciklusban is tetten érhető volt, amely folytatódott a szervezet elhelyezésére vonatkozó döntés megtárgyalása során is. Nem látta bizonyítottnak a hatóság azt a körülményt, hogy a döntésben a politikai szempontok helyett, az ingatlant kérelmezővel közösen használóval fennálló konfliktus játszott szerepet, ezzel szemben a bizonyítékokból azt a következtetést lehetett levonni, hogy a politikai szempontokat mérlegelő képviselők testületi többségbe kerülésüket követően az előző ciklusban nem érvényesíthető akaratuknak szereztek érvényt.

A szankció megállapítása körében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött a hatóság, figyelemmel arra, hogy más, hasonló eset jövőbeni elkerülése érdekében szükségesnek tartja, hogy a helyi közügyek szereplői számára is megismerhetővé váljék a döntés és így a megelőzéshez és visszatartó hatáshoz fűződő célok is elérhetőek.

226/2007

Etnikai hovatartozás

A kérelem szerint a roma panaszos eljárást kezdeményezett a lakóhelyén működő polgármesterrel szemben, aki állítása szerint számos esetben tanúsított vele szemben személyiségi jogait sértő, diszkriminatív magatartást. Kérelmező sérelmezte a polgármester által kiadott tájékoztatókban szereplő - személyére nézve sértő - kijelentéseket.

A hatóság az eljárást a H. Megyei Bíróság előtt indult személyiségi jogi perben hozott jogerős bírósági döntés meghozataláig határozatával felfüggesztette, tekintettel arra, hogy kérelmező a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodát (NEKI) is megkereste panaszával, aki képviseletében eljárva a H. Megyei Bíróság előtt keresetet indított a b-i polgármesterrel szemben személyiségi jog megsértése miatt.

Kérelmező a hatóság felhívására megküldte a jogerős bírósági ítéletet, amelyben a bíróság megállapította, hogy a 2005. február 14-i képviselő-testületi ülésen B. Önkormányzatának polgármestere „a testületi tájékoztató teljes szövegkörnyezetével együtt értelmezett és értékelt kijelentéseivel R. J-t személyében, emberi mivoltában, faji identitásában megsértette, a polgármester kijelentési alkalmasak voltak kérelmező hátrányos megítélésének a kiváltására”.

Kérelmező a helyi Cigány Kisebbségi Önkormányzat elnökeként vett részt 2005. február 14-én a képviselő-testületi ülésen. A bíróság megállapította, hogy a képviselő-testületi tájékoztatók a képviselő-testületi tagok részére megküldésre kerültek, azonban ezt meghaladó körben - a település roma és nem roma lakossága részéről egyaránt - szóbeszéd tárgyai voltak.

A bíróság megállapítása szerint az emberi méltóság megsértése akkor valósul meg, ha a személyt nem önbecsülésének, az emberi érintkezési formák követelményének megfelelő elbánásban részesítik, ha emberi mivoltában megalázzák, vagy hátrányos helyzetbe hozzák.

A hatóság az elsőfokon eljáró H. Megyei Bíróság, továbbá a jogerős ítéletet meghozó D-i Ítéletábrla ítéleteiben foglaltakat és az ott megállapított tényállást alapul véve hozta meg határozatát. E szerint az eljárás alá vont polgármester Kérelmezővel szemben tanúsított magatartása megvalósította a zaklatás tényállását, mivel Kérelmezőre nézve a két testületi ülésen elhangzott kijelentései nemcsak a képviselő-testületi tagok körében váltak ismertté, a kijelentések alkalmasak voltak az emberi méltóság megsértésére, Kérelmező roma kisebbséghez tartozásával összefüggésben álltak és hatásuk a kérelmezővel szemben ellenséges, megszegyenítő környezet kialakítására is alkalmas volt.

A hatóság az eljárás alá vont polgármestert eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától.

671/2007

4. Végzésekkel lezárt ügyek

A közigazgatási hatóság a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezései alapján az ügy érdemében határozatot hoz, az eljárás során eldöntendő egyéb kérdésekben végzést bocsát ki. **2007-ben 74** esetben az ügyek eljárást lezáró végzés kibocsátásával zárultak.

Ilyen kérdések lehetnek a kérelmek jogi sorsáról, az eljárás megszüntetéséről hozott döntések, amelyek értelemszerűen az eljárást lezárják ugyan, de az ügy érdemében nem születik döntés. A Ket. konkrét szabályai rendelkeznek arról, hogy mely feltételek megléte, illetve hiánya esetében a közigazgatási hatóság számára nem csupán lehetőség, hanem egyenesen kötelező a kérelem érdemi vizsgálat nélküli elutasítása, avagy az eljárás megszüntetése. Ez utóbbi esetben olyan "helyzetek" állhatnak elő, hogy bár a panasz megalapozottnak tűnik, az eljárás folytatására, illetve eredményeként a diszkrimináció megállapítására nem kerülhet sor, az eljárás további folytatásának jogszabályi akadálya van. A hatóság a kérelmezőt sok esetben a kérelem hiányos volta miatt hiánypótlásra hívja fel, mivel az eljárás lefolytatásához szükséges adatok hiányoznak. A kérelmező a hatóság által biztosított ésszerű határidőn belül (8 nap, kivételesen 15 nap) kell eleget tennie a hatóság felhívásának.

A kérelem szerint egy napilapban megjelent egy álláshirdetés, mely szerint egy kft. recepcióst keresett délutáni és esti munkára, ám csak helybeliek jelentkezését várták. A kérelmező a megadott telefonszámon érdeklődött, s amikor kérdésre elmondta, hogy 43 éves, azt a tájékoztatást kapta, hogy már betöltötték az állást, de egyébként is 40 év felett nem fogadhatnak jelentkezőt. Ezt követően 28 éves unokahúgát behívták elbeszélgetésre.

A hatóság hiánypótlás keretében felhívta a Kérelmezőt, hogy csatolja be a munkáltató megnevezését és egyéb rendelkezésre álló adatokat (hirdetés, kivel beszélt), mivel csak abban az esetben tud eljárást indítani, ha ismert a hátrány okozója. A kérelmező a felhívást átvette, azonban a számára adott határidő eredménytelenül eltelt, annak meghosszabbítását nem kérte.

615/2007

Úgyszintén az eljárás megszüntetését eredményezi, ha az eljárás során nyilatkozattételre felhívott kérelmező, a tényállás tisztázásához, illetve az érdemi döntéshez szükséges adatokat nem szolgáltatja, és azok más módon nem szerezhetők be.

A kérelmezők, akik élettársak, egy megyei önkormányzat területi gyermekvédelmi központjával szemben előterjesztett kérelmük szerint fogyatékossgal élnek, az anya hallás-, az apa mozgássérült, egy hallássérült gyermekük van. Nevelőszülői feladatok ellátása iránt kérelmüket a törvényi szabályozásra való hivatkozással elutasították. Megítélésük szerint az elutasítás valódi indoka fogyatékossguk volt, állapotukról nem készült orvosi vélemény, mely kimondta volna alkalmatlanságukat, sérelmezték, hogy környezettanulmány sem készült lakóhelyükön. A hatóság eljárást indított az eljárás alá vonttal szemben, s nyilatkozattételre szólította fel, melyben a következőket adta elő az intézmény igazgatója. Az adott évben 121 család jelentkezett nevelőszülői feladatok ellátására, melyből 29 háztartás nem felelt meg az elhelyezési feltételeknek, a vonatkozó jogszabályoknak. Kérelmezők esetében a visszaküldött jelentkezési lapból az derült ki, hogy nem tudnak egy berendezett, külön szobát biztosítani a gyermekek részére, ezért utasították el őket. Kérelmezőket tájékoztatták döntésük okáról, majd személyesen meglátogatta az igazgató a családot, mivel panasszal fordultak az intézményhez. A beszélgetés alkalmával az igazgató elnézést kért kérelmezőktől, ha úgy érezték, hogy eljárásuk sértő volt. Megbeszéltek a jelentkezési feltételeket, továbbá megegyeztek, hogy második gyermekük megszületése után újragondolják a nevelőszülői jelentkezést. Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint ezt követően kérelmezők a döntést tudomásul vették.

A hatóság az eljárás alá vont nyilatkozatát megküldte kérelmezőknek, egyúttal nyilatkozattételre és ismételt hiánypótlásra - egyebek mellett fogyatékossgukkal kapcsolatos iratok megküldésére - hívta fel. A felhívást átvették, a határidő eredménytelenül eltelt, annak meghosszabbítását kérelmezők nem kérték.

Az eljárást megszüntető végzésben tájékoztatta a hatóság a kérelmezőket, hogy a sérelmezett eljárás és döntés felülvizsgálatára, hogy az megfelel-e a vonatkozó - az elutasításban hivatkozott - anyagi és eljárásjogi

szabályoknak, nem rendelkezik hatáskörrel, az eljárás alá vonttal szembeni panaszok vizsgálatára egyebekben (eljárási, tájékoztatási hiányosságok) az illetékes megyei önkormányzat, mint fenntartó jogosult felügyeleti jogkörében.
736/2007

A Ket. szabályai nem tesznek különbséget a különböző pozíciójú, ellenérdekelt ügyfelek között, ennél fogva a hatóság előtt folyamatban lévő eljárásban az eljárás alá vont ügyfél nyilatkozattételének elmaradása is az eljárás megszüntetését eredményezhetné. Bár az Ebktv. lehetőséget biztosít a hatóság számára, hogy a személyes adatokat tartalmazó nyilvántartást vagy adatbázist szemletárgyként lefoglalja, ez adott esetben a bizonyítékok korlátozott körére szorítkozik és így nem jelent megoldást arra, hogy a hatóság a közigazgatási eszközökkel való kikényszerítésével szerezzék be a kellő bizonyítékokat.

Ugyanakkor az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód megsértése megállapítására irányuló eljárások bizonyítási szabályai szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett személynek a védett tulajdonság megléte mellett csupán valószínűsítene kell, hogy sérelmet, hátrányt szenvedett, míg az eljárás alá vont személyt bizonyítási kötelezettség terheli arra vonatkozóan, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A bizonyítási eljárások ezen szabályaira tekintettel az eljárás alá vont passzív magatartását, a nyilatkozattétel elmulasztását, vagy elmaradását a kimentési bizonyítás körében akként kell értékelni, hogy az eljárás alá vont e kötelezettségének nem tett eleget, másként fogalmazva nem mentette ki magát és ez akár - adott esetben - minden további bizonyítási cselekményt feleslegessé tehet, az eljárás az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapításával zárul.

A hatóság a kérelmező *nyilatkozattételének elmulasztása miatt 16 esetben szüntette meg az eljárást.*

A fentiekén túl az eljárás megszüntetését eredményezi, ha a hatóságnak a már megindult eljárásban olyan elutasítási ok jut a tudomására, amely miatt a kérelem érdemi vizsgálat nélküli elutasításának lett volna helye. A vizsgált időszakban csupán egy esetben fordult elő ezen okból eljárást megszüntető végzés kibocsátására.

A Ket. szabályai szerint az eljárást kezdeményező ügyfél (kérelmező) kérelmének visszavonása esetén a hatóságnak az eljárást meg kell szüntetnie, kivéve, ha az eljárás hivatalból is folytatható. Ez utóbbival kapcsolatban szükséges megjegyezni, hogy a hivatalbóli eljárás folytatását az esetek döntő többségében nem tartjuk célravezetőnek, hiszen ezen eljárásokban a kérelmező személyes közreműködése más módon nem pótolható, az emberi méltóságot sértő, személyhez fűződő tulajdonságok miatti hátrány vagy sérelem okozása esetén az eljárás hivatalból való folytatásának lehetősége csak korlátozott körben alkalmazható.

A kérelem visszavonását a kérelmezőnek nem kell indokolnia, így a legritkább esetben jut a hatóság tudomására a kérelmezők ilyen irányú döntésének konkrét, valódi indokai, motívumai, körülményei.

A kérelmező szerint a munkáltatója megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét fogyatékosága (látássérültsége) miatt azzal, hogy az adott tanév eredeti órarend beosztását megváltoztatta és a

tanév megkezdését követő második tanítási napon más tanárra bízta egy olyan osztály tanítását, amelyet eredetileg a kérelmező tanított volna.

A hatósági eljárás megindulását követően a munkáltató rendes felmondással megszüntette a kérelmező munkaviszonyát, aki keresettel kérte a munkaügyi bíróságtól a felmondás jogellenességének megállapítását. A hatóság ezt olyan előzetes kérdésnek tekintette, melynek elbírálása nélkül nem lehet az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséről vagy annak betartásáról megalapozottan dönteni, ezért az eljárást a munkaügyi bíróság jogerős határozatának meghozataláig felfüggesztette.

A munkaügyi perben a bíróság végzésével jóváhagyta a peres felek által megkötött egyezséget, mely szerint a munkáltató nem vagyoni kártérítést fizet a kérelmezőnek, aki úgy nyilatkozott, hogy a peresített jogviszonyból kifolyólag további igényt nem érvényesít az alperessel szemben.

A kérelmező az egyezségben foglaltaknak megfelelően kérte a hatósági eljárás megszüntetését.

55/2007

A munkáltatóval szemben előterjesztett kérelem szerint a látássérült kérelmezők az őket foglalkoztató cégnél betanított munkát végeztek, azonban 2007. márciusában közös megegyezéssel határozott idejűvé változtatták a dolgozók szerződését. A munkáltató ígérete szerint minden dolgozót tovább foglalkoztatnak, ennek ellenére a határozott idő lejártát - a Kft. Kht-ba történő beolvadását - követően, július 1-jétől öt dolgozót - köztük a Kérelmezőket - nem alkalmazott tovább a Kht. A Kérelmezők megítélése szerint ez összefüggésben volt azzal, hogy a telephelyvezetővel szemben panasszal éltek a régióvezetőnél. A hatóság eljárást indított, a Kérelmezők azonban kérelmüket **indokolás nélkül írásban visszavonták.**

642/2007

2007-ben 27 alkalommal került sor a **kérelem visszavonása** miatti eljárás megszüntetésre.

Az Ebktv. rendelkezései szerint, ha *valamely más közigazgatási szerv előtt eljárás indult*, úgy más közigazgatási szerv, így a hatóság ugyanazon törvénysértés tekintetében azonos személy ellen elkövetett törvénysértés esetén nem járhat el. Ha ez a tény az eljárás megindítását követően jut a hatóság tudomására, az eljárást úgyszintén meg kell szüntetnie.

A Ket. 21.§-ának (6) bekezdése alapján, ha a hatóság megállapítja, hogy az ügyben más hatóság előtt eljárás van folyamatban, saját eljárását végzéssel megszünteti.

2007-ben 1 esetben került sor a **megelőzés szabályai alapján az eljárás megszüntetésére.**

A kérelmező a panaszában azt sérelmezte, hogy a lakóhelyén a települési önkormányzatának képviselő testülete a Szociális Iroda vezetői álláshelyre meghirdetett pályázat elbírálása során vele szemben nemi hovatarozása miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy minden más szempontot figyelmen kívül hagyva, kizárólag nemi hovatarozása miatt a kérelmező mellett induló férfi pályázót találta alkalmasnak az álláshely betöltésére. Az OMMF illetékes Munkaügyi Felügyelőse írásban értesítette a hatóságot, hogy kérelmező azonos tárgyú panaszja miatt a hatóságot megelőzően eljárást indított.

372/2007

Érdemi vizsgálat nélküli elutasításra 2007-ben 36 esetben került sor. A hatóság a beérkezett kérelmet a Ket. 30. §-a alapján érdemi vizsgálat nélkül végzéssel utasítja el joghatóság hiányában (pl. külföldi hatóság vagy uniós szerv elleni panasz esetén), azonban ilyen tartalmú kérelem 2007-ben nem érkezett a hatósághoz. Hatáskör hiányában való elutasításnak van helye, ha a kérelem az Ebktv. 4-5. §- aiban fel nem sorolt szerv vagy személy ellen irányul, illetve az Ebktv. kifejezetten „kiveszi” a kötelezettek köréből egyes közhatalmi jogosítványokat gyakorló szervezeteket.

Az Sz-i Általános Iskolában az ott tanuló kérelmezőt egy másik tanuló szülője több iskolatársa és tanárai előtt bántalmazta. A kérelmező az ügyben feljelentést tett, ez alapján a D-i Városi Rendőrkapitányság garázdaság miatt folytatott nyomozást. A D-i Városi Ügyészség határozatával a nyomozást megszüntette és egyidejűleg a

kérelmezőt bántalmazó szülőt megrovásban részesítette. Az ügyben a kérelmező könnyű testi sértés miatti magánindítványt nem terjesztett elő. A hatósághoz érkezett kérelem szerint az ügyet a kérelmező roma származása miatt nem vizsgálták ki kellő részletességgel, olyan alaposan, ahogyan azt egy nem roma származású személy esetében tették volna. A kérelmező panaszt jelentett be a megyei főügyészségen, kérve a büntetőeljárás lefolytatását, panaszát eljuttatva a hatósághoz, valamint a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodához is.

594/2007

Az Ebktv. 15. §-ának (6) bekezdése szerint azonban a hatóság nem vizsgálhatja az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit, így a fenti ügyben nem rendelkezett hatáskörrel. Emellett az ügy nyilvánvalóan nem hatósági ügy, az Alkotmány, valamint a büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvény (Be.) rendelkezései szerint büntetőügyben az igazságszolgáltatás a bíróságok hatáskörébe tartozik, közigazgatási szerv (így a hatóság) a büntetőjogi felelősség megállapítására nem jogosult, ezért a kérelmet a Ket. vonatkozó rendelkezései alapján is érdemi vizsgálat nélkül el kellett utasítani.

Az érdemi vizsgálatok nélküli elutasítások egy másik csoportjába tartoznak azok az ügyek, amelyekben a kérelemből megállapítható, hogy a jogsérelem az Ebktv. hatályba lépését, 2004. január 27-ét megelőzően következett be.

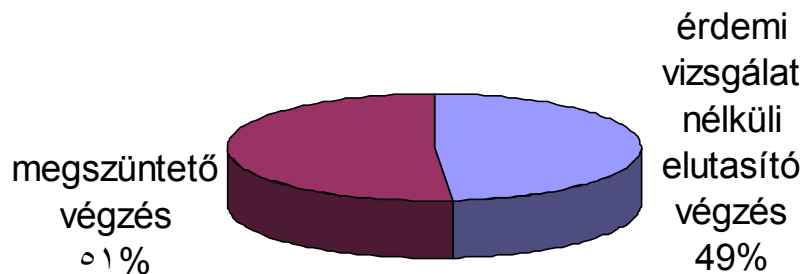
Kérelmező egy budapesti székhelyű önálló bírósági végrehajtó eljárásával szembeni panasszal fordult a hatósághoz. A kérelem szerint a végrehajtó segítőivel 2002. áprilisában behatolt férje lakásába és ott árverést tartott, miközben rá vonatkozóan trágár kijelentéseket tett. Kérelmező a történet hatására idegösszeroppanást kapott, majd hiába „panaszkodott” különböző hivatalos helyeken, nem foglalkoztak az ügyével. A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvényben foglalt jogorvoslati lehetőséggel élve végrehajtási kifogást terjesztett elő, amely azonban nem vezetett eredményre.

A kérelmező által sérelmezett események 2002. áprilisában történtek, így a hatóság eljárást az ügyben nem folytathatott, egyébként sem vizsgálhatja a bíróságok eljárását.

205/2006

Mindazon esetekben, amikor a kérelem tartalma alapján - a hátrányos megkülönböztetés kifejezett megjelölése hiányában is - az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére lehet következtetni, a hatóság megindította az eljárást.

Végzésekkel lezárt ügyek megoszlása



Az adatok azt jelzik, hogy az ügyek egy jelentős részében még az érdemi vizsgálatot megelőzően, vagy az eljárás első szakaszában megállapítható, hogy az eljárás lefolytatásának akadálya van.

5. Egyes eljárási kérdések

A hatóság a Ket. és a rá vonatkozó különös eljárási szabályok [362/2004. (XII.26.) Korm. rendelet] (a továbbiakban: R.) szabályainak alkalmazásával folytatja le a vizsgálatait. Az R. a hatóság számára főszabályként tárgyalás tartását írja elő, amelyet a meghallgatandó személy, illetőleg személyek lakóhelye szerint illetékes önkormányzat polgármesteri hivatalának székhelyén kell fogadtatni. A hatóság a tavalyi évben összesen **98 tárgyalást** tartott, ebből 27-et vidéken 71 alkalommal Budapesten. Természetesen az ismertetett adatok között nem szerepelnek azok az eljárási cselekmények, amikor a hatóság hiánypótlás céljából a kérelmezőket személyesen hallgatta meg a hatóság székhelyén, illetőleg a kérelmező lakóhelyén. Nem szerepel az sem, hogy egy-egy vizsgált ügyben a résztvevők száma átlagosan meghaladja a 4 főt. De nem ritka az olyan tárgyalás sem, amelyen a résztvevők száma meghaladta a 10-12 főt. Azt is meg kell jegyezni, hogy a vidéki tárgyalások helyszínei az ország legtávolabbi részein voltak, mint ahogy azt a megyei statisztika is jelzi.

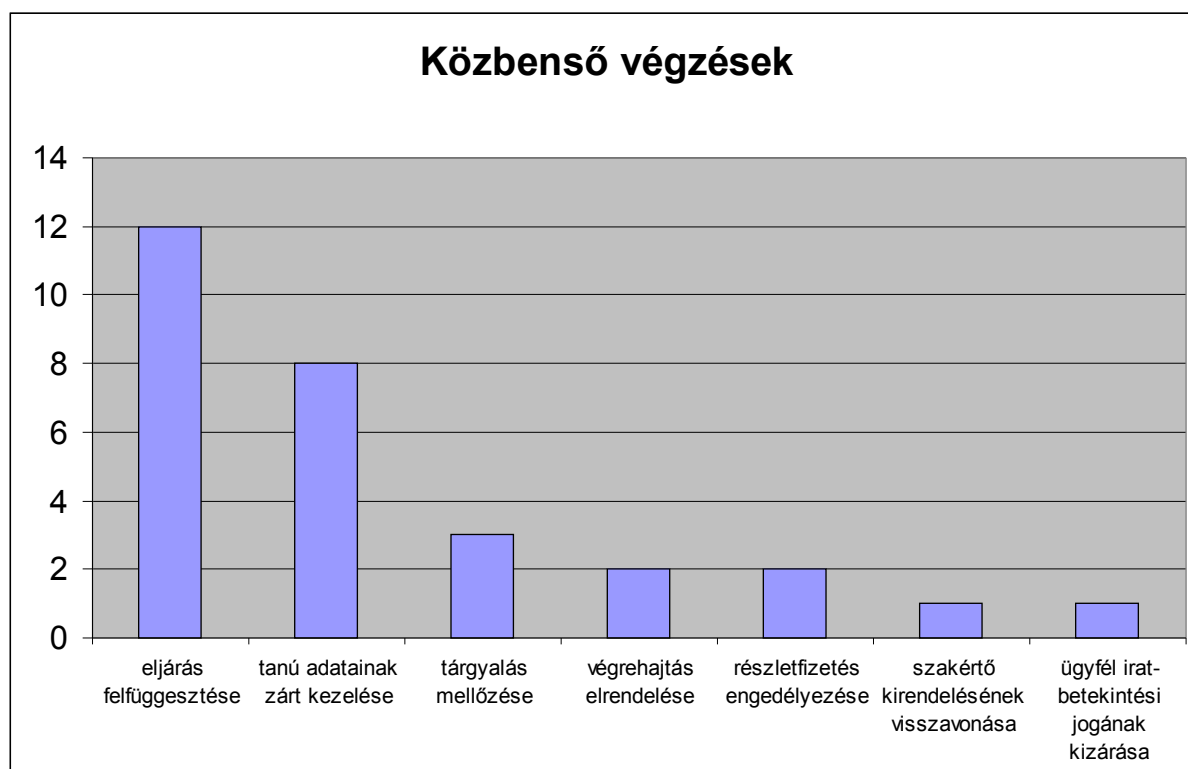
A Ket. szabályai szerint a hatóság az eljárás során eldöntendő kérdésekben végzést bocsát ki. Az előző fejezetben taglaltuk az ún. eljárást lezáró (érdemi vizsgálat nélküli elutasításáról, illetve az eljárás megszüntetéséről rendelkező) végzéseket.

Emellett az eljárás során számos alkalommal egyes eljárási cselekményekről a hatóságnak közbenső végzést kell hoznia, így például az eljárás felfüggesztéséről, eljárási bírság kiszabásáról, a tanú személyes adatainak zártan történő kezeléséről stb.

2007-ben a hatóság összesen **29 közbenső végzést** bocsátott ki, ezek közül a legtöbb (12) az eljárás felfüggesztéséről rendelkezett. A felfüggesztő végzések és a tanú adatainak zártan történő kezeléséről rendelkező végzések száma a vizsgált időszakot megelőző év adataihoz képest emelkedést mutatnak.

Az eljárás felfüggesztésével kapcsolatban szükséges megjegyezni, hogy a hatóság előtt folyamatban lévő eljárásokban a jogszabályokban meghatározott felfüggesztési okok közül a legtöbb esetben akkor került sor az eljárás felfüggesztésére, amikor az Ebktv. 15/A. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a jogsérelmet szenvedett fél bíróság előtt eljárást indított, és e tényről a hatóság tudomást szerzett. Más esetekben a felek között folyamatban lévő munkaügyi jogvita eldöntése (munkaviszony jogellenes megszüntetése) miatt peres eljárás volt folyamatban, és az eljárás felfüggesztését az indokolta, hogy a hatóság előtt folyamatban lévő ügy eldöntése a munkaügyi jogvita elbírálásától függött. Az eljárási szabályok arra is lehetőséget adnak, hogy valamely fél, vagy a felek közös kérelmére egy alkalommal a hatóság az eljárást felfüggeszse. A hatóság 3 alkalommal a felek jövőbeni megegyezését célzó egyeztetés időtartamára ezen okból függesztette fel az előtte folyamatban lévő eljárást.

A tavalyi évben emelkedett azon ügyek száma, amelyben a kérelmező, illetve a tanúk nem kívánták kilétüket felfedni. Ez az ügyfél (kérelmező) vonatkozásában a Ket.-ben szabályozott feltételek fennállása mellett is értelemszerűen csak olyan ügyekben kivitelezhető, amikor az ellenérdekű felek például nem egy munkahelyen dolgoznak. A tanúk számára azonban minden esetben tudja biztosítani a személyes adatok zárt kezelését.



Bírósági döntések elemzése

A hatóság fennállása óta (2005. február 1.), összesen 542 érdemi határozatot hozott. Ebből ez idáig 60 határozat ellen éltek keresettel a bírósághoz. Folyamatban lévő bírósági ügyek száma 13.

A befejezett 47 ügyben 2 esetben adott helyt jogerősen a bíróság a határozatot megtámadó fél kérelmének, 5 esetben pedig a határozatot hatályon kívül helyezte és a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte. 40 ügyben osztotta a bíróság a hatóság álláspontját és a kereseteket elutasította. Ez közel 90 %-os eredményességet mutat. Ez azért is jelentős, mert a hátrányos megkülönböztetés tilalmának fogalma és ennek eljárási szabályai, újszerűek a magyarországi ítélkezési gyakorlatban is. A tavalyi évben 18, a hatóság határozata ellen benyújtott kereset alapján indult bíróság előtti eljárás fejeződött be. 2007-ben az eredményességünk 99 %-os volt, mert csak egy esetben rendelt el a Fővárosi Bíróság új eljárást, míg 17 ügyben osztotta a hatóság álláspontját.

Az egyik kisváros roma kisebbségi önkormányzata javasolta, hogy jöjjön létre külön bizottságként egy etnikai bizottság is. Az önkormányzat testülete elfogadta a javaslatot, de addig és úgy irányította a polgármester az eseményeket, hogy megalakult a bizottság, de annak egyetlen roma tagja sem lett. A hatóság elmarasztalta a hátrányos megkülönböztetés miatt az önkormányzatot, amely keresettel élt a határozat ellen. A Fővárosi Bíróság osztotta az önkormányzat álláspontját és a hatóság határozatát hatályon kívül helyezte. A hatóság az ítélet ellen - rendkívüli jogorvoslat keretében - a Legfelsőbb Bírósághoz fordult, amely részben megváltoztatta az I. fokú ítéletet és megállapította azt, hogy a városban élő romákkal szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott az önkormányzat azzal, hogy az Etnikai Bizottságnak egyetlen tagja sem roma, nem tartozik az etnikai kisebbséghez.

337/2007

Egy vak, kilenc éves kislány a szakértő bizottság véleménye szerint integráltan oktatható. A lakóterületéhez tartozó iskola elutasította a gyermek beiskolázását azzal, hogy nincsenek meg az oktatás feltételei, vagyis Braille-gép, tankönyvek és pedagógus sincs olyan, aki ezeket használni tudná. A szülők ezért naponta több mint 40 km-re lévő település iskolájába utaztatták a kislányt, (oda-vissza 84 km), ahol integrált oktatásban részesült, vagyis

látó gyerekekkel együtt tanult. A szülőket ez az utaztatás anyagilag és idegileg is megviselte. A hatósághoz fordultak, s a hatóság egy teljes körű bizonyítási eljárás után kötelezte az iskolát fenntartó települési önkormányzatot, hogy teremtsen meg a következő tanévre az integrált oktatás feltételeit. Az Önkormányzati Szövetség bíróság előtt támadta meg a határozatot, azonban a bíróság a hatóság álláspontját osztva, a keresetet elutasította. Időközben sajtónyilvánosságot is kapott az ügy, ennek, valamint a döntéseknek a hatására két tehetős ember is jelentkezett és egy-egy Braille-gépet ajándékoztak részben a gyerekeknek, részben az iskolának. A következő önkormányzati választásokon új testület, és új polgármester került a település élére, aki a sajtóhoz, és a hatósághoz is eljuttatott nyilatkozatában kijelentette, hogy minden vonatkozásban teljesítik a hatóság határozatában foglaltakat.

17/2006

A fenti néhány eset, illetve döntés talán érzékelteti azokat a folyamatokat, amelyek a hatóság létrehozásával kezdődtek meg és a diszkrimináció visszaszorítását szolgálják.

A 2007. évben befejezett bírósági ügyek megoszlása védett tulajdonság szerint:

Fogyatékoság miatt	6 ügy
Anyaság (terhesség) miatt:	2 ügy
Nemzeti és etnikai hovatartozás miatt:	3 ügy
Egyéb helyzet miatt:	3 ügy
Életkor miatt:	2 ügy
Egyenlő munkáért, egyenlő bér miatt:	1 ügy
Szexuális orientáltság miatt:	1 ügy

Társszervek által az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt lefolytatott vizsgálatok

Az Ebktv. szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárást más közigazgatási hatóság is lefolytathatja.

A hatóság 2008. januárjában tájékoztatást kért a társszervektől, hogy hány ügyben folytattak vizsgálatot 2007-ben az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban, s azok hogyan zárultak.

Az Egészségbiztosítási Felügyeletnél 2007-ben **1 esetben** indult eljárás. A panasszal érintett Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet nem rendelkezett finanszírozási szerződéssel, hatáskör hiánya miatt az eljárást meg kellett szüntetni.

Az **Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség** 2007-ben **3 esetben** a munkaügyi ellenőrzés során a munkaadóval szemben kellett intézkedni, mert 25 munkavállalót érintően megsértették az egyenlő bánásmód követelményét: egy vizsgálat figyelmeztetéssel, kettő munkaügyi bírsággal zárult (legmagasabb összeg: 500.000 forint volt).

Az **Oktatási Hivatal** 2007-ben **11 esetben** indított hatósági ellenőrzést, ebből 6 esetben felügyeleti bírság kiszabásával, 5 esetben figyelemfelhívással zárult az ügy.

A **Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság** tájékoztatása szerint 2007-ben 4 kérelem érkezett a tárgykörben, ebből egyet a hatóság tett át egy közszolgáltató számlázási gyakorlatával kapcsolatban. 3 ügy a hatósághoz került áttételre.

Mivel az Ebktv. szerint a hatóság hivatalból csak az ott meghatározott szervezetekkel (állam, önkormányzatok, hatóságok és rendvédelmi szervek) szemben indíthat vizsgálatot, ezért az Oktatási és Kulturális Minisztériummal történt egyeztetés során az a megállapodás született, hogy ha a hatáskörünkbe tartozó szervezetek komplex ellenőrzését tervezik, akkor a hatóság szakértőt delegál munkatársai közül a munkacsoportba. Egyéb esetekben negyedévente kölcsönös tájékoztatásra kerül sor az ellenőrzések, vizsgálatok tapasztalatairól.

Más közigazgatási szervek (az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, a fogyasztóvédelmi felügyelőségek, Oktatási Hivatal, Egészségbiztosítási Felügyelet) ágazati jogszabályok által megszabott szűk körben vizsgálódnak, sem a hazai sem a nemzetközi egyenlő bánásmódot érintő ítélkezési gyakorlat nyomán követése nem feladatuk.

6. Hatósági nyilvántartások

Rendezett munkaügyi kapcsolatok

2006. január 1-jén hatályba lépett az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (Áht.) 15. §-ának módosítása, amely akként rendelkezett, hogy a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból a 13/A. § (4)-(5) bekezdésében foglalt feltételeken túlmenően akkor nyújtható támogatás, ha a támogatás iránti kérelem benyújtója megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok e törvényben meghatározott követelményének.

E rendelkezést több módosítás követte (erről a 2006. évi jelentésben részletesen számot adtunk), mely a korábbi eljárást egyszerűsítve úgy rendelkezett, hogy a hatóságok a hatáskörükbe tartozó ellenőrzések során megállapított jogsértésekről nyilvántartást vezessenek. E nyilvántartások egyes adatai a törvény hatálybalépését követő harmincadik napon kerülnek nyilvánosságra, mely alapján az állami támogatást nyújtó szervek, illetve közbeszerzési eljárásban az ajánlatkérők közvetlenül képesek a támogatás igénylője, illetve az ajánlattevő tekintetében a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményét ellenőrizni.

Ennek megfelelően a hatóság - az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján - az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben, a foglalkoztatás területén öt éven belül jogsértést elkövető, bírsággal sújtott munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, az elkövetett jogsértés megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, a határozat keltét és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza.

A hatóság az adatokat a 2006. január 1-jét követően elkövetett, jogerős és végrehajtható határozattal, bírsággal sújtott jogsértésekre vonatkozóan hozza rendszeresen nyilvánosságra.

A beszámolás időpontjáig 10 munkáltató adatai kerültek ki a honlapra a jelzett okok miatt.

Hatósági bizonyítványok

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

2007-ben összesen **1172 db**, a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének való megfelelést igazoló, valamint a rehabilitációs tanúsítvány kiadása iránti eljáráshoz szükséges hatósági bizonyítvány kiadására került sor.

III. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület tevékenysége

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

A Testület rendszeresen, előre meghatározott munkaterv szerint ülésezik. A munkatervi feladatok meghatározásánál figyelembe vették a hatóság javaslatait, azokat a problémákat, amelyek a hatósághoz érkezett ügyek kapcsán felvetődtek. A Testület az elmúlt évben **6 alkalommal** tartott ülést.

Áttekintették és aktualizálták az ügyrendjüket, megvitatták az Ebktv. és a végrehajtására kiadott kormányrendelet módosítási javaslatait, véleményezték az EBH Kormány elé terjesztendő 2006. évi tevékenységéről szóló beszámolót, tárgyalták a roma gyermekek iskolai szegregációjának kérdéskörét, részt vettek az azonos neműek házassága és a regisztrált partnerkapcsolat kérdéskörével foglalkozó jogalkotási folyamatban. Megtárgyalták az EBH által folytatott bírságpolitikai gyakorlatot, a Fot. módosításának megfelelően napirendre tűzték az akadálymentesítéssel kapcsolatos korábban hozott állásfoglalásuk felülvizsgálatát, az Ebktv. módosítását követően felülvizsgálták a hatósági eljárásban alkalmazott bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatos korábbi állásfoglalásukat, elkészítették az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló állásfoglalás tervezetét, valamint a megtorlás fogalomköréről szóló állásfoglalás tervezetét. Véglegesítették az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről szóló állásfoglalást, valamint az egyenlő bánásmód követelményéről a közoktatásban című állásfoglalásukat.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
1/2007. TT. sz. állásfoglalása
az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor. Mivel nem adható kimerítő felsorolás, ezért az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy az állásinterjúk során a munkáltató által feltett mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

Példálózó jelleggel **kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések.** Bármely munkáltató mentesülhet a felelősség alól a 22. § a) pontja alapján, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
2/2007. (III. 23.) TT sz. állásfoglalása

Az egyenlő bánásmód követelményéről a közoktatásban

Az etnikai alapú iskolai szegregációt nem csupán a tényleges, hanem a jogsértő által feltételezett etnikai hovatartozás alapján is el lehet szenvedni. A szegregáció megvalósulásának nem feltétele az elkülönített csoporttal szembeni hátrány, csupán a törvényben meg nem engedett elkülönítés. A jogellenesen elkülönített oktatás még abban az esetben is jogszerűtlen, ha teljes mértékben azonos feltételek biztosításával történik. A jogellenes elkülönítés minden aktivitást nélkülöző fenntartása is megvalósíthatja a jogsértést.

Az etnikai szegregáció esetén csupán akkor fogadható el az eljárás alá vont kimentési bizonyítása, ha megállapítható, hogy az etnikai kisebbségi oktatást jogszerűen szervezte meg, az abban való részvétel önkéntes, az oktatás színvonala a többségi gyerekek oktatásának színvonalától nem alacsonyabb, és az etnikai kisebbségi oktatás célja és tanrendje is indokolja az elkülönítést.

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

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

A tájékoztatás egyik kiemelten fontos eszköze a **hatóság honlapja**, melynek elérhetősége: www.egyenlobanasmod.hu. A honlap könnyen kezelhető, úgy a gyengén látók, mint a vak emberek számára is hozzáférhető. A honlapon minden, a hatóság működésére vonatkozó információ megtalálható, a civil és társadalmi szervekkel történt találkozókról, a nemzetközi kapcsolatokról, az eljárások jellemzőiről, valamint a vizsgált ügyekről „jog esetek” címszó alatt összefoglalók olvashatók már angol nyelven is. A hatóság **22 esetben** élt a határozata honlapon történő nyilvánosságra hozatalával mint szankcióval. Erre **2006-ban 10** esetben, **2005-ben 5** esetben került sor. Rendszeres tájékoztatás olvasható a Tanácsadó Testület üléseiről, állásfoglalásai közzétételre kerültek. A Testület **2007-ben 6** ülést tartott és **2 állásfoglalást** véglegesített. A honlapot **2007-ben 63.000 érdeklődő látogatta**, tapasztalataink szerint az emberi jogokkal foglalkozó tudományos intézmények, kutatók publikációikhoz sokat merítenek a közzétett jogesetekből. Meg kell említeni, hogy a hatóság 2007. februárjától a hivatalos honlap mellett www.antidiszko.hu névvel egy közérthető, a diszkrimináció fajtáit karikatúrákkal is bemutató másik honlapot hozott létre, valamint a hatóság rendszeresen **hírlevelet** bocsát ki, mely 4-5000 címzethez jut el.

A hatóság a szűk szakmai feladatain túlmenően **161 esetben** tett eleget tájékoztatási kötelezettségének a sajtónyilvánosságon keresztül, rádió, televízió és írott sajtó formájában.

A hatóság vezetői és munkatársai **2007-ben 179 esetben** vettek részt konferenciákon, illetve tartottak előadásokat. **2006-ban ez a szám 73 volt.** A rendezvényeken való kirívóan magas részvétel annak köszönhető, hogy 2007 az Egyenlő Esélyek Éve volt az Európai Unióban, s az ország minden területén számos rendezvényre került sor, amelyekre a hatóság rendre meghívást, felkérést kapott. Ugyanakkor azt is el kell mondani, hogy a hatóság 9 jogásza részére ez rendkívüli megterhelést jelentett, miközben az egyedi ügyek vizsgálata prioritást élvezett. Sor került saját kezdeményezésre is a civil szervezetekkel való találkozásra, valamint **2 alkalommal hívtuk meg tanácskozássra az érdekvédelmi szervezeteket és a szövetségek képviselőit**, amikor is behatóan foglalkoztak a hatóság munkájával, megvitatták a civil szervezetek és az érdekképviselési szervek által felvetett problémákat, konkrét jogeseteket ismertettek. E találkozások legfőbb célja, hogy ösztönözze e szervezeteket arra, hogy éljenek a törvényben biztosított képviselési, közérdekű igényérvényesítési jogosultságukkal. A hatóság **70-75 civil** szervezettel tart folyamatosan kapcsolatot.

A különböző konferenciák, előadások közül az alábbiakat említjük meg a következőket: Esélyek Háza; Civil konferencia a Kossuth klubban; Roma Polgárjogi Alapítvány; Nők a Holnapért Alapítvány által rendezett „Egyenlő munkáért egyenlő bért” konferencia; „2007. Egyenlő Esélyek Mindenki Számárasok Európai Év” rendezvényei; F fiatalok az Emberi Jogokért Alapítvány; Regionális képzéseken való részvétel mind a 7 régióban; MEOSZ rendezvényei; IV. Közigazgatási Szakmai Ifjúsági Napok rendezvény; Mediátorok tanácskozással; Ec-Pec Alapítvány által rendezett „Integráció az oktatásban” c. nemzetközi

konferencia; Nők és Férfiak, ÉFOÉSZ konferencia; Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség; Parlamenti beszélgetés „Kvótanő” címmel.

A hatóság elnökét kérte fel a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség a „Legjobb Női Munkahely” Díj bíráló bizottságának elnökévé.

A hatóság hatásköréről, eljárási rendjéről közérthető tájékoztató készült magyar és angol nyelven civil szervezetek, a minisztériumok ügyfélszolgálati, valamint a munkaügyi központok számára. Ebben az évben került sor a Tanácsadó Testület szakmai és anyagi támogatásával egy másik tájékoztató kiadására „Diszkrimináció miatt nem kap munkát?” címmel, melyet valamennyi munkaügyi központba eljuttattunk.

A hatóság hetente egy alkalommal, hétfőn 14 és 17 óra között tartott ügyfélfogadást. Egy alkalommal 5-6 ügyfelet tudtak fogadni. Az igény jóval nagyobb lenne, de a hatóság kis létszámára tekintettel a fogadási időt nem sikerült meghosszabbítani.

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

A hatóság volt a kedvezményezettje az „Egyenlő bánásmód elvének érvényesítése és az anti-diszkriminációs törvény végrehajtásának elősegítése” című Twinning Light Programnak.

A projekt célja az anti-diszkriminációs törvény végrehajtásának elősegítése, az Európai Unió irányelveinek a gyakorlatba való átültetése, a megfelelő intézmények és kormányzati stratégiák, valamint együttműködési hálózatok kialakításával, az Egyenlő Bánásmód Hatóság intézményfejlesztése révén. A Program végrehajtását bonyolító szervezet a Ludwig Boltzmann Emberi Jogi Intézet (Bécs).

A Twinning Light program 9 hónapig, 2006. december 1-jétől 2007. augusztus 31-ig tartott, s az alábbi tevékenységeket foglalta magában:

Az EBH tevékenységének értékelése,
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság stratégiájának kialakítása,
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kommunikációs stratégiájának kialakítása,
Anti-diszkriminációs kézikönyv elkészítése,
Képzések.

A fenti programokba összesen 60 fő kapcsolódott be, valamennyi, a hatósággal munkakapcsolatban álló társszervezet képviselője részt vett a különböző helyszíneken megtartott képzéseken, work-shopokon és tanulmányutakon (fogyasztóvédelem, munkavédelem, gyermek-és betegjogi képviselők, a szociális minisztérium munkatársai, az Országos Rendőrkapitányság képviselői). A hatóság munkatársaitól a programban való részvétel 60 teljes munkanapot vett igénybe.

A program eredményeit bemutató minden dokumentum olvasható a hatóság honlapján.

A hatóság kapcsolata az Országgyűléssel

A hatóság felügyeletét ellátó szociális és munkaügyi miniszter parlamenti munkáját a hatóság a tárca Parlamenti Titkárságával történő együttműködés keretében segíti, az egyenlő bánásmódot érintő parlamenti napirendekhez készített részanyagokkal. A hatóság azonban számos esetben közvetlenül kap meghívást a különböző bizottságok, albizottságok által tárgyalt napirendekhez. 2007-ben az Emberi jogi, kisebbségi, civil- és vallásügyi bizottság és "A nők és férfiak társadalmi esélyegyenlősége" albizottság ülésein összesen hat alkalommal, a

Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság és "*Diszkrimináció a foglalkoztatásban*" albizottság ülésein négy alkalommal vettünk részt.

A hatóság rendszeres résztvevője a dr. Lévay Katalin Európai Unió képviselő által szervezett Nyílt Parlamenti Meghallgatásoknak.

V. Nemzetközi tevékenység

A hatóság nemzetközi kapcsolatai 2007-ben tovább bővültek. Azáltal, hogy már az Equinet teljes jogú tagjaként veszünk részt a hálózat munkájában, egyre több véleménykérés, meghívás érkezik, és egyre több, a hálózatba újonnan belépő, addig megfigyelői státuszban lévő szervezetektől érkezett megkeresés a hatósághoz, érdeklődve jogi státuszáról, hatásköréről, függetlenségéről, a diszkrimináció területén megszerzett eddigi tapasztalatairól.

Az **Equinet 2007. február 26-28-a között Doornban megtartott évi rendes közgyűlésén** döntés született arról, hogy az Equinet tagjai, így a hatóság is 2007-re évi 1000 EUR tagdíjat fizetnek, függetlenül a szervezetük nagyságától és anyagi lehetőségétől, költségvetésétől.

A tagdíj lehetőséget biztosít a hálózat tagjainak arra, hogy az Equinet által szervezett évi két tréningen térítésmentesen részt vegyenek és használják a hálózat által kiépített információcsere rendszert.

Mivel az évi 1000 EUR korántsem fedezi a hálózat költségvetését, ahhoz a tagoknak szellemi tőkével (staff-time) szükséges hozzájárulniuk, amely 2007-ben a hatóság vonatkozásában, 16 munkanapban volt megállapítva. A szellemi munka nemcsak a hálózat információcsere rendszerén keresztül, tehát e-mailben történő tapasztalatszerét, esetmegoldást, kérdőívekre történő válaszadást stb. jelenti, hanem az Equinet 5 munkacsoportjában és az évi két tréningen történő aktív részvételt is, amely utazással jár, s egy-egy alkalommal heti 2-3 napot is igénybe vesz.

Az éves közgyűlésen született döntés arról, hogy az Equinetet szükséges átalakítani és megteremteni a jogi személy státuszát azért, hogy pályázhasson Európai Unió forrásokra. Ennek keretében a jövőben egy Brüsszeli székhelyű és jogi személyként működő, közhasznú szervezetet hoztak létre (Association without lucrative purpose), az ünnepélyes bejelentése ennek 2007. november 28-án volt Brüsszelben, amelyre a hatóság is meghívást kapott.

Az Equinet tagjai döntöttek arról is, hogy a szervezet évente készítsen jelentést, melyet az EU Bizottságának is megküldenének. A jelentés egy rövid dokumentum lesz arról, hogy milyen munkát végzett adott évben a szervezet, és mik a tervei, stratégiája a jövő évre. A jelentésnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy a szélesebb közönség is megismerje. Az éves jelentés elkészítésében a hatóság is közreműködött, és 2007 végén írásban, tevékenységekre lebontva, munkaórákra elszámolva számolt be a szervezetnek a hálózat munkájában való közreműködéséről.

A hatóság már második alkalommal kapott meghívást az ECRI Strasbourgi szemináriumára, amelyet 2007. február 22-23-án tartottak. A szeminárium témája a nemzeti speciális hatóságok szerepe a pozitív intézkedések megtétele érdekében a rasszizmus és idegenellenesség elleni küzdelem területein volt.

A szemináriumon szó volt a pozitív intézkedések vagy pozitív megerősítések (angolul positive action illetve positive measures) definíciójának pontosításáról, amelynek kapcsán valamennyi résztvevő egyetértett abban, hogy a „pozitív diszkrimináció” kifejezést száműzni kell mind a jogi, mind a köznyelvből, hiszen a megfogalmazás félreérthető és megtévesztő.

A 2000/43/EC irányelvben a pozitív intézkedésekről mindösszesen annyi szól, hogy ennek keretében olyan speciális intézkedéseket kell megtenni az irányelv által kötelezetteknek,

amelyek megelőzik, vagy kompenzálják a faji illetve etnikai kisebbséghez tartozókat e tulajdonságuk miatt ért hátrányok miatt.

Az ECRI munkájában a hatóság más módon is részt vett a 2007-es évben. A testület megküldte véleményezésre a 11. számú általános ajánlás-tervezetét a rasszizmus és faji diszkrimináció elleni küzdelem a rendőrségi politikában témával kapcsolatban, amelyre a hatóság megtette észrevételeit.

Április 11-12-én a hatóság munkatársa részt vett **Bukarestben az Equinet regionális tanácskozásán**, amelyet a román Diszkrimináció Elleni Küzdelemért Felelős Nemzeti Tanács (NCCD) kezdeményezett, figyelemmel az Equinet ajánlására, mely szerint támogatja a partnerek közelebbi együttműködését, és a tagok számára hasznos anyagok elkészítését, a jó gyakorlatok bemutatását és a tapasztalatcserét.

A tanácskozás célja az Equinet tagok közép-kelet európai hálózatának előkészítése, e tárgykör fő kihívásainak, valamint a partnerek elvárásainak feltérképezése volt. A konferenciára meghívót kaptak az Equinet bolgár, cseh, észt, görög, magyar, lett, litván, szlovák, szlovén tagjai, illetve megfigyelőként az osztrák, német, francia és olasz tagszervezetek képviselői.

2007. április 23-25 között a hatóság munkatársai részt vettek **Rómában az Európai Bizottságnak az Egyenlő Esélyekért és Jogokért Olasz Ügyosztállyal közösen szervezett konferenciáján**.

A konferencia tárgya: a pozitív intézkedések szerepe, és a bevezetésükhöz szükséges jogi eszközök, tapasztalatcsere a résztvevők között a pozitív intézkedések koncepciójának felismerése a Faji Irányelv és a Foglalkoztatási keretirányelv rendelkezései között.

A konferencián valamennyi EU tagállam képviseltette magát. A szervezők neves előadókat, egyetemi tanárokat, vállalatvezetőket, közigazgatási szakembereket, gyakorló jogászokat, ügyvédeket, médiszakembereket hívtak meg.

A konferencián nemcsak közigazgatási szervezetek képviseltették magukat, hanem a magánszféra és civil szervezetek képviselői is jelen voltak, előbbieket beszámoltak arról, hogy milyen módon kell lezajlania egy munkaerő toborzásnak úgy, hogy az alulreprezentált csoportokból is kerüljön kiválasztásra munkaerő, milyen szerepet kell, hogy betöltsenek a civil szervezetek a romákkal történő együttműködés során, hogyan segíthetnek a pozitív intézkedések a rendőrség munkájában, miként járulnak hozzá a rendőrség által védendő közösségek nagyobb összetartozásához.

A plenáris ülés után munkacsoportok alakultak, a hatóság munkatársai a második szekcióban vettek részt, amely a foglalkoztatás területéről hozott példákat a pozitív intézkedésekre, a közbeszerzési eljárások során alkalmazható intézkedéseket mutatta be.

A konferencia nemcsak egyfajta múltba történő visszatekintés volt, hanem hasznos tájékoztatással szolgálta arra nézve is, hogy a pozitív intézkedéseknek milyen jövőbeni szerepet kell betölteniük.

A hatóság első alkalommal kapott meghívást az Európai Bizottság Foglalkoztatással, Szociális Ügyekkel és Esélyegyenlőséggel foglalkozó Általános Igazgatósága által **Brüsszelben 2007. szeptember 6-7-én** rendezett konferenciára.

A Bizottság fenti Igazgatósága, (továbbiakban DG) 2006. decemberében tartotta első ülését az általa történt kezdeményezésre megalakult **Nemi Diszkriminációval Foglalkozó Hálózat** tagjainak részvételével. A DG képviselőjében elnöklő Belinda Pyke tájékoztatta a megjelenteket, hogy hamarosan honlappal is fog rendelkezni a Hálózat, és tervezik jövőre egy olyan hírlevél megjelentetését, amelyben a tagállamok beszámolhatnak a nemi diszkrimináció területéről előforduló esetekkel, az egyenlő bánásmód testületek ismertethetik a témával kapcsolatban született döntéseiket, tehát ez is - hasonlóan a honlaphoz - tapasztalatcserét fog lehetővé tenni az egyes szervezetek között a Bizottság közreműködésével.

A konferencia elnöke tájékoztatót arról, hogy a szülői szabadság jogát szeretnék a jövőben kiterjeszteni az örökbefogadó szülőkre is, erről ugyanis jelenleg nincs rendelkezés az irányelvben. A tagállamoknak a szülői szabadság jogát mindkét nem vonatkozásában lehetővé kell tenniük nemzeti törvényhozásukban. A Bizottság tervezi, hogy az önfoglalkoztatásról szóló irányelvet - amely jelenlegi szövegében nem tartalmazza megfelelő mértékű és erősségű kötelezettségek bevezetését a tagállamok számára - a jövőben felülvizsgálják

A Hálózat évente két konferenciát tervez, 2008-ban a fő téma az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve és a férfiak és nők bérezése közötti különbség (pay gap) lesz.

Az Európai Parlament és az Európai Bizottság által az Egyenlő Esélyek Mindenkinek Európai Év konferenciájára 2007. október 11-12-én került sor Brüsszelben. A konferencia témája a párbeszéd előmozdítása a civil társadalom és az Európai Unió intézményei között, a már létező antidiszkriminációs jogszabályok és politikák vonatkozásában. A konferenciára meghívást kaptak az esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal foglalkozó testületek, a civil szervezetek, az EP témával foglalkozó tagjai, jogtudósok, és mindazok, akik feladata között szerepel az EU-n belül a diszkriminációval szembeni küzdelem.

A konferencia az Amszterdami Szerződés 13. cikkelyében foglaltakra összpontosított, figyelemmel arra, hogy az EU Bizottság éves politikai stratégiájában 2008-ra meghirdette azokat az új kezdeményezéseket, amelyek a munkaerőpiacon kívüli területeken is célul tűzik ki a nemi alapon, vallási és hitbeli meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkrimináció elleni küzdelmet. A 2007. július 4-én bejelentett új antidiszkriminációs intézkedésekkel kapcsolatban széleskörű konzultáció történik október 15-én, amelynek egyfajta előzetese volt az október 11-12-i konferencia.

A konferencia keretében műhelyprogramok is voltak három témával kapcsolatban. A hatóság részéről Kósáné Kovács Magda EP képviselő asszony által elnökölt workshopban vettünk részt, amelynek témája *„a diszkrimináció bizonyítása az oktatásban és a szociális védelemben”* volt.

2007. november 27-én a hatóság két tagja részt vett **Brüsszelben, az Equinet** által szervezett ünnepélyes konferencián, amely abból az alkalomból került megrendezésre, hogy a hálózat jogi személyiségként - belga törvények szerint bejegyzett non-profit szervezetként - folytathatja tovább működését.

A megnyitó ünnepségen részt vett Nikolaus van der Pas az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális ügyek és Esélyegyenlőségi szakpolitikájáért felelős igazgatóságának főigazgatója, valamint Helene Flautre, az Európai Parlament Emberi Jogi Albizottságának elnöke, akik az Európai Bizottság, illetve a Parlament elvárásait fejtették ki a hálózat működésének kapcsolatban.

Ezt követően november **28-29-én Gentben került megrendezésre az Equinet** következő **tréning**programja, melynek fő témája a különböző szervezetek, intézmények (rendőrségi szervek, üzleti szektor vállalkozásainak) képzése volt az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség területén, illetőleg az egyes képzések tagállami gyakorlatának ismertetése.

Az eseményen előadásokra és workshopokban történő munkavégzésre egyaránt sor került.

A műhelymunkában való részvétel aktív közreműködést igényelt a hatóság részéről, ahol számot kellett adni gyakorlati tapasztalatokról és elméleti tudásról egyaránt, így a két alapvető irányelv, a foglalkoztatási keretirányelv valamint a faji irányelv ismeretéről.

A különböző szekcióülések lehetőséget teremtettek arra, hogy rotációs rendszerben valamennyi résztvevő jelen lehessen azokon.

A **török kormány Miniszterelnöki Hivatalának** megkeresésére, a hatóság 2007. november 5-én fogadta a „*Női esélyegyenlőség előmozdítás*” elnevezésű, az Európai Bizottság által finanszírozott, Twinnig Project keretében magyarországi tanulmányútra Budapestre érkezett török delegációt.

A küldöttség tagjai között török részről Miniszterelnöki Hivatal, a Nőkkel foglalkozó Általános Igazgatóság, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, összesen 10 munkatársai volt jelen, valamint a Hollandiából, a Nemzetközi ügyekért felelős képviselő, mint megfigyelő vett részt a tanulmányúton.

Az európai tanulmányút elsődleges célja, amelynek a hatóság volt az első állomása Hollandia és Írország előtt, egy olyan új, a jövőben felállítandó török esélyegyenlőségi hivatal felállításához szükséges gyakorlati tapasztalatok összegyűjtése volt, amelyhez egy már régebb óta működő esélyegyenlőséggel foglalkozó tagállami szerv saját tapasztalataival hatékonyan tud hozzájárulni. A Twinning projekt célja volt továbbá egy női esélyegyenlőséggel kapcsolatos török nemzeti akcióterv tervezetéhez, más tagállamok tapasztalatainak és az ún. „jó gyakorlatoknak” az összegyűjtése. Ide kapcsolódóan, a küldöttek a társadalommal - különösen a médiával - és a civil szervezetekkel kapcsolatos kommunikációs stratégiák lehetséges változatait kívánták megismerni, illetőleg általánosságban az európai anti-diszkriminációs irányelvek tagállami megvalósítását, valamint ennek gyakorlati tapasztalatait.

A hatóság munkatársai egy 3 órás, előadással egybekötött beszélgetést szerveztek a küldöttség tagjainak, amely során részletesen ismertették a résztvevőkkel a hazai anti-diszkriminációs jogi szabályozás kereteit, kitérve az egyes uniós kötelezettségvállalások megvalósításának menetére, részletesen bemutatva a hatóság létrejöttének jogi és gyakorlati állomásait, illetőleg a hatóság jelenlegi működésének rendszerét.

Figyelemmel arra, hogy a delegáció tagjai a nemi alapon történő diszkrimináció területére voltak elsősorban kíváncsiak, a beszélgetés során olyan jogesetek kerültek napirendre, amelyek a női esélyegyenlőséggel kapcsolatosan a hatóság fennállása óta eddig felmerültek, a munkavállalás, a szolgáltatásokhoz való hozzáférés vagy az oktatás területén, külön kitérve az

anyasággal kapcsolatos egyenlőtlen bánásmód egyes eseteire, valamint a szexuális zaklatás kérdésére.

A hatóság mindennapi működése és az általános, valamint speciális jogi szabályozás felvázolása mellett, a küldöttek megkapták a releváns magyar törvények angol nyelvű fordítását, illetőleg a témához kapcsolódó jogesetek rövidített összefoglalóit, továbbá a hatóság mellett működő Tanácsadó Testület kapcsolódó állásfoglalásait, szintén angol nyelven.

A 2007. december 6-7-én az Egyenlő esélyek mindenkinek 2007-es év Helsingorban megtartott konferenciájának előzménye volt, hogy az Európai Unió Bizottságának megbízásából a 2007-es esélyév keretében a Dán Emberi Jogok Intézete az Unió 10 tagállamának - Dánia, Franciaország, Görögország, Magyarország, Írország, Litvánia, Románia, Svédország, Hollandia és az Egyesült Királyság - résztvevőivel kutatást folytatott a többszörös diszkrimináció jelenségének vizsgálata tárgyában.

A tagállamok kiválasztásánál nemcsak a földrajzi szempontok, hanem az is szerepet kapott, hogy olyan tagállamok is benne legyenek, akik régi illetve új tagjai az Uniónak, azonban az eltérő kultúrák, tapasztalatok és a diszkrimináció elleni küzdelemben elért eredmények, az e területen folytatott munka is jelentőséggel bírt, illetve olyan tagállamok részvételének biztosítása a programban, ahol a roma és traveller közösségek szerepe meghatározó.

A fenti országokból a programban részt vevők csoportja az alábbi volt: nemzeti esélyegyenlőségi testületek (egyenlő bánásmód hatóságok), minisztériumok, amelyek feladata az egyenlő esélyek biztosítása illetve a diszkrimináció elleni küzdelem, Európai valamint nemzeti civil szervezetek, amelyek célja a diszkrimináció áldozatainak megvédése és segítségnyújtás, végül európai és nemzeti szociális partnerszervezetek.

A többszörös diszkrimináció jelenségének felkutatására négy módszert használtak a kutatás során. Irodalmi át- illetve kitekintés nemcsak az Unióban, hanem azon kívüli országokban, így Kanadában, Ausztráliában, USA-ban is, elektronikus kérdőívek szétküldése a résztvevők számára (mintegy 73 kérdőív került ily módon kitöltésre, amelyet kiértékeltek), kerekasztal beszélgetés a résztvevő szervezetek tagjaival (erre Budapesten a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának hivatalában került sor 2007 áprilisában, ahol az EBH munkatársa is jelen volt), végül öt olyan személlyel történő beszélgetés, akik maguk is áldozatai voltak a többszörös diszkriminációnak.

A konferenciát Belinda Pyke, az EU Nők és férfiak közötti egyenlőség, diszkrimináció elleni küzdelem és civil társadalom bizottságának igazgatója nyitotta meg a kutatást végző Dán Emberi Jogi Intézet igazgatójával.

A konferencia előadói szinte kivétel nélkül kitértek arra, hogy jelenleg sem a foglalkoztatási keretirányelv, sem a faji irányelv nem tartalmaz konkrét meghatározást a többes diszkriminációról, és ennek „megfelelően” a tagállamok nemzeti jogalkotása is többnyire adós marad a fogalom meghatározásával. Igaz ugyan, hogy mindkét irányelv hivatkozik arra, hogy a különböző védett tulajdonságok egymást keresztezhetik, így preambulumban kitérnek arra, hogy cél az egyenlőtlenlégek felszámolása, és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség megteremtése, különösen a nők vonatkozásában, akik gyakran áldozatai a többszörös megkülönböztetésnek.

A tagállamokból csak nagyon minimális olyan esetjog látott napvilágot, ahol valakit több védett tulajdonsága miatt ért megkülönböztetés. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó hatóságok képviselőivel folytatott kerekasztal megbeszélésen mindazonáltal egyértelműen kiderült, hogy a jelenség létevel tisztában vannak a jogászok, azonban általában kiválasztják a „legerősebb” tulajdonságot, és figyelmen kívül hagyják a kevésbé domináns, azért, mert esetleg a bizonyítása nehézséget okoz akár vertikálisan, akár a legerősebbel való kombinálása révén.

Nyilvánvaló volt az is, hogy a többszörös diszkrimináció eseteiben problematikus a megfelelő bizonyítékok felsorakoztatása és a megfelelő összehasonlító személy azonosítása.

A konferencián Belinda Pyke mind a nyitó, mind a záróbeszédében megerősítette a nemzeti Egyenlő Bánásmód testületek jelentőségét, felhívva a figyelmet arra, hogy a jövőt ezek a testületek jelentik, akiknek hatásköre van arra, hogy az összes védett tulajdonság tekintetében eljárjanak, és az áldozatokat megkímélik attól, hogy különböző szervezeteknél keressenek jogorvoslatot például akkor, ha több tulajdonság miatt éri őket hátrányos megkülönböztetés.

A konferencia számos ajánlással zárult, melyekkel az egyes szekciók (egyenlő bánásmód testület, minisztériumok, civilek és szociális partnerek képviselői) a workshopokban szintén foglalkoztak.

Decemberben kínai közigazgatási szakemberek hatfős delegációja kereste fel a hatóságot, akiknek tájékoztatást tartottunk működésünkről, a hatóság által vizsgált egyes ügyekről, és az esélyegyenlőségi törvényről. A shanghai résztvevőket elsősorban a munkahelyeken előforduló diszkrimináció kezelése, a férfiak és nők közötti egyenlő bérezés elvének betarttatása valamint az oktatás területén előforduló hátrányos megkülönböztetések esetén történő eljárás érdekelte.

A hatóság, eleget téve az Ebktv. 14.§-ának c)-h) pontjaiban foglalt feladatainak, több nemzetközi szerződés, egyezmény végrehajtásáról szóló jelentést véleményezett: így az Európai Szociális Karta 2007. évi Nemzeti Jelentésének jóváhagyásáról készült Kormány-előterjesztés tervezetét. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium megkeresésére az ILO Alapokmányának 22. cikke alapján elkészítendő beszámolóhoz a jelentés hatóságra vonatkozó egyes fejezeteire részletes munkaanyagot állítottunk össze.

Hasonló munkaanyag összeállítására és megküldésére került sor az ECRI Magyarországról készített harmadik jelentésének a hatóságra, illetve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény hatályba lépését követően kialakult helyzet értékelésére vonatkozó részei vonatkozásában, amelyet megküldtünk az Igazságügyi és Rendészeti Minisztériumnak.

A hatóság a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megkeresésére részletesen kifejtette álláspontját a Gazdasági és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában foglaltak, különösen annak 7. és 8. cikkelyiben írtakra nézve, összevetve ezen rendelkezéseket a hatályos hazai antidiszkriminációs joganyag rendelkezéseivel.

Tevékenyen részt vettünk a romák integrációjának az Európai Unió releváns intézményeiben történő magasabb szintre emelésével kapcsolatos javaslat kidolgozásában, és a Nyílt Társadalom Intézet (OSI) felvetései alapján összeállított konkrét lépésekhez további javaslatokkal járultunk hozzá.

A hatóság részanyagot készített az Európa Tanács Nemzeti Kisebbségek Védelméről szóló, Strasbourgban 1995. február 1-jén kelt Keretegyezményének Magyarországi végrehajtásáról szóló Kormánybeszámolóhoz, amelyet az érintett szervek részére (SzMM, NEKH) megküldött).

Fentiekén kívül - megfelelő anyagi forrás hiányában csak hazai közreműködés mellett - támogattuk a Női Tudósok Európai Platformját (European Platform of Women Scientist), amely szervezetnek 2007-ban osztrák felkérésre támogató tagjai voltunk.

Ugyancsak részt vettünk Budapesten a „*Dead letter or Living Rights*”, (Halott betűk vagy élő jog) záró rendezvényének keretében szervezett kerekasztal megbeszélésen, amelyen a projektben részt vevő bécsi Institute for Advanced Studies teamje bemutatta az EU szociális és munkajogának Közép- és Kelet-Európában megvalósult implementációja témakörében készített tanulmányát.

Függelék

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésével összefüggő jogszabályok jegyzéke

Törvények

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

Kormányrendeletek

4/1997. (I. 22.) Korm. rendelet. az üzletek működéséről és a belkereskedelmi tevékenység folytatásának feltételeiről
 217/1998. (XII. 30.) Korm. rendelet az államháztartás működési rendjéről
 218/ 1999. (XII.28.) Korm. rendelet az egyes szabálysértésekről
 67/2001. (IV. 20.) Korm. rendelet az Országos Fogyatékosügyi Tanács szervezetének és működésének részletes szabályairól
 193/2003. (XI. 26.) Korm. rendelet a költségvetési szervek belső ellenőrzéséről
 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól
 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról
 335/2005. (XII. 29.) Korm. rendelet. a közfeladatot ellátó szervek iratkezelésének általános követelményeiről

Miniszteri rendeletek és kormányhatározatok

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

Irányelvek

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

a Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.