

TÁJÉKOZTATÓ

az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség
előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
alkalmazásának tapasztalatairól

*Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló
2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*

Kiadja az Egyenlő Bánásmód Hatóság

Felelős kiadó:	Dr. Honecz Ágnes
Szerkesztő:	Dr. Gregor Katalin, Dr. Pánczél Márta
Grafika:	Koczka Kristóf
Tipográfia és borítóterv:	Kollár Levente
Készült:	Pauker-Holding Kft., Budapest

ISSN 2060-7245

Tartalom

Bevezető	7
I. A hatóságról	9
II. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenysége a számok tükrében	11
III. Esetek a hátrányos megkülönböztetés különböző területeiről	15
1. Áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele	15
Ha csak egy széken múlik (EBH/362/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)	15
Vakvezető kutya a sörözőben (EBH/522/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)	15
A látássérültek számára is hozzáférhetővé kell tenni az internetszolgáltatást (EBH/50/2015 – jogsértést megállapító határozat)	16
Az internetes ügyintézés biztosítása nem mentesít az akadálymentesítési kötelezettség alól (EBH/233/2015 – jogsértést megállapító határozat)	18
Járadékosnak is járhat hitelkártya (EBH/230/2015 – jogsértést részben megállapító határozat)	19
Hunyó csak az lehet, aki bújócskázik (EBH/497/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)	20
Ki repülhet Torontóba? (EBH/443/2015, EBH/487/2015 – panaszkérelmet elutasító határozatok)	22
Öreg bútordarab a bíróságon (EBH/472/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)	23
2. Foglalkoztatás	25
Politikai irányultsága miatt szüntették meg a jogviszonyát (EBH/68/2015 – jogsértést megállapító határozat)	25

A roma közfoglalkoztatott nem lehetett kormánytisztviselő (EBH/304/2015 – jogsértést megállapító határozat)	26
Romákat most sem kérünk! - Ismételt jogsértés (EBH/138/2015 – jogsértést megállapító határozat)	27
A kölcsönzött munkavállalónak is ugyanannyi jár (EBH/173/2015 – jogsértést megállapító határozat)	27
Nem védett tulajdonság, ha valaki mindenkinél okosabb (EBH/424/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)	30
Beiskolázás 60 év felett (EBH/275/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)	32
Negyven év alattiak jelentkezését várjuk! (EBH/449/2015 – jogsértést megállapító határozat)	33
3. Oktatás	34
Sajátos nevelési igényű óvodás gyerekek ellátása (EBH/4/2016, EBH/164/2015, EBH/121/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezségek)	34
Cukorbeteg gyermekek az óvodában (EBH/212/2015, EBH/155/2015 – jogsértést megállapító határozat és panaszkérelmet elutasító határozat)	36
Roma fiú a szakmai gyakorlaton (EBH/274/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)	40
4. Egyéb ügyek	41
Disznóvágás a cigánysoron (EBH/301/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)	41
Nőnek született, férfiként nyugdíjazták (EBH/379/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)	42
Nem részesült tűzifajuttatásban, mert kampányolt a helyhatósági választásokon (EBH/224/2015 – jogsértést megállapító határozat)	43
5. Ügyek a bíróság előtt	44
Nem hosszabbították meg a várandós nő munkaszerződését (EBH/189/2014 – jogsértést megállapító határozat) A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.K.33.693/2014/6. sz. ítélete	45

Egy nő kukásautón? (EBH/280/2015 – jogsértést megállapító határozat) A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.33.230/2015/4. sz. ítélete	45
A mellőzött operaénekes - Művészeti koncepció vagy érdekképviselési tevékenység? (EBH/130/2015 – jogsértést megállapító határozat) Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.K.33.277/2015/8. sz. ítélete	46
Különböző nemzetiségi önkormányzatok eltérő működési támogatása (EBH/116/15/2014 – jogsértést megállapító határozat) A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.32.814/15. sz. ítélete	48
Mopeddel a buszon – A szakértő közbeszól (EBH/706/2013 – jogsértést megállapító határozat) Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 21.K.31.365/2013/23. sz. ítélete A Kúria Kfv.III.37.736/2014/4. ítélete	50
Heti három óra logopédia – Nincs rá megoldás? (EBH/131/16/2014 – jogsértést megállapító határozat) A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.32.454/2014/17. sz. ítélete	51
Az igazságérzék nem védett tulajdonság (EBH/109/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat) A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.31.996/2014/15. sz. ítélete A Kúria Kfv.III.37.615/2015/4. sz. ítélete	54
IV. Nemzetközi kapcsolatok	57
Equinet – Egyenlőségi testületek európai hálózata	57
EIGE - Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete	59
FRA – Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége	59
V. Kommunikáció és partnerség	61
V.I A megyei egyenlőbánásmód-referenci hálózat	71

Bevezető

A 2015-ben 10 éves Egyenlő Bánásmód Hatóság működésének törvényben meghatározott célja a hatékony jogvédelem biztosítása a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára.

Nyitott kérdés volt 2015-ben, hogy a szervezet első évtizedének nagy részében rendelkezésünkre álló és a hatósági munkát erősítő kiemelt projekt forrásai és személyi kapacitása nélkül, elért eredményeink milyen szinten lesznek fenntarthatóak és fejleszthetőek.

A hatósági munka „erősítése” főként kommunikációs oldalról az Ebktv.-ben meghatározott mandátumunk sokrétűsége miatt és folyamatosan szükséges, mivel a szervezet feladatköre a panaszkezelésen túlmenően, a hatósági jogalkalmazástól jellegében teljesen különböző segítségnyújtási, tájékoztatási és együttműködési tevékenységeket is felölel.

A feladatellátást még összetettebbé teszi, hogy ezekkel a jórészt promócionális, kommunikációs, közreműködési tevékenységekkel úgy kell a diszkrimináció áldozatait támogatni és megerősíteni, az egyenlő bánásmód megtartására kötelezettek pedig jogkövető magatartásra ösztönözni, hogy a hatóság és a hatósági eljárás pártatlansága megkérdőjelezhetetlen maradjon.

A 2015-ben kialakított Kommunikációs és Partnerségi Főosztályunk sikerrel osztotta meg és vitte tovább kommunikációs és oktatási eredményeinket, fejlesztette az intézmény online arculatát.

A hatóság jogászai a hatósági eljárások, vidéki tárgyalások és a bírósági képviselő mellett minden megtettek azért, hogy az EBH a reszponzivitását megőrizve tudjon eleget tenni 2015-ben is a számos tudásmegosztásra, előadásokra, képzéseken való részvételre vonatkozó megkeresésnek.

A kezdetektől törekedtünk az antidiszkriminációs ismeretek bevezetésének elősegítésére a felsőoktatásban. Idén ez a célkitűzésünk a megvalósulás felnőttoktatási szintjét érte el, befejeződött az EBH tananyagával kezdeményezett képzési program akkreditálása a közszolgálati tisztviselők továbbképzési programjegyékébe.

A joghoz jutást elősegítő, hazai és EU-s szinten is jó gyakorlatnak számító országos ügyfélfogadási hálózatunk (19 egyenlőbánásmód-referens) stabilan működtethetőnek bizonyult, és továbbra is biztosítja a hatóság gyors, közvetlen elérhetőségét minden megyében.

Éves tevékenységünk összefoglaló kiadványából tájékozódhat a hatóság munkájának részleteiről, éves statisztikai adatairól, valamint a diszkrimináció kiemelt területein 2015-ben kivizsgált, jogerős eseteinkből is talál válogatást.

Dr. Honecz Ágnes

I. A hatóságról*

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ellenőrzi Magyarországon az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, az ország egész területére kiterjedő illetékességgel. Az EBH független, autonóm államigazgatási szerv. Feladatait csak törvényben lehet megállapítani. Feladatkörében nem utasítható, tevékenységét más szervektől elkülönülten, befolyásolástól mentesen végzi. Az EBH elnökét a miniszterelnök javaslatára a köztársasági elnök kilenc évre nevezi ki.

Az EBH elsődleges feladata a diszkriminációs ügyekben benyújtott panaszok, bejelentések kivizsgálása. A hatóság a közigazgatási eljárás szabályai szerint folytat vizsgálatot, munkáját az országos lefedettségű egyenlőbánásmód-referensi hálózat segíti. A hatóság a diszkriminatív magatartások megelőzését, felismerését, a diszkriminációmentes szemlélet elsajátítását a jogalkalmazás mellett szakmai publikációkkal, programokkal és információs kiadványokkal támogatja.

Az EBH tevékenységének jogi kereteit Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg.

Diszkrimináció

A diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. A törvény (Ebktv.) értelmében akkor sérül az egyenlő bánásmód követelménye, azaz akkor valósul meg diszkrimináció, ha valakit vagy valakiket a törvényben felsorolt úgynevezett védett tulajdonságuk miatt ér sérelem. A védett tulajdonságok az Ebktv.-ben felsorolt olyan tulajdonságok, jellemzők, amelyek alapján a megkülönböztetés a törvény értelmében sérti az egyenlő bánásmód követelményét, tehát diszkriminációnak minősül.

Az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok:

- nem
- faji hovatartozás
- bőrszín
- nemzetiség
- nemzetiséghez való tartozás
- anyanyelv
- fogyatékoság
- egészségi állapot
- vallási vagy világnézeti meggyőződés
- politikai vagy más vélemény
- családi állapot
- anyaság (terhesség) vagy apaság

* Az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. szabályozza. A jogszabályra a tájékoztató kiadvány Ebktv. rövidítéssel hivatkozik.

- szexuális irányultság
- nemi identitás
- életkor
- társadalmi származás
- vagyoni helyzet
- foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- érdekképviselőhez való tartozás
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, amelyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok. A nemzetközi gyakorlattal összhangban a törvénnyel védelmezett tulajdonságok a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak. A törvényi felsorolás ugyanakkor nem zárt, a felsorolásban az „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” is szerepel (Ebktv. 8. § t) pont). Ez azonban nem jelenti azt, hogy a törvény a megkülönböztetést, a zaklatást egy személy vagy csoport bármilyen egyéb tulajdonsága, helyzete alapján diszkriminációnak tekintené. Az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni, ebben a körben is csak a törvényben felsoroltakhoz hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek fogadhatók el védett tulajdonságként.

A diszkrimináció megvalósulhat közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel, közvetett hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással, jogellenes elkülönítéssel (szegregáció) és megtorlással.

Jelen kiadvány az EBH 2015. évi tevékenységéről nyújt információkat. Az EBH-ról és eljárásáról a hatóság honlapján további részletes tájékoztatás olvasható.

II. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenysége a számok tükrében

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz 2015-ben 733 írásos beadvány érkezett. Az előző évről áthúzódó 151 üggyel együtt összesen 884 panasszal foglalkozott a hatóság a tavalyi évben. A megyei egyenlőbánásmód-referensek 84 panaszt továbbítottak 19 megyéből és további 1746 ügyfélkapcsolatot rögzítettek az ügyfélfogadásokon.

A legtöbb panasz Budapestről, Pest és Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből érkezett, a legkevesebb panaszos pedig Vas, Nógrád és Veszprém megyéből kezdeményezte a hatóság eljárását.

2015-ben 407 ügyben folyt hatósági eljárás, további 477 esetben levélben tájékoztatta az ügyfeleket a hatóság arról, hogy jogorvoslati kérelmükkel mely más szerveket tudnak felkeresni, mert az nem tekinthető diszkriminációs panasznak.

A hatóság munkatársai 34 alkalommal Budapesten tartottak tárgyalást, vidéken további 33 tárgyaláson vettek részt.

A 2015-ben vizsgált ügyekben – a 2014-es évhez hasonlóan – a kérelmezők a védett tulajdonosságok közül a panaszbeadványban leggyakrabban a fogyatékossgot (74 esetben), a nemzetiséghez tartozást (64 esetben) és az anyaságot (terhességet) vagy apaságot (39 eset) jelölték meg. A hatóság határozataiban a kérelmező fogyatékossgával kapcsolatban állapította meg leggyakrabban az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét.

2015-ben 240 közigazgatási döntés született. A hatóság eljárása 110 esetben elutasító határozattal, 70 esetben eljárást megszüntető végzéssel zárult (eredménytelen hiánypótlási felhívás, visszavont kérelem), 10 esetben érdemi vizsgálat nélküli elutasítással végződött.

A hatóság 33 esetben állapította meg, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és 17 esetben a felek egyezségkötését jóváhagyó határozatot hozott.

A hátrányos megkülönböztetés területeit tekintve a legtöbb jogsértést megállapító határozat a foglalkoztatással kapcsolatban született (15 jogsértést megállapító határozat), amelyet a szolgáltatások igénybevételének területe követ, többek között az akadálymentesítés hiánya miatt megállapított jogsértésekkel (7 eset), illetve az önkormányzatok és szerveik hatáskörébe tartozó ügyekkel (5 eset).

A szankciók körében a hatóság a legtöbb esetben eltiltotta az eljárás alá vont ügyfelet a további jogsértő magatartástól. Bírság kiszabására a megállapított jogsértések 82 %-ában, 27 esetben és összesen 8.305.000 Ft összegben került sor. Minden harmadik ügyben a határozat nyilvánosságra hozatalának elrendelését is tartalmazta a közigazgatási döntés a hatóság, illetve az eljárás alá vont ügyfél honlapján.

A hatóság döntéseivel szemben (a 2014. évi döntésekkel együtt) 24 esetben fordult az ügyfelek valamelyike bírósághoz 2015-ben.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság két határozatot és két végzést helyezett hatályon kívül, és új eljárás lefolytatására utasította a hatóságot. Az EBH az ítéletek közül kettőnek kezdeményezte a felülvizsgálatát a Kúrián. Az eljárások folyamatban vannak. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5 esetben a hatóság döntésének felülvizsgálatát kérő felperesi keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül utasította el. További 13 esetben érdemi döntéssel utasította el a kereseti kérelmet, azaz a bíróság a hatóság döntését az eljárási és anyagi jogszabályok tekintetében is megala-

pozottnak találta. Három esetben a felperes elállt a keresetétől, ezért a bíróság megszüntette a pert. 2015. december 31-én 17 hatósági ügyben volt folyamatban közigazgatási per.

A Kúria 2015-ben két esetben találta megalapozottnak a hatóság felülvizsgálati kérelmét. Ezekben az ügyekben hatályon kívül helyezte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletét, egyszerűsített elutasította a felperesi kereseteket. További három esetben hatályában fenntartotta a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság olyan ítéleteit, amelyek a hatóság döntését megalapozottnak tartották és elutasították a felperesek keresetét. Egy ügyben találta a Kúria megalapozatlannak a hatóság felülvizsgálati kérelmét a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletével szemben, és hatályában fenntartotta a megtámadott döntést.

Az EBH 2009-2014 között megvalósított szakmai kommunikációs programja felkeltette a hatósági információk megosztásra irányuló igényt. Az EBH digitális tereinek és szolgáltatásnyújtási tevékenységének modernizált eszközei és arculatai 2015-re megsokszorozták az intézményi kommunikáció lehetőségét. A program befejezése után a hatóság szervezeti felépítése 2015. január 1-től Kommunikációs és Partnerségi Főosztállyal bővült. A Főosztály alapfeladata a hatósági tájékoztatás és információszolgáltatás nyilvánosságával a diszkriminációmentesség elvének, az egyenlő bánásmód követelményének és védelmének, a jogorvoslat lehetőségének és a diszkriminációval szemben garantált jogok érvényesülésének kommunikációs támogatása.

A hatóság a jogalkalmazás mellett a diszkrimináció megelőzésében tudásmegosztással és az intézményi kommunikáció fejlesztésével vesz részt. A Kommunikációs és Partnerségi Főosztály a hatóság feladatmegvalósító és koordináló szervezeti egysége. Kommunikációs aktivitásait az aktuális információk, folyamatok és jó gyakorlatok hatékony elérését szolgáló kampányokkal és kiadványokkal tervezi, valamint a hatóság folyamatos jelenlétével az offline és online kommunikációs térben.

Az EBH **884** beadványt vizsgált



733 írásos megkeresés
+151 ügy 2014-ből



A megyei referenci hálózaton
keresztül **84** panasz érkezett,



a hálózat további **1746** ügyfélkapcsolatot rögzített.

407 eljárás

477 tájékoztatás

Az új szervezeti egység látja el „A diszkrimináció elleni küzdelem, a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka fejlesztése” című pályázati program fenntartási feladatait. Az Eu 2020 Partnerségi Megállapodásban és az operatív programokban kiemelt fontosságú cél a horizontális politikák érvényesítése, amelynek az Egyenlő Bánásmód Hatóság bevonásával kell megvalósulnia. A jelentkező feladatokat a Kommunikációs és Partnerségi Főosztály koordinálja.

III. Esetek a hátrányos megkülönböztetés különböző területeiről

1. Áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele

Számos panasz érkezett a hatósághoz a kereskedők és szolgáltatók eljárása miatt 2015-ben is. A hatóság eljárása több esetben a felek egyezségkötését jóváhagyó határozattal zárult.

Ha csak egy széken múlik

(EBH/362/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)

A következő eset jó példa arra, hogy sokszor a legkisebb empátia, odafigyelés elegendő a fogyatékos személyek hátrányos helyzetének, kiszolgáltatottságának csökkentéséhez.

A mozgásszervi fogyatékos kérelmező azt panaszolta a hatóság előtt, hogy egy üzlet próbafülkéjében nem volt szék. Kérelmezőnek egyik lábát amputálták, ülőalkalmatosság nélkül nem tudta felpróbálni a kiválasztott ruhaneműt. Segítséget kért egy eladótól, aki megígérte, hogy hoz széket. Erre azonban nem került sor, ezért az üzlet másik munkatársához fordult, aki azonban határozottan visszautasította a kérés teljesítését.

A hatóság eljárásában az üzletet üzemeltető bepanaszolt cég vitatta a kérelmező által előadottakat. Arra hivatkozott, hogy hoztak széket a próbafülkébe, de a kérelmező azt nem várta meg, hanem indulatosan elhagyta az üzletet. Mindazonáltal kinyilvánította, hogy nagy hangsúlyt fektet az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, és az ügy békés rendezésére törekszik, ezért egyezséget ajánlott a kérelmezőnek.

A megegyezésre kérelmező is nyitott volt, és az eljárás során a felek között az egyezség létrejött. Az egyezségben a bepanaszolt cég kifejezte sajnálatát a kérelmezőt ért kellemetlenségért, és vállalta, hogy a vásárlók kérésére ülőalkalmatosságot biztosít az érintett üzletben. Vállalta továbbá azt is, hogy továbbképzést tart az üzletben dolgozó munkavállalók számára a fogyatékos vásárlók megfelelőbb kiszolgálása érdekében és a továbbképzés lebonyolításáról a hatóságot az egyezségben megjelölt határidőn belül tájékoztatja. Végezetül a bepanaszolt cég vásárlási utalványt is felajánlott a kérelmezőnek. A felek egyezségét a hatóság határozatával jóváhagyta.

Vakvezető kutya a sörözőben

(EBH/522/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)

Annak ellenére, hogy a vakvezető kutyákkal kapcsolatos megfelelő jogi szabályozásra már évekkel ezelőtt sor került, érkeznek még panaszok a hatósághoz azért, mert a vakvezető kutyát nem engedik be egyes üzletekbe, vendéglátóhelyekre.

A vakvezető kutyával közlekedő látássérült kérelmező egy sörözővel szemben nyújtott be kérelmet a hatósághoz. Panasolta, hogy barátaival volt a szolgáltató egységben, amikor a pincéernő – még mielőtt rendelhetett volna – felszólította, hogy a kutyájával hagyja el a helyiséget. A kérelmező tájékoztatta a pincéernőt, hogy ő maga látássérült, a kutyája vakvezető kutya, ezért a jogszabályok alapján behozhatja az üzletbe. A pincéernő azonban hivatkozott a kifüggesztett matricára, mely szerint kutyával belépni tilos. A kérelmező kénytelen volt a sörözőből távozni, bár a kutyán rajta volt a szokásos jelzéssel ellátott vakvezető kutyahám.

A szolgáltató egység üzemeltetője az eljárásban elismerte a történeteket, amely miatt sajnálatát fejezte ki és egyezségi kötést kezdeményezett.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 7/C. § szerint a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása érdekében a fogyatékos személy az önálló életvitelét segítő kutyáját – külön jogszabályban meghatározottak szerint – beviheti a közszolgáltatást nyújtó szerv, intézmény, szolgáltató mindenki számára nyitva álló területére.

A segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól szóló 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet 9. § (1) bekezdés b) pontja szerint „A Fot. 7/A. § (1) bekezdésében meghatározott, a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása érdekében a gazda és a kiképző (a továbbiakban együtt: segítő kutyát alkalmazó személy) jogosult a – (2) bekezdés szerinti kivétellel – segítő kutyával tartózkodni és a segítő kutyát használni a lakosság elől elzárt területek kivételével a Fot. 4. § f) pontja szerinti közszolgáltatást nyújtó szerv, intézmény, szolgáltató területén és egyéb, mindenki számára nyitva álló létesítményben (területen), így különösen üzletben, ideértve az élelmiszert árusító üzletet és a vendéglátó üzletet is”.

Az eljárás során a felek egyezségi kötöttek. Az üzemeltető vállalta, hogy a kérelmezőnek sérelmet okozó alkalmazott figyelmét felhívja az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására, különösen a vakvezető kutyákra vonatkozó rendelkezésekre. Az eljárás alá vont felajánlotta továbbá, hogy egy a kérelmező által megnevezett vakvezető kutya-kiképző iskola részére 80.000 Ft-ot, valamint a kérelmező számára a kutya tartásával kapcsolatos költségekre 20.000 Ft-ot megfizet. A hatóság az egyezségi határozatával jóváhagyta. Az átutalás teljesítését az üzemeltető a hatóság számára a banki kivonatokkal igazolta.

A látássérültek számára is hozzáférhetővé kell tenni az internetszolgáltatást

(EBH/50/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Az egyenlő esélyű hozzáférés megvalósítása, illetve az akadálymentesítés követelménye az információs társadalmi szolgáltatásokra is vonatkozik, és az információs esélyegyenlőség megteremtését is jelenti. Elmulasztása esetén megállapítható az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése.

A hatóság eljárását kezdeményező látássérült kérelmező sérelmezte, hogy elektronikus postafiókjának webmail-felületen keresztül elérhető változata számára nem hozzáférhető. Az általa használt képernyőolvasó szoftver nem tudja azt értelmezni, kérelmező ezért a postafiókját nem tudja használni. (A webmail-felület biztosítja a postafiók elérését felhasználónév és jelszó megadását)

A panaszosok által leggyakrabban megjelölt védett tulajdonságok

fogyatékoság

74

nemzetiséghez tartozás

64

anyaság/apaság

39

követően bármilyen számítógépről.) A kérelmező sérelmezte azt is, hogy a bepanaszolt távközlési szolgáltató internetes oldalán közzétett díjcsomagválasztó felületet sem tudja használni. Az oldal teljesen grafikus, a látássérültek képernyőolvasó szoftvere ezért azt sem tudja értelmezni.

Az eljárás során megállapítható volt a kérelmező ún. védett tulajdonsága (fogyatékosága) és az őt ért hátrány (a szóban forgó felületek számára – látássérült személyként – nem egyenlő eséllyel hozzáférhetőek) közötti ok-okozati összefüggés fennállása. A hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy van-e az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indoka annak, hogy a kérelmező számára az eljárás alá vont szolgáltató előfizetéses rendszerében az elektronikus postafiók webmail-felületen nem elérhető és a látássérült személyek számára a díjcsomagválasztó felület sem hozzáférhető.

A hatóság osztotta a kérelmező érvelését abban, hogy az elektronikus postafiók két módon, azaz levelező kliensen, illetve webmail-felületen keresztül is elérhető, ebből azonban nem következik, hogy a szolgáltatónak elegendő lenne – a látó személyekével azonos előfizetési díj megfizetése mellett – csupán az egyik elérést biztosítani a látássérült felhasználók számára. Az elektronikus postafiók elérésének két módja között ugyanis lényeges különbség van: a levelező kliens útján a postafiók csak a kérelmező otthoni számítógépén, míg webmail-felületen keresztül bármely számítógépről elérhető, amely internetkapcsolattal rendelkezik. A fenti kérdés eldöntésénél a hatóság alapvető fontosságúnak tekintette, hogy a kérelmező által sérelmezett szolgáltatások nem egyenlő esélyű hozzáférését a látássérült személyek számára az eljárás alá vont maga is elismerte, annak észszerű indokát nem kívánta adni. Az eljárás alatt a szolgáltató nyilatkozataiban kifejtette, hogy maga is fontosnak tartja a probléma megoldását és kötelezően figyelembe veendő szempontrendszerrel dolgozott ki annak érdekében, hogy 2017-ig valamennyi online felületét akadálymentessé tegye.

A hatóság megállapította, hogy a jogviszony természetével összefüggő, tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indoka nem mutatható ki annak, hogy az eljárás alá vont szolgáltató panaszolt szolgáltatásai a látássérült személyek számára nem egyenlő eséllyel hozzáférhetőek.

A hivatkozott online felületek látszólag mindenki számára, azonos térítési díj ellenében, ugyanolyan módon hozzáférhetőek, a látássérültek számára kifejlesztett képernyőolvasó szoftverek segítségével azonban használhatatlanok. Ez a körülmény a szóban forgó online felületeket használni kívánó minden látássérült személyt érinti, azaz rájuk nézve lényegesen nagyobb arányban hátrányos, mint a

velük összehasonlítható helyzetben lévő, nem látássérült személyek esetében. A hatóság megállapította, hogy a látássérült személyek – így a kérelmező – számára e szolgáltatások eltérő minőségűnek tekinthetők, ezért az eljárás alá vont szolgáltató a kérelmezővel szemben közvetett hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság határozatában kötelezte az eljárás alá vont távközlési szolgáltatót, hogy a jogsértő állapotot szüntesse meg és a felületeket meghatározott határnapig a látássérült személyek számára tegye egyenlő eséllyel hozzáférhetővé. A hatóság határidővel kötelezte az eljárás alá vontat arra is, hogy a webmail-felület korábbi, képernyőolvasó szoftverrel használható változatát a felület teljes akadálymentességének megvalósulásáig tegye elérhetővé a kérelmező számára. A szankció meghatározása során a hatóság figyelembe vette, hogy a korábban akadálymentes felületet változtatta meg az eljárás alá vont szolgáltató úgy, hogy az a látássérült személyek számára nem egyenlő eséllyel hozzáférhető.

Tekintettel arra is, hogy az eljárás alá vont alapvetően olyan szolgáltatásokat nyújt ügyfeleinek, amelynek során az infokommunikációs akadálymentességre különösen tekintettel kell lenni, a hatóság egyidejűleg 30 napra elrendelte a jogerős határozat nyilvános közzétételét is.

Az internetes ügyintézés biztosítása nem mentesít az akadálymentesítési kötelezettség alól

(EBH/233/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Az elektronikus ügyintézés elterjedése kétségkívül kedvezően befolyásolja a mozgáskorlátozottak hozzáférési lehetőségeit a közszolgáltatásokhoz, azonban – mint az alábbi példa is mutatja – az elektronikus ügyintézési lehetőségek megteremtése nem mentesít az egyébként fennálló akadálymentesítési kötelezettség alól.

A hatóság közérdekű bejelentés alapján hatósági jogkört gyakorló szervezettel szemben hivatalból indított eljárást. A közérdekű bejelentés szerint a hatósági jogkört gyakorló szervezet ügyfélszolgálatát K. városban nem akadálymentes, az ügyféltérbe a kerekesszékekkel közlekedő, mozgásszervi fogyatékos személyek nem tudnak bejutni.

Az eljárás alá vont szervezet képviselője a hatóság felhívására elismerte, hogy a szóban forgó ügyfélszolgálat nem akadálymentes. Előadta, hogy az ügyfélszolgálat helyiségeit 2001-től bérlő helyi önkormányzattól. Az épületnek nem tulajdonosa, arra nézve kizárólagos használattal sem rendelkezik. Az akadálymentesítést a bérbeadó az épület műszaki adottságai miatt nem tudta elvégezni, ezért az eljárás alá vont másik, akadálymentes és bérbe vehető ingatlant keresett a városban, de csak 2015 februárjában talált megfelelőt. Az új épület használatba vétele az eljárás során folyamatban volt. Az eljárás alá vont hatóság úgy nyilatkozott, hogy az ügyfélszolgálat átköltöztetése 2015 novemberében megtörténik. Jogi álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült azáltal, hogy az ügyfélszolgálat nem akadálymentes, ugyanis a hatáskörükbe tartozó ügyek döntő többsége telefonon és interneten is intézhető, a megyeszékhelyen található ügyfélszolgálat pedig akadálymentes.

A hatóság a védekezést nem fogadta el. A hatósági tevékenységre mint közszolgáltatásra vonatkozóan a Fot. 2007. május 1. és 2014. január 1. között hatályos 7/B. §-ának (1) bekezdése a 2007. április 1-jén már működő közszolgáltatások akadálymentesítését 2010. december 31. napjáig írta elő. A Fot.-ban foglalt akadálymentesítési határidők mentesülési határidők voltak, azoknak lejártáig a már

működő közszolgáltatások és meglévő középületek esetében lehetett arra hivatkozni, hogy az akadálymentesítési kötelezettség még nem áll fenn. Új szolgáltatásnál, épületnél ilyen mentesülési lehetőség nem volt, jelenleg pedig már egyáltalán nincs. Az egyenlő esélyű hozzáférés, ezen belül az akadálymentesség követelménye tehát valamennyi hatósági tevékenység mint közszolgáltatás tekintetében fennáll. Az eljárás alá vont szervezetnek 2010. december 31-ig megfelelő hosszúságú idő állt rendelkezésére ahhoz, hogy szolgáltatásának egyenlő esélyű hozzáféréseiről, a szolgáltatásnyújtást magában foglaló épület (épületrész) akadálymentességéről gondoskodjon. 2001. december 1. napján, a bérleti szerződés létrejöttékor hatályos Fot. 29. § (6) bekezdése is előírta a meglévő középületek akadálymentesítését 2005. január 1. határidővel. A bérleti szerződés megkötése után 13 év telt el addig, amíg az eljárás alá vont szervezet 2014 novemberében a város jegyzőjéhez fordult az ügyben, tehát a probléma megoldása érdekében érdeminek tekinthető lépést tett.

Az eljárás alá vont szervezet hivatkozott arra, hogy közszolgáltatása igénybeviteléhez rendelkezésre áll személyes megjelenéssel nem járó alternatíva, a telefonos vagy internetalapú ügyintézés. Elismerte azonban, hogy erre minden ügyben nincs lehetőség, ezért érvelését a hatóság kimentésként nem fogadta el. Emellett a hatósági tevékenység esetében, amelynél az ügyintézés alapvetően nem az ügyfél akaratától függ, hiszen az jogszabályi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos, nem fogadható el a mozgásukban korlátozott személyek kizárása a személyes ügyintézésből, és lehetőségeiknek a telefonos, illetve elektronikus ügyintézésre korlátozása pusztán azért, mert a hatósági tevékenységet ellátó szervezet nem teljesítette törvényben meghatározott akadálymentesítési kötelezettségét. Nem fogadta el kimentésként a hatóság az eljárás alá vont szervezet azon hivatkozását sem, hogy a megyeszékhelyi ügyfélszolgálat akadálymentes, ugyanis az odautazás nyilvánvalóan terhesebb, tehát hátrányosabb, mint a lakóhelyhez közeli, helyi ügyintézés, és az különösképpen éppen a mozgásukban korlátozott személyek elé állít további akadályokat.

A hatóság határozatában megállapította a jogsértést, és 2016. január 31-i határidővel kötelezte az eljárás alá vont szervezetet a jogsértő állapot megszüntetésére, továbbá a határozatban foglalt kötelezés végrehajtásának igazolására. Kötelezettségének az eljárás alá vont szervezet eleget tett.

Járadékosnak is járhat hitelkártya

(EBH/230/2015 – jogsértést részben megállapító határozat)

2015-ben is több eljárást folytatott a hatóság pénzügyintézetekkel szemben. Az alábbi eset példa arra is, hogy a hatóság a törvényben tételesen fel nem sorolt tulajdonságot az egyéb helyzet körében értékelte védett tulajdonságként.

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy egy bank őt hátrányosan megkülönböztette, amikor járadékos státusza miatt hitelkártya-kérelmét két alkalommal, folyószámlához kapcsolódó többletszolgáltatás iránti igényét pedig egy esetben elutasította.

A hatóság az ügyben azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont pénzügyintézet a kérelmezővel szemben egyéb helyzetével (járadékos státuszával) összefüggésben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, amikor banki szolgáltatásokra vonatkozó igényléseit elutasította.

A járadékos státusz a törvényben nincs nevesítve, a hatóság ezért először azt vizsgálta meg, hogy értékelhető e az egyéb helyzet körében védett tulajdonságként. Ezzel kapcsolatban megállapította,

hogy a járadékos státusz tárgyilagosan igazolható, nem az egyén döntésén alapul, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságot takar, és mint ilyen, az adott esetben védett tulajdonságnak tekintendő. Kiemelte a hatóság ebben a vonatkozásban, hogy a teljesítőképesség csekély volta sztereotípiaként kapcsolódik a járadékos léthez.

A bank az eljárásban úgy nyilatkozott, hogy az első hitelkártya-igénylést bankárhiba miatt fel sem dolgozták, a bankár valószínűleg elfelejtette rögzíteni. A második – a folyószámlához tartozó többlétszolgáltatást érintő – igényléssel kapcsolatban az eljárás alá vont pénzügyintézet arra hivatkozott, hogy a kérelmet a szükséges melléletek hiánya miatt utasította el. Az állítást a kérelmező nem vitatta. A bank előadása szerint a harmadik igénylés elutasítására azért került sor, mert a kérelmező nem felelt meg a hitelbírálati feltételeknek, pontosan azonban nem tudta megjelölni illetve részletezni, hogy mi vezetett az elutasításhoz.

Az első igénylés tekintetében a hatóság megállapította, hogy a kérelmező megfelelt a hitelkártya-igénylés banki feltételeinek. Nem fogadta el a bank kimentését, mivel a pénzügyintézet maga csatolta be az igénylés képernyőfelvételét, azaz megállapítható volt, hogy a kérelmet rögzítették. Bankárhibát igazoló bizonyítékot – noha a bizonyítási teher a bank oldalán jelentkezik – a pénzügyintézet nem terjesztett elő. A hatóság megállapította, hogy a bank az első igénylés vonatkozásában kérelmező egyéb helyzetével, járadékos státuszával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A második igénylés esetében a hatóság elfogadta a bank kimentését, amely szerint az elutasításra azért került sor, mert a kérelmező nem csatolta a kérelem összes mellékletét, és megállapította, hogy az eljárás alá vont pénzügyintézet a tárgyilagossá mérlegelés szerinti, az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő, észszerű indokát adta a kérelem elutasításának.

A harmadik igényléssel kapcsolatban a hatóság megállapította, hogy kérelmező szintén megfelelt az igénylés alapfeltételeinek, a kérelem képernyőfelvételének vizsgálatából azonban megállapítható volt, hogy azon kérelmező „alkalmazotti” státusszal van feltüntetve és nyugdíjas státusza az igénylésen nem szerepelt. Az eljárás alá vont pénzügyintézet tehát az igénylés elbírálásakor kérelmező járadékos státuszát hitelbírálati tényezőként nem vehette figyelembe, és abban a tudatban utasította el a kérelmet, hogy kérelmező alkalmazotti. Bár az eljárás alá vont bank nem bizonyította, hogy milyen okból tagadta meg az igénylés pozitív elbírálását, megállapítható volt, hogy az elutasítás indoka nem lehetett kérelmező járadékos státusza. A kérelmező védett tulajdonsága és az elszenvedett hátrány között tehát okozati összefüggés nem állt fenn.

A hatóság a szankciók körében eltiltotta a pénzügyintézetet a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 1.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte, továbbá elrendelte a jogsértést megállapító, a jogsértő nyilvános adatainak kivételével anonimizált határozat nyilvánosságra hozatalát 30 nap időtartamra.

Hunyó csak az lehet, aki bújócskázik

(EBH/497/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)

A hatósági eljárás során mindig meg kell vizsgálni, hogy a felek között fennállt-e olyan jogviszony, amelyben a bepanaszolt szervezet a kérelmezővel szemben a törvény értelmében köteles megtartani

az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyen jogviszony hiányában ugyanis – ahogyan ebben az ügyben látható – a kérelmet el kell utasítani. Az alábbi eset arra is példa, hogy ha a hatósági eljárás során a bepanaszolt szervezeten kívül másik olyan szervezet felelőssége is felmerül, amellyel szemben hivatalból nem indítható eljárás, a sérelmet szenvedett személy erre irányuló kérelme hiányában a hatóság nem járhat el.

A hatóság eljárását mozgássérült kérelmező kezdeményezte. Sérelmezte, hogy a bepanaszolt gazdasági társaság töltőállomásán – amely a lakóhelyén található, és ahol rendszeresen tankol – a benzinkutas nem volt a segítségére. A kútkezelő ugyanis arról tájékoztatta, hogy ha nem adja át a tankolásért fizetendő pontos összeget a kútkezelőnek, csak a benzinkúti shopban található kasszánál fizethet. Kérelmező hivatkozott arra, hogy mozgássérült, illetve korábban több alkalommal is fizetett ilyen módon, a kútkezelő azonban ragaszkodott ahhoz, hogy a kérelmező a shopban fizessen a tankolásáért. A kérelmező nem tudott tankolni. Panaszában további sérelemként jelölte meg a benzinkutas megalázó viselkedését is.

A hatóság felhívására az eljárás alá vont társaság arról nyilatkozott, hogy a cég logója alatt működő töltőállomásokat – szerződés alapján – az eljárás alá vont gazdasági társaságtól független gazdasági társaságok üzemeltetik, a saját alkalmazottaikkal. A nyilatkozatot a becsatolt regionális üzemeltetési szerződés megfelelően igazolta, amely a töltőállomás működéséért – beleértve a töltőállomásokon tanúsított magatartást is – az ún. regionális üzemeltető felelősségét rögzítette. A hatóság megállapította, hogy a kérelmező panaszában megjelölt töltőállomás működéséért, illetve a töltőállomáson tanúsított magatartásért a felelősség nem az eljárás alá vont gazdasági társaságot terheli. A törvény értelmében tehát az eljárás alá vont gazdasági társaság és a kérelmező között a sérelmezett töltőállomási kiszolgálás vonatkozásában nem jött létre az a jogviszony, amelyben a kérelmezővel szemben köteles lett volna megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelmező a töltőállomást üzemeltető gazdasági társasággal szemben – a hatóság kifejezett, ezirányú kérdésére válaszolva – az eljárás lefolytatását nem kérte, a hatóság pedig az Ebktv. 15. § (5) bekezdése alapján a céggel szemben hivatalból nem járhatott el. A hatóság így a sérelmezett esettel kapcsolatban a benzinkút működéséért felelős céggel szemben nem folytatott vizsgálatot, és nem foglalt állást abban a kérdésben, hogy ez a cég megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyértelműen megállapítható volt, hogy a kérelmező által bepanaszolt cég nem állt jogviszonyban kérelmezővel és nem sérthette meg vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét, ezért a hatóság a kérelmet elutasította.

**Leggyakoribb védett
tulajdonság a jogsértést
megállapító határozatokban:
*fogyatékos***

Ki repülhet Torontóba?

(EBH/443/2015, EBH/487/2015 – panaszkérelmet elutasító határozatok)

Ezekben az ügyben is lényeges eljárási elem volt a vizsgálata annak, hogy az eljárás alá vont cégek és a kérelmezők között fennállt-e olyan jogviszony, melyre kiterjed az egyenlő bánásmód követelménye.

2015-ben két olyan panasz is érkezett a hatósághoz, amelyben a roma nemzetiséghez tartozó kérelmezők sérelmezték, hogy bár ők és családtagjaik érvényes repülőjeggyel és útiokmánnyal rendelkeztek, továbbá meghívólevelük is volt, mégsem szállhattak fel az adott kanadai légitársaság Budapestről Torontóba tartó járatára. Panaszukban előadták azt is, hogy az utasszállítás megtagadásáról szóló tájékoztatás előtt félreállították őket a regisztrációs sorból és számos kérdést intéztek hozzájuk. A szituációt, amelyre véleményük szerint roma származásuk miatt került sor, kellemetlennek és megalázónak érezték.

A hatóság eljárásában megállapította, hogy a panaszosok által kifogásolt utasellenőrzést egy magyar biztonsági cég végezte. A hatóság a panaszosok kérelme alapján először a biztonsági céget vontta eljárás alá.

A tényállás tisztázásakor kiderült, hogy a repülőtéri regisztráció során a biztonsági cég alkalmazottai a légitársasággal fennálló szerződés alapján végeznek előzetes utasellenőrzést az utasok felvételi (check-in) pulthoz érkezését megelőzően. A feladat ellátására a kanadai bevándorlási felügyelő határellenőrzési hatóság (a továbbiakban: kanadai hatóság) képezte ki a biztonsági cég alkalmazottait azzal a céllal, hogy kiszűrjék azokat az utasokat, akiknek a belépését az országba a kanadai hatóság várhatóan meg fogja tiltani.

A kanadai szabályozás alapján azoktól a személyektől, akikről a kanadai hatóság a kanadai repülőtéren megállapítja, hogy nem rendelkeznek megfelelő dokumentumokkal ahhoz, hogy belépjenek az országba, megtagadják a belépést. Az ilyen utasokat a Kanadába szállító légitársaság köteles visszaszállítani az indulási repülőtérre, és meg kell fizetnie azt a 3500 dollár összegű pénzbírságot, amelyet a kanadai hatóság szab ki minden visszafordított személy után. A légitársaságnak tehát alapvető érdeke, hogy csak olyan személyeket szállítson Kanadába, akik az országba beléphetnek. Ellenkező esetben súlyos anyagi teher hárul rá, amelyet a biztonsági cég által végzett előzetes utasellenőrzéssel próbál meg kiküszöbölni.

Az előzetes ellenőrzés során a cég alkalmazottai a kanadai légitársaság járatával utazni szándékozó személyek okmányait ellenőrzik abból a szempontból, hogy azok valódiak-e, másrészt az egyéb iratok megtekintésével és kérdésfeltevés útján vizsgálják, hogy teljesülnek-e a Kanadában előírt beléptetési követelmények. Amennyiben egyértelmű jel utal arra, hogy a kanadai beléptetésnek akadálya van, a biztonsági cég alkalmazottai jelzik a kanadai légitársaságnak, és javaslatot tesznek az utas bejelentkezésének megtagadására az adott járatra vonatkozóan. Amennyiben nem észlelnek egyértelmű beléptetési akadályt, azonban a gyanúja felmerül (például a korábbiakhoz nagyon hasonló „tucat” meghívólevelet mutat fel az utas, vagy a válasza alapján nem ismeri azt, akitől a meghívólevél származik), a biztonsági cég alkalmazottai a kanadai hatóság helyszínen eljáró munkatársait értesítik. Amennyiben a kanadai hatóság a gyanú fennállását a helyszínen megerősíti, a biztonsági cég az információt továbbítja a légitársasághoz. Az információk birtokában a légitársaság dönt arról, hogy az adott helyzetben az adott személy számára engedélyezi-e a beszállítást a légitáratára.

Az eljárás alá vont biztonsági cég tehát a kanadai légitársaság megbízása alapján, a kanadai hatóság iránymutatása szerint végzett a panaszolt ügyben biztonsági szakmai tevékenységet. Az

utasok adott légijáratra irányuló beszállítására, illetve annak megtagadására vonatkozó döntést azonban a kanadai légitársaság, illetve annak helyi képviselője hozta meg. A biztonsági cég és a kérelmezők között tehát a sérelmezett repülőtéri kiszolgálás vonatkozásában nem jött létre olyan jogviszony, amelyben a kérelmezőkkel szemben köteles lett volna megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Tekintettel arra, hogy a beszállítás engedélyezéséről a légitársaság döntött, az ügyben a légitársaság felelőssége is felvetődött. A hatóságnak először azt kellett megállapítania, hogy a légitársaság rendelkezik-e magyarországi képvisellel. A Nemzeti Közlekedési Hatóság Légügyi Hivatalának adatai szerint a légitársaság értékesítési képviselőjét egy magyarországi telephellyel rendelkező cég látja el. A hatóság ezért – kérelem alapján – ezzel a céggel szemben is eljárást indított. A cég nyilatkozata és a cégjegyzék adatai alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont cég a légitársaság repülőjegyeinek értékesítését végzi, cégjogi képviselőjét azonban nem látja el és a légitársaságnak Magyarországon cégjogi képviselője nincs.

Az eljárás során megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont cégnek nincs döntéshozatali jogosultsága arra vonatkozóan, hogy mely utasok szállhatnak fel a légitársaság Budapestről Torontóba tartó járatára. A légitársaság repülőjegyeinek értékesítését végző cég és a kérelmező között tehát nem jött létre a kérelmező által sérelmezett repülőtéri kiszolgálás vonatkozásában olyan jogviszony, amelyben a kérelmezővel szemben köteles lett volna megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Fentiek alapján a hatóság a panaszosok kérelmét mindkét céggel szemben elutasította. Kanada bevándorláspolitikájának és az ezzel kapcsolatos kanadai jogi szabályozásnak a vizsgálatára pedig a hatóság nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel.

Öreg bútordarab a bíróságon

(EBH/472/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)

A következő eljárás egy gazdasági társaság bíróságon elhangzott kijelentései miatt indult. Ebben az ügyben is fontossá vált a felek közötti jogviszony vizsgálatának az eredménye. A hatósági eljárásban ugyanis meg kellett állapítani, hogy a kereskedelmi és szolgáltató tevékenységében az egyenlő bánásmód követelményének megtartására kötelezett gazdasági társaság köteles-e betartani e követelményt a vásárlójával szemben egy olyan perben is, amelyben egymással ellenérdekű peres félként szerepelnek.

A kérelmező egy olyan bútorgyártó, és -forgalmazó céget panaszolt, amellyel hibás teljesítés miatt perben állt egy megvásárolt bútorcsaládhoz kapcsolódóan. A panasz szerint a bútorgyártó cégnek a perben benyújtott fellebbezése a kérelmező életkorára vonatkozóan negatív utalásokat tartalmazott. A bútorgyártó a fellebbezésében a kifogásolt bútorcsaládról úgy nyilatkozott, hogy azt a „fiatal, 30-as, 40-es korosztály számára tervezték, ... a bútor fiatalos megjelenésű, lendületes vonalvezetésű, ... bíró úr és felperes (ettől eltérő) korosztályt képvisel, ... a bútort tényleg a megcélzott korosztály vásárolja, mint ahogy ... a tervező is szánta”.

Kérelmező sértőnek találta a leírtakat, mert úgy vélte, hogy ezzel a cég a vásárlókat megillető udvariasság helyett sértő és megalázó célzást tett az életkorára. Tényleges életkorát kérelmező nem

240 közigazgatási döntés



közölte, a csatolt iratok alapján azonban a hatóság arra következtetett, hogy a 45-50 év feletti korosztályhoz tartozik, és ezt kívánta védett tulajdonságaként megjelölni. A kérelmező a bepanaszolt cég bíróságához benyújtott fellebbezésében használt kifejezéseit, megfogalmazásait kifogásolta, ezért a hatóság azt vizsgálta, hogy azok használatával megvalósult-e az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatás.

Határozatában a hatóság kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód követelménye nem jelenti minden, a védett tulajdonságokkal összefüggésbe hozható megnyilvánulás tiltását. Az egyenlő bánásmód követelményének zaklatással okozott sérelmében pedig nem a kérelmező szubjektív megítélése szerinti udvariasság a mérce, hanem az, hogy a panaszolt kijelentések sértik-e az emberi méltóságot, és céljukat vagy hatásukat tekintve alkalmasak-e megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítására. A bepanaszolt cég fellebbezésében – egyéb-iránt a hatóság megítélése szerint udvarias hangnemben – kifejtett azon érvelése, hogy termékét a fiatalabb korosztálynak szánja, és kérelmező nem ebbe a korosztályba tartozik, kérelmező emberi méltóságának megsértésére nem alkalmas. Az sem állapítható meg, hogy a kijelentés célja lett volna kérelmezővel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulása. A kijelentésben kérelmező álláspontjával ellentétben megalázó tartalom nem fedezhető fel, kérelmezőt nem minősíti, az pedig ugyancsak kizárt, hogy egy kizárólag a bíróságon felhasznált, csak a peres felek és a bíróság által megismerhető perirat kérelmező körül ellenséges, megalázó környezet kialakulásához vezessen. Nem volt tehát megállapítható, hogy kérelmezőt zaklatás érte a bepanaszolt cég részéről.

A fentiekén túl, bár a bepanaszolt, mint áruforgalmazó a szolgáltatásnyújtás során köteles megtartani kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, ez a kötelezettsége azonban a hibás teljesítés miatti perre már nem terjedt ki. A per ugyanis nem része a szolgáltatás nyújtásának. A bíróság előtt a felek egyenrangúak, azonos perbeli jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek, és nincsenek egymással olyan jogviszonyban, amely az Ebktv. hatálya alá tartozna.

Mindezt figyelembe véve a hatóság megállapította, hogy a kérelmezőt a bútorgyártó cég részéről védett tulajdonságával összefüggésben hátrány nem érte, a cég nem sértette meg vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét, illetve nem volt köteles azt a bírósági eljárásban, fellebbezése tartalmának kialakításakor megtartani. A kérelmet ezért a hatóság elutasította.

2. Foglalkoztatás

Politikai irányultsága miatt szüntették meg a jogviszonyát

(EBH/68/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Gyakran érkeznek a hatósághoz elsősorban a közsférában a foglalkoztatás területéről olyan panaszok, amelyekben az ügyfelek azt sérelmezik, hogy politikai véleményük, politikai hovatartozásuk miatt éri őket hátrányos megkülönböztetés. Az ilyen esetekben – még akkor is, ha egyértelműen megállapítható a panaszosnak a munkáltatóétól eltérő politikai véleménye, és a panaszos valóban meg van győződve arról, hogy a munkáltató előtt is ismert politikai véleménye áll egy rá nézve hátrányos munkáltatói intézkedés hátterében – sokszor igen nehezen érhető tetten a diszkrimináció, ha nincs valamilyen konkrét tény, körülmény, amely a munkavállaló politikai irányultsága és az őt ért hátrány közötti okozati összefüggést alátámaszthatná. Az alábbi esetben a munkáltató gyakorlatilag elismerte, hogy kérelmező politikai irányultsága miatt szüntette meg jogviszonyát, de megpróbálta annak ésszerű indokát adni, illetve jogszerűségét igazolni.

Kérelmező azt panaszolta a hatóság előtt, hogy hivatásos szolgálati jogviszonyát munkáltatója 2013 szeptemberében, nem sokkal az egyéves próbaidő lejárta előtt, azonnali hatállyal megszüntette. A megszüntetés oka a kérelem szerint kérelmező politikai véleménye volt. Kérelmező erre abból következtetett, hogy a munkáltatói döntés közlésekor felettese „jegyzőkönyvön kívül” elmondta, bár munkájával meg voltak elégedve, egy bizonyos politikai párt internetes oldalán a párt jelöltjeként szerepelt, és jelöltségét nem jelentette be, illetve utalt arra, hogy kérelmező „bizonyos irányban” politizál, ezért hozták meg a döntést. Egyébként kérelmező munkájával elégedettek voltak. Kérelmező előadta, hogy hivatásos szolgálati viszonya alatt nem végzett politikai tevékenységet, korábban valóban szerepelt több választáson is egy bizonyos párt jelöltjeként, ilyen azonban legutóbb 2010-ben történt.

Az eljárásban a munkáltató megerősítette, hogy kérelmező tiltott politikai tevékenységet végzett, ezért szüntették meg a jogviszonyát, állítását azonban bizonyítékokkal nem tudta alátámasztani. Nem tudta csatolni annak az internetes oldalnak a kinyomtatott változatát sem, amely állítása szerint igazolta volna, hogy kérelmező 2013 szeptemberében egy párt jelöltje volt valamely választáson. Nyilatkozata szerint az elektronikus oldalon ez az információ már nem volt elérhető. A munkáltató nem vitatta, hogy a munkáltatói intézkedés közlését követően elhangzott az, amit kérelmező állított, de arra hivatkozott, hogy a közlés informális volt és hivatalosan a döntést nem indokolták. Az elhangzottakat a munkáltató képviselője úgy magyarázta a hatóság tárgyalásán, hogy bár nem kérelmező politikai tevékenységének „irányával” volt a probléma, de ha kérelmező meghatározott „oldali” érzelmű, hogyan szolgálhatna „a nézeteivel nem egyező

rendszer”. A munkáltató hivatkozott kérelmezőnek a munkáltatói döntés meghozatalát követő magatartására is.

A hatóság a jogviszony megszüntetésének közlésekor elhangzottak, illetve a munkáltató képviselőjének erre vonatkozó nyilatkozata alapján megállapította, hogy kérelmező védett tulajdonsága (politikai vélemény) és az őt ért hátrány közötti ok-okozati összefüggés fennáll. A munkáltató védekezését a hatóság nem fogadta el, mert nem tudta bizonyítani, hogy kérelmező ténylegesen meg nem engedett politikai tevékenységet végzett hivatásos szolgálati viszonyának fennállása alatt.

A hatóság megállapította, hogy a munkáltató kérelmezőt politikai véleménye miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette. Szankcióként eltiltotta a munkáltatót a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, elrendelte jogerős, a jogsértő adatainak kivételével anonimizált határozatának nyilvános közzétételét 45 nap időtartamra, valamint 1.500.000 Ft bírságot szabott ki.

A roma közfoglalkoztatott nem lehetett kormánytisztviselő

(EBH/304/2015 – jogsértést megállapító határozat)

2015-ben is több panasz érkezett a hatósághoz azzal kapcsolatban, hogy roma származású munkavállalók nemzetiségük miatt hátrányos megkülönböztetést szenvedtek el a munkaerőpiacon. A következő eset érdekessége, hogy a munkáltató közfoglalkoztatottként ugyan több ízben is alkalmazta a roma származású munkavállalót, kormánytisztviselőként azonban nem akarta foglalkoztatni annak ellenére sem, hogy minden szükséges feltétellel rendelkezett.

Kérelmező azzal a panasszal kereste meg a hatóságot, hogy roma származása miatt nem alkalmazza kormánytisztviselőként az a munkáltató, amelynél korábban többször dolgozott közfoglalkoztatott jogviszonyban.

Kérelmező úgy érezte, hogy roma származása miatt háttérbe szorították a szintén közfoglalkoztatott, de nem roma származású kollégájával szemben. Véleménye szerint elsősorban a hivatalvezető hozzáállása miatt nem kapott lehetőséget arra, hogy a megüresedett kormánytisztviselői státuszban alkalmazzák, hiszen a szükséges végzettséggel, igazgatásszervező főiskolai diplomával rendelkezett. A panasz szerint a hivatalvezető többször megalázóan viselkedett vele, nem fogadta a köszönését, nem fogott vele kezét. Többször jelezte a hivatalvezetőnek, hogy szeretne kormánytisztviselőként dolgozni, ahhoz végzettsége és tapasztalata is megfelelő. Jelentkezését azonban figyelmen kívül hagyták, a kiválasztási eljárásokban sem vehetett részt, azokban személye szóba sem került. Tudomása szerint az üres állásokat pályázati eljáráson kívül töltötték be, ezért a pozíciókra nem tudott jelentkezni, és az 5 újonnan felvett munkatárs egyike sem roma származású.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és tárgyalást tartott. A tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy a kérelmező közvetlen kollégái és felettesei is tudtak arról, hogy a kérelmező szeretne kormánytisztviselői státuszba kerülni. Minden közfoglalkoztatott részéről érthető törekvés, hogy munkaviszonyba vagy más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyba kerüljön. Kérelmező közfoglalkoztatottként több szempontból is hátrányosabb helyzetben volt, mint a kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatott személyek (pl. bérezés, életpálya), a közfoglalkoztatott státusz nem pótolja a rendes munkaviszonyt vagy egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, hanem átmenetileg helyettesíti azt. A hivatalvezető is elismerte, hogy tudott a kérelmező szándékáról, akit ennek ellenére csak

a roma referenci munkakör ellátására tartott alkalmasnak. Ennek okára azonban nem adott magyarázatot.

A kérelmező az eljárásban a törvényileg szükséges valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, ezért a továbbiakban a bizonyítási teher a munkáltatót terhelte annak bizonyításában, hogy a munka jellege vagy természete indokolta a különbségtételt. A munkáltató azonban a kérelmezőt az esélyes jelentkezők közé sem választotta be, pedig annak objektív akadályja nem volt. Megállapítható volt tehát, hogy a munkáltató részéről a szándék sem volt meg arra, hogy a kérelmezőt kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztassa. Ezt a különbségtételt az eljárás alá vont nem tudta indokolni a munka jellegére vagy természetére hivatkozással. A hatóság határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a kérelmezővel szemben roma nemzetiséghez tartozása miatt foglalkoztatásával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és vele szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Szankcióként a hatóság eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától és 100.000 Ft bírsággal sújtotta.

Romákat most sem kérünk! - Ismételt jogsértés

(EBH/138/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Ebben az esetben betanított munkásként sem alkalmazták a romákat. A panaszosok azt sérelmezték, hogy személyes állásinterjút követően, roma származásuk miatt nem alkalmazta őket betanított munkakörben egy gazdasági társaság. Őket, és a velük együtt felvételiző másik két roma álláskeresőt sem alkalmazták annak ellenére, hogy a felvett nem roma álláskeresők kevesebb iskolai végzettséggel és szakmai gyakorlattal rendelkeztek.

A bepanaszolt céggel szemben 2006-ban már folytatott vizsgálatot a hatóság, melyben hasonló jellegű jogsértést tárt fel. Az eljárás alá vont társaság a 2015-ben sérelmezett esetben sem tudta bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

A hatóság megállapította, hogy a gazdasági társaság a kérelmezők roma nemzetiséghez tartozásával összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Határozatában megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, az ismételt jogsértésre tekintettel 1.500.000 Ft pénzbírság megfizetésére kötelezte a céget, valamint további szankcióként elrendelte a jogsértő adatainak kivételével anonimizált határozat nyilvánosságra hozatalát. A gazdasági társaság a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte, azonban a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2016 januárjában kelt ítéletével a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.

A kölcsönzött munkavállalónak is ugyanannyi jár

(EBH/173/2015 – jogsértést megállapító határozat)

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szerint a munkabér összegére és az egyéb juttatásokra vonatkozóan a saját és a kölcsönzött munkavállalók között is be kell tartani

az egyenlő bánásmód követelményét. Az Mt. vonatkozó szabályaira tekintettel a hatóság az egyéb helyzet körében védett tulajdonságnak tekinti a kölcsönzött munkavállalói státuszt, az alábbi esethez kapcsolódóan ismertetett jogszabályi levezetés szerint.

Kérelmező panaszában azt sérelmezte, hogy – kölcsönzött munkavállalóként – kevesebb a munkabére (órabére) és egyéb juttatásai, mint a kölcsönvevő munkáltató által közvetlenül alkalmazott, azonos munkát végző munkavállalóknak. A hatóság eljárás alá vonta mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő munkáltatót és megvizsgálta, hogy betartották-e kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság először azt vizsgálta meg, hogy az ügyben rendelkezik-e hatáskörrel. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis arra hivatkozott, hogy az adott ügyben a hatóságnak nincs hatásköre eljárni, mert az ügy munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. Az Ebktv. 14. § (1) a) pontja alapján a hatóság annak megállapítására folytathat vizsgálatot, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 2. §-a előírja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így az Mt. szerint – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. A 3. § a) pont pedig foglalkoztatási jogviszonynak tekinti a munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszonyt is. Az Mt. 219. § (1) és (2) bekezdése – „Egyenlő bánásmód követelménye” címmel – írja elő, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára a munkabér összegére, és az egyéb juttatásokra vonatkozóan biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ebben a körben a vizsgálódás tehát az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülésének vizsgálatát jelenti. Az Ebktv. 8. § t) pontja lehetőséget teremt arra, hogy diszkriminációnak minősüljön a hátrányos megkülönböztetés – a törvényben tételesen felsorolt védett tulajdonságokon túl – valakinek az egyéb helyzete, tulajdonsága alapján is. A hatóság megállapította, hogy rendelkezik hatáskörrel annak vizsgálatára, hogy a munkáltatók betartották-e az egyenlő bánásmód követelményét a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott és a kölcsönvevő saját munkavállalói között.

A hatóság ezt követően azt vizsgálta meg, hogy az Ebktv. 17. §-ban megjelölt határidőn belül érkezett-e a kérelem. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis arra is hivatkozott, hogy a hatóság azért sem vizsgálhatja az ügyet, mert az eljárás megindítására nyitva álló határidő letelt. A kérelmező ugyanis a belépésekor, 2012-ben tudomást szerzett arról, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállalók magasabb munkabérben és további juttatásokban részesülnek, tehát a jogsértésről való tudomásszer-

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság

33 esetben állapította meg, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye,

17 esetben egyezséget jóváhagyó határozatot hozott.

zéstől számított egy év az eljárás megindításakor letelt. A hatóság kiemelte, hogy folyamatosan fennálló jogsértés esetén, csak a jogsértés fennállásának időtartamát követően kezdődik el a jogérvényesítésre nyitva álló határidő, a jogsértés fennállásának időtartama nem számítható bele az eljárás indítására nyitva álló határidőbe, így egyértelműen megállapítható volt, hogy az eljárás megindítása a törvényben megjelölt határidőn belül történt.

A hatóság azt is vizsgálta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatóknak az adott esetben be kellett-e tartani. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis hivatkozott arra, hogy az Mt. 219. § (3) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket csak a foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni, és csak azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akik határozatlan idejű munkaviszonyban állnak. Mivel kérelmező a vizsgált időszakban határozott időre volt foglalkoztatva, vele szemben nem kellett betartania az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság ezzel kapcsolatban rámutatott – mint ahogy azt a Complex Jogtár Mt-kommentárja is kifejti –, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott és a kölcsönvevő saját munkavállalói között – főszabályként a kikölcsönzés legelső napjától kezdődően – be kell tartani az egyenlő bánásmód elvét. Az Mt. 219. § (3) bekezdése azokat a kivételeket sorolja fel, akikre vonatkozóan csak egy későbbi időponttól (a foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától) kell alkalmazni az egyenlő bánásmód követelményét. A kivételek között az a) pont sorolja fel azokat, akik a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban állnak és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesülnek. Kérelmező esetében tehát – mivel nem esik a kivételek körébe – már a foglalkoztatás kezdetétől, illetve a hivatkozott törvényi rendelkezések hatályba lépésétől be kellett tartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság ezt követően azt vizsgálta meg, hogy a kérelmező panaszában megjelölt időszakban a munkáltatók betartották-e kérelmezővel mint kölcsönzött munkavállalóval szemben a munkabér és az egyéb juttatások tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét, avagy megsértették azt, és ennek körében megvalósítottak-e közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

A hatóság megállapította, hogy kérelmező mint kölcsönzött munkavállaló – a Munka Törvénykönyve fentebb hivatkozott rendelkezéseire is tekintettel – rendelkezett az Ebktv. 8. § t) pontjába tartozó, egyéb helyzet védett tulajdonsággal. A hatóság a becsatolt okiratok, a felek és tanúk meghallgatása alapján azt is megállapította, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállalók egy csoportja a kérelmezővel azonos munkát végzett, így ők összehasonlítható helyzetben voltak a kérelmezővel. Megállapítható volt, hogy kérelmezőt mint kölcsönzött munkavállalót a bér és egyéb juttatások tekintetében hátrány érte a vele összehasonlítható helyzetben lévő, közvetlenül alkalmazott munkavállalókhöz képest.

Az okozati összefüggés pedig kétségtelenül fennállt a kérelmezőt ért hátrány és kölcsönzött munkavállalói helyzete között, hiszen a munkabére és egyéb juttatásai a kölcsönzött munkavállalói státuszára tekintettel voltak kedvezőtlenebb feltételekkel megállapítva, mint a közvetlenül alkalmazott munkavállalóké. A különbségtétel alapja nyilvánvalóan az eltérő jogi konstrukció volt. A hatóság tehát megállapította, hogy a kérelmező esetében a munkabér és az egyéb juttatások vonatkozásában nem voltak biztosítottak a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal azonos feltételek. Sérült az egyenlő bánásmód követelménye, kérelmezővel szemben egyéb helyzete (kölcsönzött munkavállalói státusz) miatt megvalósult a közvetlen hátrányos megkülönböztetés.

A hatóság végül azt vizsgálta meg, hogy az eljárás alá vont munkáltatók melyike tartozott felelőséggel az egyenlő bánásmód követelményének megtartásáért, illetve melyikük felelős az egyenlő bánásmód követelményének a megsértéséért.

Megállapítható volt, hogy a kölcsönbeadó munkáltatónak nem volt mindenre kiterjedő, pontos tudomása a kölcsönvevő munkáltatónál alkalmazott bérekről, egyéb juttatásokról, a kölcsönbeadó nem kért, a kölcsönvevő munkáltató pedig nem adott erre vonatkozó részletes, mindenre kiterjedő információt. A kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő munkáltató nem volt teljes egészében tisztában azzal, hogy a másik pontosan milyen béreket, egyéb juttatásokat biztosít a munkavállalóinak, annak azonban mindkét fél tudatában volt, hogy a közvetlenül alkalmazott és a kölcsönzött munkavállalók juttatásai eltérnek egymástól.

Az Mt. vonatkozó rendelkezései nem jelölik meg kifejezetten, hogy az egyenlő bánásmód követelményét melyik munkáltatónak – a kölcsönbeadónak, vagy a kölcsönvevőnek - kell biztosítania, csak azt írják elő, hogy azt „biztosítani kell”. A hatóság álláspontja szerint munkaerő-kölcsönzés esetén a két munkáltató közös kötelessége és felelőssége az egyenlő bánásmód követelményének a biztosítása. A munkáltatóknak közösen kell kialakítani azt a rendszert, illetve egymás közti kommunikációt, amely alapján biztosítható a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti egyenlő bánásmód követelményének az érvényesítése az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek, köztük a munkabér és egyéb juttatások terén. Az adott esetben a felek között a munkaerő kölcsönzésről létrejött megállapodás ennek nem szolgált megfelelő alpjául. A becsatolt iratokból, nyilatkozatokból úgy tűnt, hogy a munkáltatók eleinte nem is voltak azzal tisztában, hogy a két munkavállalói kör esetében a munkabérré és egyéb juttatásokra érvényesíteniük kell az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azzal sem, hogy ezt a foglalkoztatás kezdetétől érvényesíteniük kell. Megállapítható volt, hogy mindkét munkáltató felelős abban, hogy nem alakítottak ki egy olyan rendszert (kommunikációt), amely biztosíthatta volna az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, így mindkét munkáltató megsértette kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy nem biztosították az Mt. 219. § (1) bekezdésében foglalt előírás érvényesülését.

A szankció megállapítása során a hatóság – az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés d) pontja alapján, a Ket. 94/A. § (1) bekezdése szerint – tekintettel volt az eset összes körülményeire, így többek között a jogséttel okozott hátrányra és a jogsértő állapot időtartamára. A hatóság a szankció megállapítása során tekintettel volt arra is, hogy az Mt. 219. §-a esetében egy új jogi szabályozásról volt szó, amellyel kapcsolatban értelmezési problémák is felmerültek. A hatóság figyelembe vette azt is, hogy a munkáltatók maguktól, kérelmező fellépését követően már az eljárás megindítását megelőzően, illetve az eljárás alatt is tettek lépéseket a kérelmező, illetve a kölcsönzött munkavállalók hátrányának fokozatos csökkentése érdekében, és már az eljárás befejezését megelőzően – kérelmező nyilatkozata szerint is – érvényre juttatták az egyenlő bánásmód követelményét a kölcsönzött és a saját munkavállalók között, azaz megszüntették a jogsértő állapotot. A hatóság fentiekre tekintettel szükségesnek tartotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását, emellett fejenként 200.000 Ft összegű bírság kiszabását.

Nem védett tulajdonság, ha valaki mindenkinél okosabb

(EBH/424/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)

Gyakran előfordul, hogy a panaszos különféle munkahelyi konfliktusaira, szakmai vagy személyes sérelmeire – azokat valamely védett tulajdonságával összefüggésben értelmezve – keres a hatóság

előtt orvoslást, az eljárásban azonban előbb vagy utóbb kiderül, hogy sérelmei nem a védett tulajdonságával álltak összefüggésben. Ezt példázza az alábbi eset is.

A kérelmezőt saját megfogalmazása szerint „nemi diszkrimináció” érte a volt munkáltatója részéről. Leveléből azonban kiderült, hogy a munkáltató különféle munkajogi intézkedéseit kifogásolja, sérelmezi besorolását és azt, hogy a munkáltató nem tartotta be a köztük létrejött megállapodást, fegyelmi büntetésben részesítette, és azonnali hatállyal felmondta a jogviszonyát. Kérelmező előadta, hogy kollégái próbálják emberileg és szakmailag ellehetetleníteni, különféle sértő dolgokat állítanak róla, mint fogalmaz: „kurvának, lesbikusnak, csalónak, hazugnak, tolvajnak, hülyének és fantasztának, minden téren hiteltelennek” állítják be. Kifejtette, mindennek az az oka, amit kollégái képtelenek elhinni, hogy nőként, női kutatóként tisztességes úton, saját erőből nemcsak annyit ér el, mint egy támogatott, befutott, 50-60 éves férfi kutató, hanem a régészet minden terén (elméleti, kísérleti és gyakorlati téren is) tízszeresen túlteljesíti a kollégákat. Kérelmező tájékoztatta a hatóságot arról is, hogy a fegyelmi büntetések, valamint az azonnali hatályú felmondás ellen keresetet nyújtott be a bíróságon.

A hatóság tájékoztatta kérelmezőt, hogy a panaszában megfogalmazottak jellemzően a munkajog, esetleg a büntetőjog körébe tartoznak, amelyekben a hatóságnak nincs hatásköre eljárni és ellátta a jogérvényesítéshez szükséges tájékoztatással. Kérelmező azonban nem fogadta el a tájékoztatást, kifogásolta, hogy a hatóság nem indított vizsgálatot az ügyében. Ismét hangsúlyozta, hogy nemi diszkrimináció áldozata, amit írásos bizonyítékokkal is alá tud támasztani. Ismét előadta, hogy munkatársai azért közöstitették ki, mert sokkal jobb náluk szakmailag és emberileg is. A munkatársak azonban ezt nem tudják elviselni, és nem tudják elfogadni, hogy valaki nőként ennyit teljesítsen. „Valójában háromszor, ötször, vagy éppen tízszer jobb vagyok azonos besorolású kollégáimnál” – írta a kérelmező beadványában, aki személyes meghallgatását, és az írásbeli bizonyítékok bemutatásának lehetőségét kérte.

A hatóság ügyintézője telefonon kereste meg kérelmezőt, hogy a személyes meghallgatás időpontját egyeztesse és felhívja arra, hogy a bizonyítékok szolgáló dokumentumokat a személyes meghallgatásra hozza magával.

Kérelmező a személyes meghallgatása során a „nemi diszkrimináció” alátámasztásaképpen egy évvel korábban folytatott beszélgetésre hivatkozott, amelyben az intézet akkori vezetője konkrétan megkérdőjelezte, hogy kérelmező nőként elérheti azt a szintet, amit egy akadémiai professzor el tud érni, majd később éppen azt kifogásolta, hogy kérelmező túlteljesít, és ezzel kivívja a kollégák nemtetszését. Kérelmező azt is elmondta, hogy ugyancsak több évvel korábban a kutatócsoport egyik összefoglalóján az egyik kolléganője kifakadt, hogy kérelmező miért nem megy már férjhez, mert annyit ír, hogy már nem tudják elolvasni, és ha szülne 2-3 gyereket, néhány évig nem írna semmit. Előadta továbbá, hogy a kollégák jelenlétében tartott éves beszámoló alkalmával téma-vezetője nyíltan kifogásolta viselkedését, miszerint kérelmező indokolatlanul, durván, elfogadhatatlan hangnemben kritizálja a többieket, „kihúzza” a csoportból. Kérelmező elmondta, hogy valóban megjelent két, szakmai szempontból igen lesújtó kritikája a témacsoportjához tartozó kolléganője műveiről. Kérelmező ezen túl is beszámolt több, a kollégáival fennálló szakmai, illetve személyes jellegű konfliktusról. Kérelmező előadásából kiderült, hogy a tíz fős kutatócsoportban túlnyomó többségben voltak a nők (8 nő, két férfi).

A hatóság azt vizsgálta, hogy a munkáltató megvalósította-e a kérelmező közvetlen hátrányos megkülönböztetését vagy zaklatását. Mindkét jogsértés megvalósulásának feltétele, hogy a sérelmezett magatartásra a panaszos valamely védett tulajdonsága miatt kerüljön sor.

Kérelmező – mint nő – természetesen rendelkezett az általa hivatkozott védett tulajdonsággal, azonban az eljárás során semmilyen konkrét tény, adat nem merült fel, amely arra utalt volna, hogy az általa sérelmezett intézkedések, vagy a munkatársakkal fennálló esetleges ellenséges viszony, környezet kialakulása női mivoltával állt összefüggésben. A kérelmező – bár azt állította, hogy „nemi diszkrimináció” érte – maga sem említett semmilyen olyan tény, körülményt, helyzetet, eseményt, amelyekből erre lehetett volna következtetni. A kutatócsoport nemek szerinti összetétele pedig egyáltalán nem utalt a nőkkel szembeni munkahelyi diszkriminációra. A sérelmezett intézkedéseket, a vele szembeni ellenséges hangulatot tulajdonképpen maga kérelmező sem női mivoltára, hanem a kollégák, felettesei vele szemben fennálló szakmai féltékenységére, emberi gyarlóságaira vezette vissza.

A kérelmező a kollégáival több éven keresztül folytatott, kiterjedt elektronikus levelezést is bemutatott az eljárásban. A hatóság a levelezést teljes terjedelmében áttanulmányozta, elemezte, azonban ebből sem lehetett következtetést levonni arra vonatkozólag, hogy a kérelmezőt a neme miatt hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás érte.

A kérelmező által előadottak, illetve a becsatolt iratok egyértelműen arra engedtek következtetni, hogy kérelmező és felettesei, illetve munkatársai között évek óta tartó szakmai és emberi nézeteltérések, konfliktusok álltak fenn, amelyek az idők során elmélyültek. Megállapítható volt, hogy a kérelmező és a munkatársak közötti problémák jellemzően a szakmai munkával, annak kölcsönös megítélésével, a munkatársak egymással szembeni viselkedésével, megnyilvánulásaival álltak összefüggésben. A hatóságnak nem feladata annak vizsgálata, hogy akár szakmailag, akár emberileg kérelmező áll-e magasabb szinten, vagy a kollégái. A hatóságnak nem feladata munkajogi, szerzői jogi, vagy más egyéb lehetséges jogsértések vizsgálata, illetve nem feladata a munkatársak egymás közötti, illetve főnök és beosztott közötti – védett tulajdonságtól független – személyes, és szakmai konfliktusok vizsgálata sem. A hatóság kizárólag az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgálhatja, az adott ügyben azt, hogy kérelmezőt női neme miatt a munkáltatója részéről érte-e hátrány. Ilyen körülmény az eljárásban nem volt megállapítható, ezért a hatóság a kérelmet elutasította.

Beiskolázás 60 év felett

(EBH/275/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)

Ebben az ügyben az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala tette át az ügyfél panaszát a hatósághoz. Kérelmező beadványában azt sérelmezte, hogy a nemzetközi áru fuvarozással foglalkozó cég, amelyhez teherautósofőr munkakörbe jelentkezett, elutasította a felvételét, illetve ezzel összefüggésben kérelmező beiskolázását a munkakör betöltéséhez szükséges felnőttképzésre, mert elmúlt 60 éves. Kérelmező 4 éve munkanélküli. Szakképzettségének megfelelő munkakörben nem tudott elhelyezkedni, de a munkaügyi központ közreműködésével C kategóriás jogosítványt szerzett. Pályakezdőként azonban teherautósofőrként nem alkalmazták, és a munkába álláshoz szükséges további képesítések („E” kategóriás jogosítvány, GKI-igazolvány) megszerzését sem tudta önerőből finanszírozni. Elmondása szerint a bepanaszolt cég alkalmazta volna, ha rendelkezik valamennyi szükséges képesítéssel, beiskolázását azonban életkorára hivatkozással megtagadták.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított. A szállítványozó cég képviselője védekezésében előadta, hogy életkor alapján a munkavállalásra jelentkezőket nem különböztetik meg hátrányosan,

jelenleg is több 60 év feletti sofört alkalmaznak. A kérelmező részt vett a felvételi eljárásban, de nem felelt meg a pszichológiai teszten és a tesztvezetésen, alkalmazására ezért nem láttak lehetőséget. Kiemelte továbbá, hogy a kérelmező nem rendelkezik a szükséges jogosítványokkal és munkatapasztalata sincs soförként. Mindkét hiányzó jogosítványának megszerzéséhez nem tudják beiskolázni, legfeljebb az egyikre lenne lehetőség.

A felek az eljárásban egyezséget kötöttek. Kérelmező vállalta az „E” kategóriás jogosítvány megszerzését, ahhoz ugyanis a munkaügyi központ időközben beiskolázta. A bepanaszolt munkáltató vállalta, hogy ha a kérelmező az „E” kategóriás jogosítványt a megadott határidőn belül bemutatja, a GKI-igazolvány megszerzéséhez szükséges tanfolyamra – annak költségét megelőlegezve – beiskolázza. Ha pedig a kérelmező ezt a képzést is megszerzi, akkor a felvételi eljárás sikeres teljesítése esetén másokhoz hasonló feltételekkel alkalmazni fogja. A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta.

Negyven év alattiak jelentkezését várjuk!

(EBH/449/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Ebben az ügyben a hatóság bejelentés alapján hivatalból indított eljárást. Ha az Ebktv. 15. § (5) bekezdése alapján fennáll a lehetősége annak, hogy a hatóság hivatalból indítson eljárást, az eljárás megindításának nem feltétele a bejelentő valószínűsítése arra vonatkozóan, hogy őt személy szerint hátrány érte.



A bejelentő sérelmezte egy hivatal irodai adminisztrátor munkakörre vonatkozó álláshirdetésében, hogy a pozíció betöltéséhez 40 év alatti életkort jelölt meg feltételként a hirdető. A bejelentő a leveléhez csatolt álláshirdetés alapján sérelmezte a bepanaszolt eljárását, hiszen neki negyvennégy évesen esélye sincs a felvételre. A bepanaszolt szerv hatósági jogkört ellátó szervezet volt, amellyel szemben az Ebktv. 15. § (5) bekezdése lehetőséget ad az a hatóság számára, hogy hivatalból indítsa meg az eljárást, ezért a panaszosnak nem kellett valószínűsítene, hogy jelentkezett az állásra, és jelentkezését visszautasították.

Az eljárás alá vont hivatal nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy az életkori kitétel adminisztrációs hiba révén került a szövegbe, azonban életkora miatt egyetlen jelentkezőt sem utasítottak el.

Az álláshirdetésre 87 önéletrajzot nyújtottak be, a pályázók közül 18 fő 40 év feletti jelentkező volt. Közülük 10 fő rendelkezett az elvárt képesítéssel, mindannyian személyes meghallgatáson vettek részt. A felvételi eljárás eredményeképpen 4 főt alkalmaztak, egyikük abban az évben töltötte be a 44. életévét.

A hatóság nem fogadta el kimentésként az eljárás alá vont hivatalnak az adminisztrációs hibára vonatkozó magyarázatát. A megjelent álláshirdetés valószínűsíthetően több 40 év feletti jelentkezőt eltántorított attól, hogy az állást megpályázza, függetlenül attól, hogy esetlegesen másokat ez a kitétel nem tartott vissza a jelentkezéstől. A bejelentő – leveléből valószínűsíthetően – maga sem küldte el jelentkezését. Mindezek figyelembevételével kimentésként azt sem fogadta el a hatóság, hogy mind a felvételi eljárásban részt vettek, mind a felvettek között volt 40 év feletti személy, akit életkora miatt nyilvánvalóan nem ért hátrány.

Az Ebktv. 21. § a) pontja explicit említi szövegében a nyilvános álláshirdetést a példálózó felsorolásban, amiből megfelelő értelmezéssel következtethető, hogy a jogalkotó magát a diszkriminatív álláshirdetést már a hátrányos megkülönböztetés megvalósulásának tekinti, amelynek megállapításához nem szükséges tehát további hátrány megvalósulása pl. a felvételi eljárásban, a felvétel során. Szankcióként a hatóság elrendelte a jogsértő adatainak kivételével anonimizált határozat nyilvánosságra hozatalát 30 nap időtartamra és eltiltotta az eljárás alá vont hivatalt a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

3. Oktatás

Sajátos nevelési igényű óvodás gyerekek ellátása

(EBH/4/2016, EBH/164/2015, EBH/121/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezségek)

Az utóbbi évekhez hasonlóan 2015-ben is számos megkeresés, panasz érkezett a hatósághoz a sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai ellátásával kapcsolatban. Ezekben az ügyekben a hatóság fokozottan törekszik arra, hogy a problémák a felek között egyezséggel rendeződjenek.

Az első ügyben a kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy gyermeke nem kapta meg a kijelölt óvodában a szakértői véleményben előírt heti hat órai fejlesztést. A hatóság értesítette az óvodát az eljárás megindításáról, egyben érdemi nyilatkozattételre hívta fel. Az óvoda válaszában vitatta a kérelemben foglaltakat. Csatolta a fejlesztő szakemberek által vezetett egyéni fejlődési lapokat, valamint az EGYMI (Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény) és az óvoda között az utazó gyógypedagógus biztosítására vonatkozó szakmai megállapodást. A hatóság a tényállás tisztázása érdekében tárgyalást tartott, meghallgatta a feleket, illetve tanúként idézte a gyermek fejlesztését végző konduktort, gyógypedagógust és logopédust.

A tárgyalások előrehaladásával mindkét fél kinyilvánította egyezségkötési szándékát. A felek rövid egyeztetést követően közösen határozták meg az egyezés tartalmát. A megállapodásban az óvoda vállalta, hogy – meghatározott időponttól – a gyermek kognitív fejlesztéséhez heti kétórás időtartamban másik gyógypedagógust biztosít. Ugyancsak vállalta az óvodában használt egyéni fejlődési lapok átszerkesztését úgy, hogy azon a csoport óvodapedagógusa aláírásával igazolja a gyermek részvételét az adott fejlesztésen. Végül a felek vállalták az egyezésben, hogy a gyermek

óvodai nevelése alatt évente két alkalommal (január és május) személyes, egyéni konzultációt tartanak a gyermek aktuális fejlettségi állapotáról, és ennek megtörténtét aláírásukkal igazolják. A hatóság a felek kérelmére az egyezségüket határozattal jóváhagyta.

*

Egyezséggel zárult az az eset is, amelyben a kevert specifikus fejlődési zavarban szenvedő, sajátos nevelési igényű kiskorú kérelmező szülei sérelmezték, hogy a gyermek számára kijelölt óvodában a szakértői véleményben javasolt logopédiai fejlesztés késedelmesen kezdődött meg, a gyógypedagógiai fejlesztésre pedig egyáltalán nem került sor.

A szülők nyilatkozata szerint az óvoda arról tájékoztatta őket, hogy a fejlesztéshez szükséges szakembert egy másik intézménynek, az EGYMI-nek kell biztosítania, amely azonban nem rendelkezik elegendő fejlesztőpedagógussal. A szülők szerint mind az óvoda, mind az EGYMI megsértették a gyerekekkel szemben az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy késedelmesen és akkor is csak részben biztosították számára az előírt fejlesztést.

A hatósági eljárásban tartott tárgyaláson a gyermek szülei és az eljárás alá vont intézmények is nyitottak voltak egyezség megkötésére. A tárgyalás eredményeként a felek között egyezség született, melyben az óvoda és az EGYMI vállalták egymással az együttműködést annak érdekében, hogy a kiskorú kérelmező az óvodai év hátralévő részében az EGYMI által biztosított, az egyezségben név szerint megjelölt, a szülők által is preferált gyógypedagógus közreműködésével heti 3 órában a vonatkozó szakértői vélemény szerinti komplex gyógypedagógiai fejlesztésben részesüljön. Az egyezség szerint az eljárás alá vont intézmények együttműködnek továbbá a gyermek számára a következő nevelés évtől heti 3 óra kiscsoportos gyógypedagógiai fejlesztés biztosításában, amely az eljárás alá vontakat együttesen terheli. Az óvoda vállalta, hogy a gyermek fejlesztéséhez szükséges valamennyi feltételt (a fejlesztéshez szükséges hely, eszköz, idő) biztosítja. Az egyezséget a hatóság határozatával jóváhagyta.

*

Kérelmező szülei ebben az ügyben is a gyermek óvodájával szemben nyújtottak be panaszt a hatósághoz. Azt sérelmezték, hogy sajátos nevelési igényű gyermeküket az óvoda csak napi néhány órára fogadja: hétfőnként és péntekenként 10-től 11.30-ig, keddenként, szerdánként és csütörtökönként 8.15-től 11 óráig tartózkodhat a gyermek az intézményben. Az anya ezzel az időbeosztással nem tud munkát vállalni. A gyermeknél autizmust és prevazív fejlődési zavart diagnosztizáltak, a szakvélemény alapján nevelése a többi gyermekkel együtt javasolt. A bepanaszolt óvodát a szakértői bizottság jelölte ki a gyermek számára.

Az eljárás alá vont intézmény képviselője az eljárás során előadta, hogy olyan pedagógiai asszisztens segíti a pedagógusok munkáját, aki a gyermek óvodában tartózkodása alatt folyamatosan mellette van és segíti a mindennapi tevékenységekben (gondozási teendők, étkezés, játék). A gyermeket fejlesztő gyógypedagógussal is szorosan együttműködik az óvoda, a gyógypedagógus napi kapcsolatot tart az óvónőkkel és az óvodavezetővel is. Személyre szabottan, a fejlesztést szolgáló eszközökkel, játékokkal alakították ki a fejlesztőszobát. A gyermek az óvoda kezdésekor egyáltalán nem beszélt, ezért a gyógypedagógus kommunikációs képkártyákat, PEX-könyvet készített a beszédfejlesztéshez, amit a gyermek ma már kevesebbet használ, egyre magabiztosabb a csoportban.

Az óvodavezető hivatkozott arra is, hogy a csoport napirendjét a kiskorú kérelmező jelenlétéhez alakították ki, annak megfelelően, hogy mind ő, mind a csoport többi tagja hozzájuthasson a számára megfelelő fejlesztéshez. Szükség szerint alakítják a gyermek napirendjét, az igényeinek megfelelően (türelem, figyelem, hangulat, fáradékonyság, öntörvényűség). Tapasztalataik szerint a gyermek naponta másfél, maximum 2 óráig érzi jól magát a közösségben, utána zavarja őt a gyerekek jelenléte, zaja, figyelme nem leköthető. Előadta, hogy az óvoda – a Szakértői Bizottsággal egyeztetve – a heti prevenciós foglalkoztatási időkeret (11 óra) lefedését próbálta elérni. A probléma legfőbb gyökerét az óvodavezető abban látta, hogy a gyermek nem szobatiszta, a WC használatára nem tudják rávenni, és a tisztába tételéhez az intézményben a technikai és a higiéniai feltételek nem adóttak. Egyébként álláspontja szerint minden olyan különleges bánásmódot biztosítottak a gyermeknek, amelyet az intézmény nyújtani tudott.

A hatóság felhívta az eljárás alá vont figyelmét, hogy a közoktatásról szóló 1993.évi LXXIX. tv. akkor hatályos 24.§ (3) bekezdése alapján a gyermek – a kiskorú kérelmező is – abban az évben, amelyben az ötödik életévét betölti, a nevelési év kezdő napjától napi négy órát köteles óvodai nevelésben részt venni. Nincs továbbá olyan jogszabályi rendelkezés, amely szerint csak a szobatiszta gyermek részesíthető óvodai nevelésben.

Az eljárás során a felek között egyezés jött létre. Az intézmény vállalta, hogy 6 hetes beszoktatást követően napi 4 óra időtartamban, 8:30-tól 12:30-ig biztosítja a gyermek óvodai ellátását, továbbá az intézmény a beszoktatás alatt kialakítja a nem szobatiszta gyermek ellátásának feltételeit. Az egyezséget a hatóság határozatával jóváhagyta.

Cukorbeteg gyermekek az óvodában

(EBH/212/2015, EBH/155/2015 – jogsértést megállapító határozat és panaszkérelmet elutasító határozat)

A hatósághoz az elmúlt években számos olyan panasz érkezett, amelyekben azt panaszolták a szülők, hogy az óvoda, illetve az azt fenntartó települési önkormányzat nem biztosítja cukorbeteg gyermekük számára a gyermek speciális igényeinek megfelelő diétás étkezést, illetve a krónikus beteg gyermek napközbeni kezelését (pl. vércukorszintmérés, inzulinbeadás), és ez esetenként az óvodai ellátás megghiúsulásához, megtagadásához is vezet. A hatóság az ilyen jellegű ügyekben is minden esetben megpróbálja elősegíteni, hogy az eljárás a felek közötti egyezséggel záruljon, és mindkét fél számára elfogadható megoldás szülessen. Olyan esetekben azonban, amikor a felek között nem jön létre egyezés, a hatóságnak az ügy érdemében kell döntenie, és meg kell állapítania, hogy a bepanaszolt óvoda, illetve önkormányzat megsértette-e a gyermekkel szemben, betegségével összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményét. Az alábbi esetek egyikében a hatóság jogsértést állapított meg, a másikban azonban elutasította a kérelmet.

*

Kérelmező szülei a gyermek óvodájával és az óvodát fenntartó önkormányzattal szemben nyújtottak be panaszt a hatósághoz. Azt sérelmezték, hogy gyermeküket cukorbetegsége miatt

hátrányos megkülönböztetés érte. Panaszukban előadták, hogy 2013 szeptemberétől az önkormányzat által kijelölt óvoda befogadta a gyermeket. Az édesanya hónapokat töltött az óvodában, hogy segítse a gyermek ellátásával kapcsolatos tudnivalók elsajátítását, mérleget, mobiltelefont hagyott a csoportban az ételmennyiségek kiszámolásához, illetve a folyamatos elérhetőség érdekében. A csoportban dolgozó óvónők egyike és a gyermek ellátásának segítése érdekében felvett egészségügyi végzettségű pedagógiai asszisztens vállalta a gyermek kezelését. Ez utóbbi pedagógus beosztása négy csoport felügyeletére is kiterjedt, ezért a cukorbeteg gyermek ellátásának folyamatossága nem volt biztosított az ellátási idő teljes időtartama alatt. A szülők írásban kérték először az óvoda,

majd az önkormányzat segítségét. 2014. május 30-án azonban az óvoda vezetője közölte, hogy nem fogadják a gyermeket sem a nyári időszakban, sem az azt követő nevelési évben, ugyanis az ellátást korábban vállalók írásban bejelentették, hogy 2014 júniusától nem vállalják a gyermek kezelését. A feszült helyzet megoldására az önkormányzat egy sajátos nevelési igényű gyermekeket befogadó alapítványi óvodában javasolt elhelyezést, azonban a szülők az ott tapasztaltak miatt nem tartották megfelelőnek a gyermek számára az intézményt. A szülők sérelmezték, hogy az önkormányzat semmilyen más alternatívát nem javasolt, sőt azt kérték, hogy keressenek maguknak megfelelő óvodát. A szülők végül egy másik település önkormányzati óvodájában találtak megfelelő ellátást a gyermek számára.

A hatóság nem fogadta el az önkormányzat azon védekezését, hogy férőhely hiánya miatt javasolták a magánóvodai ellátást, mert a jegyző a tárgyaláson arról nyilatkozott, hogy volt hely egy másik önkormányzati óvodában, de az messze esett kérelmező lakhelyétől. Az anya elfogadta volna ezt a megoldást, azonban azt az önkormányzat nem ajánlotta fel a szülőknek. Az önkormányzat mulasztásának következményeként olyan óvodát jelöltek meg, melyet a szülők nem tartottak alkalmasnak a gyermekük számára.

A hatóság megállapította, hogy az önkormányzat figyelmen kívül hagyta a szülők kifogását és a gyermek óvodai elhelyezését magánóvodában kívánta megoldani, meg sem próbált más alternatívát keresni, illetve a szülőkkel együttműködve, közös megoldást találni, vagy az esetleges félreértéseket tisztázni.

A szülők előadták, hogy azért nem fogadták el a felajánlott magánóvodai elhelyezést, mert az óvodalátogatás során a kijelölt csoportban nem a gyermekük korosztályába tartozó gyermekek voltak,



valamint az átlagosnál több sajátos nevelési igényű gyermekkel találkoztak. A szülők álláspontjukat a gyermek kezelőorvosának igazolásával is alátámasztották. Az igazolás azt tartalmazta, hogy az 1-es típusú cukorbetegség anyagcsere-betegség, amely a gyermek értelmi, érzékszervi és mozgásszervi képességeit nem befolyásolja, ezért a magatartására és szellemi képességeire vonatkozó sajátos vagy speciális nevelést nem igényel. A cukorbetegség a gyermek integrációját az egészséges kortársközösségben nem akadályozza, a betegsége miatti szegregáció pedig szükségtelen betegségtudat kialakulását vonja maga után. A hatóság elfogadta a szülők kezelőorvos által megerősített érvelését.

A becsolt iratok alapján a hatóság megállapította, hogy az óvoda vezetője elmulasztotta a jogszabályban előírt kötelezettségének teljesítését azzal, hogy a döntését írásban nem közölte a kérelmező szüleivel. A mulasztás következményeként – mivel a gyermek óvodai jogviszonya nem szűnt meg és a sérelmes vezetői döntésről semmilyen írásbeli dokumentumot nem kaptak –, a szülők nem tudtak a döntéssel szemben jogorvoslattal sem élni, sérült a jogszabályban biztosított fellebbezési joguk is. Az intézményvezető mulasztása miatt az írásbeli döntés hiánya a szülőket indokolatlanul folyamatos bizonytalanságban tartotta. Az eljárás alá vont óvoda 2013 szeptemberétől befogadta a gyermeket és eleget tett a törvényben előírt óvodai ellátási kötelezettségének 2014. május 30-ig, ameddig az óvodai dolgozók vállalták a kislány cukorbetegségével kapcsolatos teendők elvégzését. Az egyik óvodai alkalmazott azonban ügyvédhez fordult, aki arról tájékoztatta, hogy jogszabály alapján nem köteles ellátni a gyermekkel kapcsolatos feladatokat. Az alkalmazott megosztotta kollégáival az információt, majd ennek következtében az óvoda dolgozói egyöntetűen elutasították a kislány további óvodai kezelését. Az intézményvezető nem intézkedett a kialakult helyzet rendezése érdekében, nem működött együtt a szülőkkel, hogy mindkét fél számára megnyugtató megoldás szülessen. Nem kért segítséget az önkormányzattól sem, csak egy feljegyzést írt a fenntartónak arról, hogy a gyermek ellátását a továbbiakban nem vállalják.

Az intézményvezető egy 2014. május 29-én és 2014. szeptember 11-én kelt feljegyzésen kívül nem csatolt olyan hivatalos iratot a hatóság részére, amely alátámasztotta volna a szülők és az intézményvezető közötti egyeztetéseket. A hatóság megállapította, hogy az intézményvezető és a szülők közötti együttműködés nem volt teljes, és a kérelmezőt ezért érte a tényleges hátrány.

A hatóság megállapította, hogy mind az óvoda, mind az önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kizárta a kiskorú kérelmezőt az óvodai ellátásból egészségi állapotával, cukorbetegségével összefüggésben. Az intézmény 2014. május 30-a után nem biztosította a gyermek óvodai ellátását, ezzel kapcsolatosan a fenntartóval és a szülőkkel sem működött együtt annak érdekében, hogy a cukorbeteg gyermek óvodai ellátására megoldást találjanak, továbbá az önkormányzat későn intézkedett, csak 2014. július 31. után biztosította volna az óvodai ellátást, amennyiben a szülők elfogadják az általa felajánlott magánóvodai elhelyezést.

A hatóság az eljárás alá vont önkormányzatnak és óvodának megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá az eljárás alá vont óvodával szemben 50.000 Ft bírságot szabott ki.

*

Egy másik ügyben a hatóság elutasította a panaszt, amelyet a súlyosan inzulin-érzékeny cukorbeteg és ételallergiás gyermek szülei nyújtottak be a lakóhely szerint ellátásra kötelelő óvoda és az azt fenntartó helyi önkormányzat ellen.

Az aktívan dolgozó szülők éveken keresztül családi napköziben, majd magánalkalmazottak igénybevételével otthonukban oldották meg gyermekeik, köztük a cukorbeteg gyermek ellátását.

A hatósághoz benyújtott panaszt megelőzően – a gyermekük óvodai felvételére vonatkozó konkrét igény megfogalmazása, illetve a gyermek állapotáról készített orvosi dokumentum csatolása nélkül – az óvodához és az önkormányzathoz fordultak. Kérdésük arra irányult, hogy az intézmények hogyan akarják végre megoldani cukorbeteg gyermek óvodai ellátását, illetve ha ezt nem tudják megoldani, akkor az önkormányzat járuljon hozzá a beteg gyerek miatt igénybevett két háztartási alkalmazott béréhez.

A hatóság eljárás alá vonta az óvodát és az önkormányzatot. Az eljárásban körvonalazódott, hogy a szülők az óvodai ellátás körében az óvoda személyzetének egész évi, gyakorlatilag szünet nélküli, és napi 8 órát is meghaladó időtartamú rendelkezésre állását és azt igényelték, hogy a szokásos óvodai ellátáson túl, a szülő előzetes írásos és szóbeli, valamint telefonon adott aktuális utasításai alapján, az általa betanított módon végezzék el a gyermek betegségéből adódó, a szülő által meghatározott valamennyi teendőt. (Vércukorszintmérő kezelése, a vércukorszint mérése előre megadott és szükség szerint további időpontokban, akár 20 percenként, ujjbegyszúró kezelése, inzulinpumpa kezelése, étkezési inzulin beállítása, inzulin beadása, szükség esetén bázisinzulin korrigálása, az inzulinpumpával kapcsolatos technikai teendők ellátása, a gyermek betegségéből adódó állapotának folyamatos figyelemmel kísérése, a vércukorszint-emelkedés, és -esés tüneteinek felismerése, azonnali kezelése, a nem megfelelő minőségű inzulin felismerése, inzulinampulla szakszerű, biztonságos tárolása és számos más, a szülő eljárás során elhangzott nyilatkozataiból kirajzolódó további teendő).

A gyermek étkeztetésével kapcsolatos szülői igény arra irányult, hogy a szülő közvetlen utasításai alapján készítsék el a gyermek ételeit az önkormányzat konyháján, illetve az óvodában úgy, hogy az anya – a vele előzetesen közölt heti étlaphoz igazodva – elkészíti a gyermek étrendjét, meghatározza, hogy mit adjanak a gyereknek és az miből készüljön.

A hatósági eljárásban több próbálkozás történt a felek között egyezségkötés létrehozására. Az óvoda megkísérelte a gyermek ellátását a szülői instrukciók alapján, azonban körülbelül egy hónap után a próbálkozás kudarcba fulladt, mert a gyermek kötőhártya-gyulladászt kapott és a vércukorértékei is rosszul alakultak. A szülő mindezt az óvodai ellátás és étkezés nem megfelelő minőségére vezette vissza, ezért a gyermeket nem vitte többé óvodába.

A szülők az eljárás során a hatóság felhívására a gyermekre vonatkozó különféle orvosi dokumentumokat csatoltak. Az orvosi igazolások a diagnózis feltüntetése mellett azt tartalmazták, hogy a gyermek közösségbe mehet (utalva ezzel arra, hogy a gyerek nem fertőző beteg). Nem tartalmaztak ugyanakkor semmiféle információt, előírást arra vonatkozóan, hogy a „közösségben”, óvodában milyen napközbeni kezelést kell a gyermek számára biztosítani és nem tartalmaztak utalást a szülők által ismertetett és igényelt folyamatos speciális teendőkre sem. Az orvosi dokumentumok tehát a gyermek napközbeni kezelését tekintve nem álltak összhangban a szülők előadásával és nem támasztották alá a szülők igényeit.

Az eljárás alá vontak több alkalommal kezdeményezték, hogy a gyermek számára szükséges ellátás szakszerű meghatározása érdekében a felek egészségügyi szakembert vegyenek igénybe. A szülők azonban kifejezetten elzárkóztak attól, hogy a bepanaszolt szervek által, vagy közösen felkért szakember véleményét kikérjék, és az alapján valósuljon meg a gyermek ellátása. Ragaszkodtak ahhoz, hogy az óvoda a gyermek egészségi állapotával összefüggésben az általuk megjelölt feladatokat, az általuk adott egyedi utasítások alapján lássa el. A gyermek étkeztetéséhez kapcsolódóan a szülők ugyancsak kifejezetten elzárkóztak attól az óvodavezető által felvetett megoldástól, hogy ételszállító cégtől, szakember bevonásával, megfelelő diétás étrend megrendelésével biztosítsák a gyermek diabetikus étkezését. A szülők ragaszkodtak ahhoz, hogy a gyermek ételeit a szülő egyedi

utasításai szerint az önkormányzat konyháján, illetve az óvodában készítsék el.

A hatóság a bepanaszolt szervek jogszabályi kötelezettségeinek áttekintését követően döntést hozott az ügyben, és a kérelmet elutasította. Megállapította, hogy az óvoda, illetve az önkormányzat sem az óvodai ellátás, sem az egészségügyi alapellátás, sem a gyermekétkeztetés biztosítása körében nem köteles arra, hogy a szülő által támasztott – orvosi dokumentumokkal megfelelően nem igazolt – különleges, egyedi igényeknek megfelelően, közvetlenül a szülő utasításai szerint biztosítsa a gyermek ellátását. Az eljárás alá vont intézmények tehát azzal, hogy mindezt nem biztosították, nem valósítottak meg jogsértést.

A hatóság a vizsgált ügyek kapcsán, a releváns jogszabályi háttér áttanulmányozását követően úgy látta, hogy a cukorbeteg, illetve az egyéb krónikus beteg gyermekek óvodai ellátásának részletes szabályozása hiányos, ezért levélben jelezte az Emberi Erőforrások Minisztériumának, hogy jogalkotói szinten szükséges a kérdés részletes rendezése. A hatóság részben a sajátos nevelési igényű gyermekekre vonatkozó szabályozáshoz hasonló jogi szabályozást javasolt, amely szerint az óvodás korú gyermek krónikus betegségének megállapításakor megfelelő szakemberek határozzák meg, hogy a gyermek napközben pontosan milyen egészségügyi jellegű ellátást, milyen egészségügyi jellegű tevékenységeket igényel, és az milyen intézményi keretek között, milyen szakemberek bevonásában biztosítható. A hatóság álláspontja szerint azt is jogszabályban kell rögzíteni, hogy ezen feladatok ellátása kinek a kötelessége.



Az EBH minden harmadik jogsértés esetében rendelte el a határozat nyilvánosságra hozatalát.

Roma fiú a szakmai gyakorlaton

(EBH/274/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)

Az alábbi panasz szintén az oktatáshoz kapcsolódik, de nem az oktatási intézmény, hanem a szakmai gyakorlatot lebonyolító gazdasági társaság eljárását kifogásolta.

A kérelmező – törvényes képviselője útján – azért fordult panaszával a hatósághoz, mert a tanuló-szerződés keretében a gyakorlati képzésének helyt adó cég alkalmazottainak, valamint a műhelyt üzemeltető kft. tulajdonosának sértő, megalázó megjegyzéseivel folyamatos zaklatás érte őt roma származásával összefüggésben. Panaszában előadta, hogy egy hétfői napon a gyakorlati helyén azzal szembesült, hogy a facebook-oldaláról kinyomtatott profilképét kiragasztották a műhelyben található kávéautomatára és a műhely két ablakára is. A képeket a kérelmező roma származására utaló, sértő kifejezésekkel látták el. A kérelmező az atrocitások miatt saját kezdeményezésére másik tanműhelyben folytatta a képzést.

A kérelem alapján a hatóság eljárás alá vonta műhelyt üzemeltető kft-t. A cég képviseletére jogosult ügyvezető a felhívás ellenére érdemi védekezést nem terjesztett elő, ezért a tényállás feltárása céljából a hatóság tárgyalást tartott és azon a tanúként a műhelyben dolgozó két munkavállalót meghallgatta. A meghallgatás során nem derült ki, hogy a képeket ki ragasztotta ki és komment-

tálta, ugyanakkor világossá vált, hogy azokat mind a műhelyvezető, mind a munkavállalók látták és napokig nem távolította el senki.

Figyelemmel arra, hogy a tárgyalás előrehaladásával mindkét fél részéről hajlandóság mutatkozott egyezség megkötésére, a felek kérték az eljárás felfüggesztését. Az egyezségben az eljárás alá vont cég elnézést kért a kérelmezőtől az őt ért sérelmek miatt. Kérelmező a bocsánatkérést elfogadta. Az eljárás alá vont cég emellett megerősítette, hogy a jövőben fokozott figyelmet fordít az egyenlő bánásmód követelményének tiszteletben tartására és annak betartatására a műhelyben dolgozók részéről. A cég vállalta továbbá, hogy kérelmező szakképzését a fényezőműhelyben szakoktatói irányítás mellett biztosítja a megállapodásban foglalt időtartamban. Ez a lehetőség fontos volt a kérelmezőnek, mert az új gyakorlati helyén nem tudott ilyen típusú munkát végezni és az ahhoz szükséges szaktudást, gyakorlatot megszerezni. Az egyezségben vállaltakkal azonban lehetősége nyílt tapasztalatszerzésre az általa preferált szakterületen is a kötelező gyakorlati képzés keretein kívül. A hatóság az egyezséget jóváhagyta.

A kérelmező törvényes képviselője utólag tájékoztatta a hatóságot, hogy a kérelmező szakképzése rendben lezajlott a műhelyben.

4. Egyéb ügyek

Disznóvágás a cigánysoron

(EBH/301/2015 – a hatóság határozatával jóváhagyott egyezség)

Kérelmező az egyenlőbánásmód-referens közreműködésével továbbított panaszában előadta, hogy a megyei kormányhivatal járási hivatalának hatósági állatorvosa előzetes értesítés nélkül egy rendőrautó, valamint egy rendőrségi busz kíséretében jelent meg a lakóhelyén, hogy ott a reggeli sertésvágás élelmiszerbiztonsági ellenőrzését elvégezze. A kérelmező szerint indokolatlan volt a rendőri biztosítás igénybe vétele, mert az eljáró hatósági állatorvos intézkedését senki sem akadályozta. Különösen sérelmes helyzetet jelentett számára az a körülmény, hogy a helyszíni ellenőrzésre rendőri biztosítás mellett került sor, mert a kikerkező járművek az utcát lezárták, és a környékbeliek kíváncsian figyelték az eseményeket. Kérelmező álláspontja szerint a rendőrségi közreműködést a hatósági állatorvos roma származása miatt vette igénybe.

A hatóság eljárást indított és a kormányhivatalt nyilatkozattételre hívta fel. A kormányhivatal nyilatkozatában kifejtette, hogy a hatósági eljárás sikeres lebonyolítása érdekében a jogszabály lehetővé teszi a rendőrség bevonását az eljárásba. Ugyanakkor sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy a kérelmező sérelmesnek tartotta a hatósági állatorvos eljárását, ezért – az ügy mielőbbi lezárása érdekében – egyezségkötést kezdeményezett. Az egyezségi ajánlatot a kérelmező elfogadta. A megállapodásban az eljárás alá vont bocsánatot kért a kérelmezőtől arra az esetre, ha a panaszban sérelmezett helyszíni vizsgálat során igénybe vett rendőri biztosítás megalázó helyzetet teremtett a számára. Kérelmező az eljárás alá vont bocsánatkérését elfogadta. Az eljárás alá vont vállalta az egyezségben, hogy 2015. december 31. napjáig a kormányhivatal egészére kiterjedő hatállyal belső szabályzatot készít és abban meghatározza a hatósági eljárás során a rendőrség igénybe vétele előtt mérlegelendő körülmé-

nyeket, majd az elkészített és kihirdetett szabályzatot 8 napon belül a kérelmező és a hatóság részére megküldi. A felek közösen kérték a hatóságot, hogy egyezségüket hagyja jóvá.

Az egyezség jóváhagyását követően a fenti tartalommal elkészített belső szabályzatot az eljárás alá vont kormányhivatal mind a kérelmezőnek, mind a hatóságnak megküldte a vállalt határidőn belül. A szabályzat a kormányhivatal és szervei által végrehajtott ellenőrzések során követendő magatartásról, illetve a rendőrségi közreműködés kezdeményezése előtt mérlegelendő körülményekről szóló utasítás formájában lépett hatályba. Az utasítás hatálya kiterjed a kormányhivatalnak a kormány megbízott által közvetlenül vezetett szervezeti egységeire és a járási hivatalokra, ide értve az ezen szervezeti egységek állományában hatósági/ellenőrzési feladatot ellátó ügyintézőket is.

Nőnek született, férfiként nyugdíjazták

(EBH/379/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)

Kérelmező – aki korábban nemi átalakító műtéten esett át, majd nemének és névének (női névről férfinévre) változását is rögzítették az anyakönyvezés rendszerében – az öregségi nyugdíj összegét megállapító szerv eljárása miatt fordult panasszal a hatósághoz. Sérelmezte, hogy szolgálati idejét tévesen állapították meg. Kérelmező álláspontja szerint a sérelem a nemének, illetve a nevének megváltoztatásával állt összefüggésben. A bepanaszolt szerv munkatársai – mint fogalmazott – személyazonosságát megkérdőjelezték, és személyazonosság-elvitatási kampány indult ellene. Kérelmező kifogásolta a bepanaszolt szerv adatkezelését, továbbá az ügghöz kapcsolódó különféle büncselekmények megvalósulására (pl. okirat-hamisításra) is hivatkozott. Ezzel kapcsolatban bírósági és ügyészségi dokumentumokat csatolt.

A hatóság határozatában elsőként rámutatott, hogy az Ebktv. 14. § (1) bekezdésében megállapított hatáskörében kizárólag az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását vizsgálhatja. Nem vizsgálhatta tehát a bepanaszolt szerv adatkezelésének jogszerűségét és az okirat-hamisítás, illetve egyéb büncselekmény megvalósulását. Az Ebktv. 14. § (3) bekezdésében foglaltak alapján a hatóság nem vizsgálhatja a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit, ezért a kérelmezői beadványokra adott bírósági és ügyészségi válaszokat szintén nem vizsgálta. A hatóság kizárólag azt vizsgálta, hogy a kérelmezőt az általa megjelölt védett tulajdonsága, a nemi átalakító műtete miatt érte-e hátrányos megkülönböztetés a bepanaszolt szerv részéről.

A hatóság megállapította, hogy a bepanaszolt szervre kiterjed az Ebktv. hatálya. Megállapította továbbá a kérelmező által csatolt anyakönyvi hatósági bizonyítvány másolata alapján, hogy kérelmező rendelkezik az Ebktv. 8. § n) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal. Hatósági bizonyítvány igazolja, hogy a „leányként született (kérelmező) ... neme fiúra változott”.

Kérelmező hátrányként jelölte meg, hogy a bepanaszolt szerv által megállapított öregségi nyugdíj összege alacsony, és a szolgálati idő megállapításakor nem vettek figyelembe minden időszakot. A hatóság megvizsgálta, hogy a kérelmező által hivatkozott hátrány és a védett tulajdonság között fennáll-e ok-okozati összefüggés. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 4. § (1) bekezdés b) pontja alapján öregségi nyugdíj a meghatározott életkor elérése és meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén járó nyugellátás. A 4. § (1) bekezdés h) pontja szerint a szolgálati idő az az időszak, amely alatt a biztosított nyugdíjjárulék fizetésére kötelezett

volt, illetve megállapodás alapján nyugdíjjárulékot fizetett. A nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettség nélkül szolgálati időnek minősülő időszakokat a törvény külön határozza meg.

A Tny. 43. § (2) bekezdése alapján a szolgálati időt a társadalombiztosítási igazgatási szervek nyilvántartása alapján kell számításba venni. A nyilvántartás alapján nem igazolt szolgálati időket – ha jogszabály másként nem rendelkezik – abban az esetben kell figyelembe venni, ha azokat az igénylő a foglalkoztató által kiállított eredeti okirattal (igazolással), vagy a foglalkoztató eredeti nyilvántartásai alapján kiállított igazolással, vagy egyéb hitelt érdemlő módon (pl. tanúk nyilatkozatával) bizonyítja. A Tny. alapján az öregségi nyugdíjak kiszámítása a megállapított szolgálati időhöz rendelt szorzószám, tehát az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset százaléka alapján történik.

A kérelmező által csatolt határozatokból egyértelműen megállapítható volt, hogy a bepanaszolt szerv a szolgálati időt az 1969. január 25-től 2006. október 31-ig tartó időszakban vette figyelembe. Kérelmező nemi átalakító műtétére 1990-ben került sor. Megállapítható volt tehát, hogy a bepanaszolt szerv az átmeneti járadék és az öregségi nyugdíj összegének megállapításakor figyelembe vette a műtét előtt nőként, majd a műtétet követően férfiként biztosítási jogviszonyban töltött időt is. Kérelmezőt ezért a nemi átalakító műtéttel, és a szükségszerű névváltozással összefüggésben nem érte hátrányos megkülönböztetés. A dokumentumokból arra nézve sem lehetett következtetést levonni, hogy a bepanaszolt szerv külön kezelte volna kérelmező adatait a nőként, illetve férfiként munkában töltött időszak alapján, vagy megkérdőjelezte volna, hogy egyazon jogosultról van szó. A hatóság figyelembe vette, hogy a csatolt határozatok szerint, a kérelmező által kifogásolt esetekben a bepanaszolt szerv a volt munkáltatókat adatok közlésére szólította fel, azonban azok új adatot nem közöltek.

A hatóság vizsgálatának eredményeként megállapította, hogy kérelmező nemének megváltozása nem befolyásolta a bepanaszolt szerv által figyelembe vett szolgálati idő mértékét. A csatolt dokumentumok egyértelműen bizonyították, hogy a bepanaszolt szerv egységesen kezelte a kérelmező szolgálati idejét, függetlenül attól, hogy azt az átalakító műtétet megelőzően, vagy azt követően létesített jogviszonya alapján szerezte, és egyetlen dokumentumban sem volt utalás arra, hogy a bepanaszolt szerv vitatná kérelmező jogosultságát a nőként megszerzett szolgálati idő beszámítására.

A hatóság megállapította, hogy kérelmezővel szemben nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, ezért a kérelmet elutasította.

Nem részesült tűzifajuttatásban, mert kampányolt a helyhatósági választásokon

(EBH/224/2015 – a jogsértést megállapító határozat)

Kérelmező beadványában sérelmezte, hogy a 2014. évi önkormányzati választást követően másokkal ellentétben nem részesült tűzifajuttatásban, pedig ezzel kapcsolatos igényét több alkalommal jelezte a polgármesternek. Kérelmező a választási kampányban másik polgármester-jelöltet támogatott, álláspontja szerint ezért politikai véleményével összefüggésben érte a hátrányos megkülönböztetés.

A hatóság eljárást indított. A település eljárás alá vont polgármestere nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy 2014-ben önkormányzati hatáskörben nem került sor tűzifajuttatásra, mert a település a lakosság száma miatt nem vehetett részt a szociális tűzifapályázaton. A polgármester kifejtette, hogy az önkormányzati gát és a mezőgazdasági utak karbantartása során keletkezett aprítékolt gallyakat a közmunkásoknak visszajuttatták, de nem személyre szabottan, hanem utcára borítással,

tehát aki igényt tartott rá, az vihetett belőle. Az eljárás alá vont polgármester kiemelte, hogy a település hátrányos helyzetű, az önkormányzatnak nincs saját bevétele és kizárólag állami támogatásokból tartja fenn magát. Tudomása van róla, hogy kérelmező a családjával szegényesen él, a településen azonban több száz család körülményei rosszabbak nála.

A hatóság a tényállás teljes körű feltárása érdekében tárgyalást tartott, amelyen a kérelmezőn és a polgármesteren kívül az esettel összefüggésben tanúkat is meghallgatott. A hatóság a kérelmet megalapozottnak találta. Megállapítható volt, hogy kérelmező egy párt polgármesterjelöltjét támogatta 2014-ben az önkormányzati választáson a megválasztott független polgármesterrel szemben, rendelkezett tehát az Ebktv. 8. § j) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal. Ugyancsak megállapítható volt, hogy igényét a szociális irodában és személyesen a polgármesternek is jelezte, ennek ellenére nem részesült támogatásban. Megállapítható volt továbbá az is, hogy 2014 telén a közmunkaprogramban kitermelt akácfacsonkok egy részét a szociális iroda által javasolt személyek, valamint az igényüket a szociális irodánál bejelentők között a polgármester javaslatára személyre szabottan szétosztották.

A hatóság a kérelmező védett tulajdonsága és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés vizsgálata során nem fogadta el a polgármester hivatkozását arra vonatkozóan, hogy több, kérelmezőnél jobban rászoruló család él a településen. A csatolt dokumentumok alapján ugyanis egyértelműen megállapítható volt, hogy a korábbi években kérelmező rászorultságát a polgármester sem kérdőjelezte meg, és a kérelmező életkörülményeinek változását bizonyító olyan tényre, vagy dokumentumra sem hivatkozott, amely 2014 őszét követően indokolatlanná tette, hogy a támogatások elosztásánál kérelmezőt rászorulóként tartsák nyilván. A hatóság figyelembe vette azt is, hogy a polgármester nem tudott olyan szempontrendszert bemutatni, amely alapján egyedi esetekben a rászorultságot megállapította, és amely alapján kérelmező a település lakosaival összevetve nem tekinthető rászorultnak.

A hatóság a döntésében rámutatott arra is, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az önként nyújtott támogatás – pl. a tűzifa szétosztása – elosztása során is meg kell tartani, azaz önkéntes vállalás esetén sem lehet diszkriminatív módon eljárni. Mindezt alátámasztja a Fővárosi Bíróság 8.K.30.529/2010/9. számú ügyben hozott jogerős ítélete, melynek indokolása szerint „amennyiben a felperesi önkormányzat önként vállalja, hogy a tulajdonosi joggyakorlás keretében elhelyezést biztosít a területén élő rászoruló családoknak, akkor e jogok gyakorlása során köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét”.

A hatóság az eljárás alá vont polgármesternek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, valamint a hasonló esetek elkerülése érdekében a jogerős és végrehajtható – az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált – határozatának nyilvános közzétételét rendelte el. A hatóság kötelezte továbbá az eljárás alá vontat, hogy a tűzifa szétosztásához objektív szempontrendszert dolgozzon ki. A hatóság a szankció alkalmazásánál figyelembe vette, hogy kérelmező emberi méltóságát és egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette az eljárás alá vont polgármester, amikor indokolás nélkül kizárta a tűzifa-támogatásból azt követően, hogy egy párt polgármester-jelöltjét támogatta az önkormányzati választáson. A hatóság álláspontja szerint a rászorultság objektív szempontok nélküli megállapítása önkényességre adhat alapot, ami a támogatás átlátható és igazságos elosztása ellen hat.

5. Ügyek a bíróság előtt

A legváltozatosabb ügyek kerültek 2015-ben is valamelyik, jellemzően az elmarasztalt eljárás alá vont ügyfél kezdeményezésére a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elé. Áttekintve a

hatóság döntésének bírósági felülvizsgálatára irányuló kereseti kérelmeket megállapítható, hogy az elmarasztalt fél általában akkor él a jogorvoslat lehetőségével, ha a hatóság határozatában szankcióként pénzbírság, a határozat nyilvános közzététele vagy valamilyen cselekmény elvégzése, pl. akadálymentesítés, intézkedési terv elkészítése stb. szerepel. A felperesek ilyen esetekben mindig kérik a bíróságtól a végrehajtás felfüggesztését is. A bíróság minden esetben mérlegeli, hogy a végrehajtás elmaradása nem okoz-e súlyosabb károsodást, mint amilyennel a végrehajtás felfüggesztésének elmaradása járna, illetve a végrehajtást követően helyreállítható-e az eredeti állapot, és jellemzően szűk körben rendeli el a végrehajtás felfüggesztését.

Nem hosszabbították meg a várandós nő munkaszerződését

(EBH/189/2014 – jogsértést megállapító határozat)

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.K.33.693/2014/6. sz. ítélete

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.K.33.693/2014/6. számon kihirdetett ítéletével elutasította a felperesi áruházi keresetét és hatályában fenntartotta a hatóság határozatát. A határozat megállapította, hogy a felperes közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a kérelmezővel szemben, amikor várandósságával összefüggésben nem hosszabbította meg a munkaszerződését, jóllehet korábban erre több esetben sor került.

A bíróság döntésében osztotta a hatóság álláspontját, hogy az egyenlő bánásmód követelménye eleve és jogszerűen korlátozza a polgári jog terén megfogalmazott szerződéses szabadságot, ennek következtében értelemszerűen a munkaviszonyra vonatkozó munkáltatói mérlegelési lehetőségeket is. Kérelmezőt a terhessége időlegesen alkalmatlanná tette volna a munkavégzésre, s ilyenkor az alkalmazása nyilvánvalóan ellentétes a munkáltató érdekeivel. Ez a körülmény azonban nem lehet alapja a munkaviszony megszüntetésének és nem vezethet a munkaszerződés meghosszabbításának megtagadásához. A bíróság hangsúlyozta, hogy a munkáltató gazdasági érdekei semmilyen körülmények között nem adnak felhatalmazást az egyenlő bánásmód megsértésére. A vizsgált ügyben a felperes a közigazgatási eljárásban és a perben sem tárta fel az okát annak, hogy a kérelmező továbbfoglalkoztatását megtagadta. Összehasonlítva kérelmezőt a felperesnél munkát végző, hasonló helyzetben lévő dolgozókkal, megállapítható volt, hogy a munkáltató döntése nem a munka természetével, jellegével volt összefüggésben, hanem egyértelműen kérelmező várandós állapota vezetett ahhoz az elhatározásához, hogy egyedül kérelmezőnek nem hosszabbította meg a szerződését.

Egy nő kukásautón?

(EBH/280/2015 – jogsértést megállapító határozat)

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.33.230/2015/4. sz. ítélete

A kérelmező női nemhez tartozása okozott problémát annak a cégnek, amely hirdetésében hulladékszállító jármű vezetésére keresett jelentkezőt. A kérelmező kétszer jelentkezett a munkakörre.

Mindkét alkalommal azzal utasították el, hogy a cég nem vesz fel női munkavállalókat, mert a munka nagy zajjal és porral jár, magas a fertőzésveszély is. Ezen túlmenően a munkáltató a hatóság eljárásában hivatkozott arra is, hogy a rendelkezésre álló mellékhelyiségek (mosdók, WC-k és öltözők) a férfiak számára vannak kialakítva, azok átépítéséhez anyagi forrással nem rendelkezik, illetve az adott munkakör több jogszabály alapján csak férfi munkaerővel tölthető be.

A hatóság döntésében megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a kérelmező női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az általa megjelölt jogszabályok egyike sem rendelkezett arról, hogy hulladékszállító gépjármű vezetésére nőket nem lehet alkalmazni, illetve az Ebktv. 22. § a) pontja értelmében kimentésként nem fogadható el sem az anyagi erőforrások hiánya, sem az, hogy tradicionálisan férfiak által végzett munkáról van szó.

Az eljárás alá vont munkáltató bírósághoz fordult és kérte a hatóság döntésének hatályon kívül helyezését. A bíróság egyetértett a hatóság határozatának indokolásával és elutasította a keresetet. A bíróság ítéletében – hasonlóképpen a hatósághoz – a hazai jogszabályok mellett nemzetközi egyezményre (CEDAW Egyezmény 11. Cikk 1. a), b) és c) pontjai), illetve az Európai Parlament és Tanács 2006/54/EK irányelvére is hivatkozott.

A mellőzött operaénekes - Művészeti koncepció vagy érdekképviseleti tevékenység?

(EBH/130/2015 – jogsértést megállapító határozat)

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.K.33.277/2015/8. sz. ítélete

Az előadóművészként foglalkoztatott kérelmező, aki szakszervezeti tag és tisztségviselő volt, azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy a munkáltató szakszervezeti, érdekképviseleti tevékenysége miatt két éve kirekeszti a munkából, ez alatt az idő alatt egyetlen próbán és előadáson sem vehetett részt. Kérelmező hátrányként élte meg mellőzését annak ellenére, hogy illetményét és egyéb járandóságait tényleges munkavégzés nélkül is folyósították.

Az eljárás alá vont munkáltató védekezésében arra hivatkozott, hogy kérelmező a sérelmezett időszakban (amikor nem foglalkoztatta) nem rendelkezett a hivatkozott védett tulajdonsággal, mert ebben az időszakban a munkahelyén már nem látott el tényleges, aktív érdekképviseleti feladatokat. Az eljárás során becsatolt iratokból azonban megállapítható volt, hogy kérelmező érdekképviseleti tisztségét ebben az időszakban is betöltötte, amiről a munkáltatónak is tudomása volt, tehát védett tulajdonsága vitathatatlanul fennállt. A munkáltató nem vitatta, hogy kérelmezőt a sérelmezett időszakban nem foglalkoztatta.

A hatóság álláspontja szerint a kérelmező mint előadóművész akarata ellenére megvalósuló, egyoldalú mellőzése – az anyagi jellegű hátránytól, illetve annak mértékétől függetlenül – önmagában hátránynak tekintendő. Tekintettel arra, hogy a védett tulajdonság fennállása és a hátrány megvalósulása megállapítható volt, az eljárás alá vont munkáltató akkor mentesülhetett a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között nem áll fenn okozati összefüggés, illetve a panaszolt intézkedésének a munka jellegével, természetével összefüggő észszerű indoka volt.

A munkáltató azzal érvelt, hogy kérelmező mellőzése nem az érdekképviseleti tevékenységével állt összefüggésben, hiszen a korábbi években, aktívabb érdekképviseleti tevékenysége mellett



A hatóság döntésével szemben **24** esetben (a 2014. évi döntésekkel együtt) fordult valamelyik ügyfél a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz

Az FKMB döntései:

Hatályon kívül helyezés*	4
Felperesi kereset elutasítása idézés kibocsátása nélkül	5
Felperesi kereset elutasítása érdemi döntéssel	13

*Az EBH két esetben fordult felülvizsgálati kérelemmel a Kúriához, az eljárás folyamatban van

is foglalkoztatta, továbbá foglalkoztatja a többi szakszervezeti tisztségviselőt is. A hatóság az érveket nem fogadta el, mert nem voltak alkalmasak annak bizonyítására, hogy kérelmező mellőzésére nem a védett tulajdonsága miatt került sor a sérelmezett időszakban. A munkáltató általánosságban és több ízben utalt arra, hogy a színházi világban nem szokatlan, ha valamely művész az aktuális művészeti koncepció miatt nem vesz részt produkciókban és nem osztanak rá szerepet. Erre vonatkozóan azonban konkrétumra nem hivatkozott, nem ismertette az aktuális művészeti koncepciót, és nem jelölte meg kérelmező olyan tulajdonságát, jellemzőjét, amely miatt nem illett az aktuális művészeti koncepcióba. A művészeti koncepcióra vonatkozó általánosságban megfogalmazott, a konkrétumok nélküli hivatkozás önmagában nem volt alkalmas annak bizonyítására, hogy – az egyébként életszerűnek tűnő – okozati összefüggést cáfolja, ezért a hatóság azt kimentésképpen nem tudta elfogadni. Hangsúlyozni kell, hogy az eljárásban nem merült fel kérelmező munkájával, teljesítményével kapcsolatban szakmai kifogás és megállapítható volt az is, hogy a munkatársak közül senki sem volt kérelmezőhöz hasonló mértékben mellőzött.

A hatóság határozatában megállapította, hogy a munkáltató kérelmező érdekképviselőhez való tartozása miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és eltiltotta a jövőbeni jogsértéstől. A hatóság a viszonylag enyhe szankció kiszabásakor tekintettel volt arra, hogy időközben, még a közigazgatási eljárás alatt, kérelmezőt ismét foglalkoztatni kezdték.

Az eljárás alá vont keresettel fordult a bírósághoz és kérte a hatóság döntésének hatályon kívül helyezését. A bíróság elutasította a felperes keresetét. Az ítélet indokolásában – egyebek mellett – rámutatott arra, hogy a kérelmező az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt valószínűsítési kötelezettségéhez képest a sokkal magasabb szintű bizonyítási kötelezettségének is eleget tett, amikor a közigazgatási eljárás megindításakor csatolta a szakszervezet igazolását választott tisztségviselői státuszáról. A felperes munkáltató által vitatott hátrány tekintetében a bíróság hivatkozott arra, hogy a több mint tíz éve azonos munkahelyen dolgozó, szakmailag soha nem kifogásolt művész esetében érthető és alapvető elvárás, hogy munkáját végezni tudja, ezért egyoldalú mellőzése önmagában is hátránynak tekintendő. A bíróság utalt a Maslow-féle szükséglet-hierarchiára, amely szerint az embernek az alapvető szükségletein túl (létfenntartás, szociális háló) alapvető elvárása az önmegvalósítás, hiszen mindannyian erős késztetést érzünk arra, hogy képességünket, tehetségünket maximálisan kibontakoztassuk.

Különböző nemzetiségi önkormányzatok eltérő működési támogatása

(EBH/116/15/2014 – jogsértést megállapító határozat)

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.32.814/15. sz. ítélete

Ugyanazon budapesti kerületben működő három különböző nemzetiségi önkormányzat panaszában sérelmezte, hogy a kerületi önkormányzat képviselő-testülete 2012-ben a nemzetiségi önkormányzatok kerületi önkormányzati támogatásának összegét 200.000 forintban határozta meg, míg a roma nemzetiségi önkormányzat támogatását illetően jóval magasabb összegről, 16.000.000 forintról döntött. A kérelmezők álláspontja szerint a kerületi önkormányzat képviselő-testülete azzal, hogy a roma nemzetiségi önkormányzathoz képest az őket megillető támogatás összegét jóval alacsonyabb mértékben határozta meg, nemzetiségük miatt velük szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság a tényállás tisztázása során megállapította, hogy a kérelmező nemzetiségi önkormányzatok oldalán nemzetiséghez való tartozásukkal összefüggésben hátrány keletkezett, mert az önkormányzat képviselő-testülete (eljárás alá vont) számukra a roma nemzetiségi önkormányzathoz képest aránytalanul alacsonyabb összegű működési célú támogatást nyújtott. A hatóság az Ebktv. 7. § (2) bekezdésének b) pontja alapján vizsgálta, hogy az eljárás alá vont képviselő-testület intézkedése a tárgyilagossági mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefügg-e, és indokolható-e észszerűen.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy a szóban forgó, alapvetően működési célú támogatást a kerületi önkormányzat önként vállalt feladatként nyújtja. A hatóság az érvelést nem tartotta elfogadhatónak, mert az egyenlő bánásmód követelményét az önként nyújtott támogatás elosztása során is meg kell tartani. Nem lehet diszkriminatív módon eljárni sem az önkéntes vállalás, sem a jogszabály szerint, sem az érintettekkel kötött megállapodás alapján előirányozott feladat megvalósítása, illetve támogatás nyújtása során.

Döntéshozatalában a hatóság különösen relevánsnak tartotta, hogy a szóban forgó támogatásról szóló szerződések szövege a roma és a kérelmező nemzetiségi önkormányzatok esetében azonos volt, azt a kerületi önkormányzat működési költségekre, valamint a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben (Nektv.) foglalt nemzetiségi feladatok ellátására nyújtja. A támogatást tehát mind a roma, mind pedig a kérelmező nemzetiségi önkormányzatok ugyanazon feladatok ellátására kapták. A kérelmezők azonban e feladatok ellátásához a töredékéhez jutottak annak az összegnek, mint amit a kerületi önkormányzat a roma nemzetiségi önkormányzatnak nyújtott.

Az eljárás alá vont a kimentés körében hivatkozott arra, hogy a kerületben élő nemzetiségek nincsenek egymással minden tekintetben összehasonlítható helyzetben. A hatóság álláspontja szerint, bár széles körben ismert a kerületben élő roma lakosság hátrányos helyzete, a támogatási összegek között fennálló kirívóan nagy különbséget – különös tekintettel arra, hogy azt a nemzetiségek ugyanazon feladatok ellátására és működésük biztosítására kapták – ez a tény nem indokolhatja.

Az eljárás alá vont hivatkozott a Helyi Esélyegyenlőségi Programra és a támogatási összegek különbségét azzal is indokolta, hogy a roma önkormányzat esetében a pluszforrás esélykiegyenlítő intézkedésnek minősül. A hatóság a hivatkozással kapcsolatban utalt arra, hogy a támogatási szerződések értelmében minden nemzetiségi önkormányzat azonos feladatok ellátására kapja a támogatást, melyek között nem szerepel a Helyi Esélyegyenlőségi Program szerint a nemzetiségi önkormányzatokhoz telepített feladatok ellátása.

Az eljárás alá vont által ugyanezen érv alátámasztásaként hivatkozott nemzeti társadalmi felzárkóztatási stratégiával, valamint a kormányprogrammal kapcsolatban a hatóság határozatában rögzítette, hogy azok nem tekinthetők olyan törvénynek vagy törvény felhatalmazásán alapuló kormányrendeletnek, amelyek szerint a támogatásban alkalmazott megkülönböztetés jogszerű előnyben részesítésnek lenne tekinthető. Az Ebktv. 11. § (1) bekezdésének a) pontja szerint az egyik konjunktív feltétel abban, hogy egy rendelkezés előnyben részesítésnek minősülhessen, hogy annak törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen kell alapulnia.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a tárgyi ügyben a hatóság eljárásával párhuzamosan folyó, az alapvető jogok biztosa előtt indított vizsgálat miatt a hatóságnak az eljárását meg kellett volna szüntetnie. A hatóság határozatában rámutatott arra, hogy az alapvető jogok biztosának eljárása nem minősül olyan eljárásnak, amellyel párhuzamosan a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét ne vizsgálhatná.

A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont képviselő-testület nem tudta a kérelmező nemzetiségi önkormányzatokat ért megkülönböztetés objektív alapon álló észszerű indokát adni, ezért megállapította, hogy az eljárás alá vont intézkedésével a kérelmező nemzetiségi önkormányzatokkal szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság határozatában megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és kötelezte az eljárás alá vontat, hogy a 2014. évi önkormányzati választásokat követően a szóban forgó működési célú támogatást úgy nyújtsa az arra jogosult nemzetiségi önkormányzatoknak, hogy a támogatások összege közötti eltérés ne legyen aránytalan, valamint a támogatás nyújtása átlátható, igazolható és ellenőrizhető módon történjen. A hatóság kötelezte az eljárás alá vontat, hogy a kerületben működő nemzetiségi önkormányzatokat megillető működési célú támogatások összegéről a 2014. évi önkormányzati választásokat követően hozott képviselő-testületi döntésről a hatóságot – az elfogadását követő 15 napon belül – írásban tájékoztassa.

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben megállapított szankció vonatkozásában figyelemmel volt a 2014. évben esedékes önkormányzati választások miatt arra, hogy a hátralévő időben az eljárás alá vontnak nincs már lehetősége a kerületben működő nemzetiségi önkormányzatoknak – köztük a kérelmező nemzetiségi önkormányzatoknak – nyújtott működési célú támogatás összegében fennálló eltérés arányainak módosítására, a kérelmező önkormányzatok támogatási összegének a változtatására. Tekintettel arra, hogy az önkormányzati választások nyilvánvalóan hatással lesznek az eljárás alá vont összetételére, valamint hatással lehetnek a kerületben működő nemzetiségi önkormányzatok számára is, a hatóság az önkormányzati választásokat követő időszakra és arra az esetre vonatkozóan írta elő a fenti kötelezést, ha a kerület önkormányzata, illetve az eljárás alá vont a kerületben működő nemzetiségi önkormányzatok számára az önkormányzati választásokat követően, hasonló jogcímen ismét támogatást kíván biztosítani.

Az eljárás alá vont a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól a határozat felülvizsgálatát kérte. A bíróság megállapította, hogy a felperesi önkormányzat nem tudta az alperesi beavatkozóként a perben fellépő kerületi nemzetiségi önkormányzatokat ért megkülönböztetés objektív alapon álló észszerű indokát adni, ezért a keresetet elutasította. Ítéletének indokolásában rámutatott a Fővárosi Bíróságnak egy, az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatának felülvizsgálata iránt indított perben hozott ítéletére (8. K.30.529/2010/9.). Az ítélet rögzíti, hogy ha a felperes önként vállalja támogatás nyújtását, akkor az e jogok gyakorlása során köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, és valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságra tekintettel hátrányos megkülönböztetést sem tevőlegesen, sem pedig mulasztással nem alkalmazhat.

Mopeddel a buszon – A szakértő közbeszól

(EBH/706/2013 – jogsértést megállapító határozat)

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 21.K.31.365/2013/23. sz. ítélete

A Kúria Kfv.III.37.736/2014/4. ítélete

A hatóság 2012-2013-ban két, elektromos mopedet (BERKO és ELEKTRA típusú gyógyászati segédeszközök) használó mozgáskorlátozott személy közforgalmú személyszállításának megtagadása miatt indított ügyben folytatott közigazgatási eljárást és hozott a kérelmezők panaszának helyt adó határozatot. Az eljárás alá vont közforgalmú közlekedési vállalat mindkét ügyben a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordult és vitatta a hátrányos megkülönböztetés tényét. A bíróság 2014-ben mindkét ügyben helyt adott a kereseti kérelemnek, hatályon kívül helyezte a hatóság döntését és új eljárásra kötelezte a hatóságot. Az ítélet felülvizsgálata iránt a hatóság rendkívüli perorvoslattal fordult a Kúriához, vitatta a bíróság döntésében foglaltakat, azonban a Kúria a Kfv. III.37.736/2014/4. számú ítéletével a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletét hatályában fenntartotta.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a perben igazságügyi műszaki szakértőt rendelt ki, aki helyszíni szemlén vizsgálta, hogy az EL-Go 60, az Elektra 600 és a BERKO típusú elektromos mopedekkel közlekedő mozgáskorlátozott személyek biztonságosan tudnak-e közlekedni a felperes közlekedési vállalat által üzemeltetett járműveken. A szakértő – egyebek mellett – megállapította, hogy a kérelmezők által tömegközlekedési járművön használt elektromos mopedek méretüknél és műszaki paraméterüknél fogva a közlekedési vállalat buszain nem rögzíthetők teljes biztonsággal, arra a mopedeken kialakított mágnesfék önmagában nem alkalmas. Ezzel ellentétben az elektromos kerekesszékek biztonságos rögzítése a járműveken megoldható, abból az utasnak nem kell kiszállnia. Az elektromos moped – ellentétben az elektromos kerekesszékekkel – veszélyezteti mind a benne utazó, mind a többi utas biztonságát, testi épségét a járműveken. A szakértő hangsúlyozta, hogy a mopedeken menet közben személy nem ülhet, a járműveken található heveder a moped elején a rögzítési lehetőség hiánya miatt fékezéskor, kanyarodáskor elmozdulhat, kézi erővel nem tartható vissza. Az a tény, hogy a mopedek az áramtalanításuk után – megfelelő műszaki állapot esetén – nem gurulnak el és csak minimális mozgásuk lehetséges, a rögzítésüket nem tudja helyettesíteni.

A bíróság ítéletének indokolásában kifejtette, hogy elektromos kerekesszékekkel a múltban is volt, illetve jelenleg is lehetőség van a mozgáskorlátozott személyeknek a tömegközlekedési eszközöket, így a felperesi közlekedési vállalat által üzemeltetett buszokat is igénybe venni. A bíróság megállapította, hogy a közlekedési vállalat nem valósította meg a kérelmezőkkel szemben a hátrányos megkülönböztetést akkor, amikor az elektromos mopeddel közlekedő panaszosokat kizárta az általa nyújtott közszolgáltatást igénybe vevők köréből. A bíróság megállapításait az igazságügyi műszaki szakértői véleményre alapította, a szakértő véleményét bizonyítékként vette figyelembe.

A megismételt eljárásban – figyelemmel a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság valamint a Kúria által adott útmutatásra – a hatóság a mozgáskorlátozott személyek kérelmét elutasította. Indokolásában arra hivatkozott, hogy a közlekedési vállalat a járművein lehetővé teszi az elektromos kerekesszékekkel közlekedő utasok szállítását, és önmagában az a körülmény, hogy a más típusú segédeszköz (elektromos moped) használóknak biztonsági okokra hivatkozással megtiltja a járművein az utazást, nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont ilyen tartalmú utasítása tehát a tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül össze-

függő, a többi utas és a kérelmező személyes biztonságára nézve észszerű indokon alapul, nem valósítja meg az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét, és nem zárja ki a mozgáskorlátozott, gyógyászati segédeszközt igénybe vevő személyeket az általa nyújtott közszolgáltatásból, az általa alkalmazott korlátozás nem aránytalan és nem önkényes.

A hatóság az elektromos mopetet használó személyek közösségi közlekedésben való részvételének ellehetetlenülése miatt – a Kúria jogerős döntését követően – jelzéssel élt az Igazságügyi Minisztérium Emberi Jogi Munkacsoport Fogyatékosággal Élők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoportjának ülésén. Felhívta a jogalkotó figyelmét a bírósági döntést követően kialakult, és a közlekedési társaságok által folytatott gyakorlatra, abban a mopeddel közlekedni kívánó fogyatékos személyek szállításának megtagadására. E körben a hatóság hivatkozott arra a körülményre is, hogy az elektromos mopeddel közlekedő mozgáskorlátozott személyek részére számos esetben az OEP finanszírozza a mopetet, mint gyógyászati segédeszközt, több év kihordási idővel, tehát az érintettek közül sokan kizárólag ezzel az egyfajta, mozgásukat, közlekedésüket megkönnyítő eszközzel rendelkeznek.

Heti három óra logopédia – Nincs rá megoldás?

(EBH/131/16/2014 – jogsértést megállapító határozat)

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.32.454/2014/17. sz. ítélete

Elutasította a bíróság egy települési önkormányzat keresetét, amellyel szemben a kérelmező azért nyújtott be panaszt, mert a sajátos nevelési igényű gyermeke nem kapta meg a szakértői véleményben számára előírt heti három óra gyógypedagógus (logopédiai szak) által nyújtott fejlesztést. A bepanaszolt óvodáról a közigazgatási eljárás megindítását követően kiderült, hogy az alapító okiratában nem szerepel a sajátos nevelési igényű gyermekekre vonatkozó ellátási kötelezettség, ezért a kérelmező módosította a kérelmét, és a települési önkormányzat eljárás alá vonását kérte.

Az önkormányzat védekezésében alapvetően arra hivatkozott, hogy a településen egy óvodát tart fenn, amely nem rendelkezik a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátásához szükséges feltételekkel, ezért nem tudja biztosítani kérelmező sajátos nevelési igényű gyermekének óvodai ellátását. Hivatkozott arra is, hogy kérelmező gyermekének ellátásában kötelezettsége nem volt, mert a települési óvodát a szakértő arra nem jelölte ki.

Az eljárás során felvetődött az egyezségkötés lehetősége is, mivel az önkormányzat az eljárás időtartama alatt együttműködési megállapodást kötött egy környékbeli település önkormányzatával arról, hogy átvállalja az eljárás alá vont önkormányzat területén lakóhellyel rendelkező sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai ellátására vonatkozó feladatokat. Az önkormányzat nyitottnak mutatkozott arra is, hogy részt vállaljon az utazás költségeiből is az érintettek számára. Kérelmező azonban úgy nyilatkozott, hogy nem tudja megoldani a gyermekének az óvodába járását a másik településre.

A hatóság eljárásában felvetődött annak valószínűsége, hogy az ügyben a tankerület és a pedagógiai szakszolgálat (mint a szakértői bizottságot működtető intézmény) sem teljesítette a jogszabályban előírt intézkedési kötelezettségét a gyermek mielőbbi megfelelő ellátása érdekében – akadályozva ezzel a gyermek esélyegyenlőséghez fűződő jogának érvényesülését – ezért a hatóság hivatalból eljárás alá vonta a tankerületet és a pedagógiai szakszolgálatot is.

A hatóság mindhárom eljárás alá vont szerv vonatkozásában azt vizsgálta, hogy – intézkedéseikkel, illetve a szükséges intézkedések elmulasztásával – megsértették-e kérelmező gyermekével szemben, fogyatékoságával összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont szervek mindegyike megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A becsatolt szakértői vélemények alapján megállapítható volt, hogy kérelmező gyermeke beszéd fogyatékoságára tekintettel rendelkezett az Ebktv. 8. § g) pontja szerinti védett tulajdonsággal (fogyatékoság). Megállapítható volt, hogy a gyermek – bár fogyatékoságát megállapították – nem részesült a szakértő által előírt fejlesztésben.

A fogyatékos személyek esélyegyenlőségét biztosító rendelkezések megsértése az egyenlő bánásmód megsértését eredményezi. Az Ebktv.-t a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.), a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nktv.), és a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló 15/2013. (II.26.) EMMI rendelettel mint ágazati jogszabályokkal összhangban alkalmazva kimondható, hogy ha az arra kötelezettek nem teljesítik a kiskorú fogyatékos személy fejlesztésére vonatkozó jogának érvényesülését biztosító intézkedéseket, megsértik az egyenlő bánásmód követelményét.

Az önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, illetve a gyermeknek azt a jogát, hogy fejlesztése késedelem nélkül megkezdődjön, azzal, hogy nem biztosította a gyermek számára a beszéd fogyatékosága miatt sajátos nevelési igényének megfelelő óvodai ellátást annak ellenére, hogy az Nktv. 74. § (1) bekezdése alapján a települési önkormányzatok kötelesek megszervezni a többi gyermekkel együtt nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelését.

A hatóság az önkormányzat kimentéseként nem elfogadta el, hogy nem rendelkezik a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátásához szükséges feltételekkel, hiszen azokat éppen ő maga lett volna köteles megteremteni. Ugyancsak nem fogadható el az önkormányzat védekezése, hogy nem állt fenn ellátási kötelezettsége, mert a szakértői bizottság nem jelölte ki a települési óvodát, hiszen az adott intézmény éppen azért nem volt kijelölhető, mert az önkormányzat nem teremtette meg az ellátás feltételeit.

Az önkormányzat a hatósági eljárás időtartama alatt – azzal, hogy megállapodást kötött másik önkormányzattal – megkísérelt ugyan megoldást találni ellátási kötelezettségének biztosítására, a hatóság álláspontja szerint azonban ez a megoldás – annak ellenére, hogy az Ötv. megengedi a jelzett feladat- és hatáskör átvállalását – nem volt megfelelő, mivel az a gyermekekre, szülőre aránytalan terhet rótt volna, ezért sérti a gyermek esélyegyenlőséghez fűződő jogát. (Az aránytalan terhelés megállapításakor a hatóság elsősorban azt vette figyelembe, hogy tömegközlekedéssel gyakorlatilag nem lehetett megoldani a gyermek utaztatását a másik település óvodájába.)

A hatóság álláspontja szerint olyan megoldás biztosíthatja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, amely szerint a gyermek

- vagy a lakóhely szerinti település óvodájában
- vagy olyan másik településen lévő óvodában, amelynek megközelítése nem jelent aránytalan terhet a gyermekekre, szülőre nézve
- vagy a szülő által elfogadott óvodában

részesül a szakértő által előírt ellátásban.

Az előírt ellátás biztosítható – az Nktv. 47. § (4) bekezdésének b) pontja szerinti – szakirányú végzettségű gyógypedagógus alkalmazásával az adott intézményben (óvodában), vagy ugyanezen § (10) bekezdése szerint, utazó gyógypedagógusi hálózat útján is.

A pedagógiai szakszolgálat (mint a szakértői bizottságot működtető intézmény) és a tankerület azzal, hogy nem hajtották végre a jogszabályban előírt intézkedéseket annak érdekében, hogy a gyermek fejlesztése késedelem nélkül megkezdődjön, ugyancsak megsértették az egyenlő bánásmód követelményét.

A szakértői bizottság a szakértői véleményében az EMMI rendelet 17. § és 18. §-aiban foglalt kötelezettsége ellenére egyáltalán nem tett javaslatot a gyermek ellátásának helyére, szakértői véleménye nem tartalmazta a gyermek sajátos nevelési igényének megfelelő óvodára vonatkozó javaslatot és a kijelölt nevelési-oktatási intézmény megjelölését – elsősorban azért, mert annak ellenére, hogy a települési óvoda nem fogadhatott SNI-s gyerekeket, a szülő ragaszkodott a települési óvodához. A hatóság álláspontja szerint amennyiben a szülő nem ért egyet a szakértői véleményben foglalt intézménykijelöléssel, megfelelő jogorvoslat áll rendelkezésére. A szülő egyet nem értése azonban nem lehet akadálya az intézménykijelölésnek, és önmagában nem mentesíti a szakszolgálatot javaslatlételi és intézménykijelölési kötelezettsége alól. A szakértő az ügyet a tankerülethez továbbította. A szakértői bizottságnak a szakértői véleményét – az EMMI rendelet 20. §-a szerint – akkor kell intézkedés végett az illetékes tankerületi igazgatónak megküldenie, ha az óvodai nevelés azért nem szervezhető meg, mert az intézményi jegyzékben nincsen megfelelő óvoda. A szakszolgálat az adott esetben úgy továbbította az ügyet a tankerülethez, hogy annak jogszabályi feltételei nem álltak fenn, hiszen az intézményjegyzékben – a szakszolgálat saját elmondása szerint is – szerepeltek megfelelő óvodák, és maga nem győződött meg arról, hogy a megfelelő intézmény kijelölésének akadálya lenne, ebben a kérdésben csupán a szülő elmondására hagyatkozott. Fakadhat empátiából, egyetértésből a szülővel vagy segítőkészségből is, hogy a szakértői bizottság a szülő egyetértésével, a szülő kívánsága szerint járt el. Ettől függetlenül azonban egyértelműen megállapítható volt, hogy a szakértői bizottság a jogszabályban előírt intézkedések elmulasztásával maga is hozzájárult ahhoz, hogy a gyermek nem részesülhetett a sajátos nevelési igényének megfelelő, éppen általa szükségesnek ítélt ellátásban.

Megállapítható volt, hogy a tankerület is elmulasztotta, illetve késedelmesen teljesítette a jogszabályban előírt intézkedési kötelezettségét. Az EMMI rendelet fentebb már hivatkozott 20. §-a szerint ugyanis, ha a szakértői bizottság azzal keresi meg a tankerületet, hogy nem oldható meg az óvodai nevelés, mert az intézményjegyzékben nincs megfelelő óvoda, a tankerületi igazgatónak kell intézkedni a gyermek kötelező felvételét ellátó óvoda kijelöléséről, illetve intézkedéséről harminc napon belül tájékoztatnia kell a szakértői bizottságot. Az adott esetben a tankerület a szakértői bizottság megkeresését követő mintegy fél éven keresztül nem intézkedett az ügyben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság mindhárom eljárás alá vont szerv vonatkozásában elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, megtiltotta az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni tanúsítását, egyben elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvános közzétételét 30 nap időtartamra. Kötelezte továbbá az önkormányzatot, hogy 2014. szeptember 1. napjától biztosítsa kérelmező gyermeke számára a szakértői véleményben foglaltak szerinti óvodai ellátást.

Az önkormányzat a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kérte, a bíróság azonban 20.K.32.454/2014/17. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. A bíróság ítéletének indoklásában – egyebek mellett – rámutatott arra, hogy nem merítette ki az elégséges intézkedés fogalmát az a körülmény, hogy a kérelmező törvényes képviselőjének levelét követően, amelyből észlelte a felperesi önkormányzat, hogy az általa fenntartott óvoda intézményi kijelölés hiányában nem tudja a kiskorút ellátni, nem azonnal intézkedett a probléma megoldása iránt. 2013-ban ugyan még

a tankerületi igazgató feladatává tette az EMMI rendelet az intézmény kijelölését, de ehhez a felperesi önkormányzatnak is segítséget kellett volna nyújtania. A késlekedést illetve a nem megfelelő eljárást igazolja a felperes részéről az a tény is, hogy mielőtt megkötötték a megállapodást a másik településen működő óvodával, a kiskorú kérelmező édesanyjának elmondásából egyértelműen tudtak arról, hogy ez utóbbi óvoda kijelölése nem nyújt megfelelő megoldást a gyermek ellátására.

A 2014-ben történt jogszabályváltozás a jegyzőt kötelezte az intézmény-kijelöléssel kapcsolatos intézkedésre. Azzal, hogy az önkormányzat a szülő indokait figyelmen kívül hagyta az óvoda kijelölésekor, aránytalan terhet rótt a szülőre és gyermekére, hiszen a tömegközlekedés a gyermek lakóhelye és a másik település óvodája között gyakorlatilag megoldhatatlan volt, ezt pedig az sem kompenzálta volna, ha a felperesi önkormányzat az utazás költségeit ígérete szerint átvállalja.

A pedagógiai szakszolgálat és a tankerület nem kértek bírósági felülvizsgálatot.

Az igazságérzék nem védett tulajdonság

(EBH/109/2015 – panaszkérelmet elutasító határozat)

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K.31.996/2014/15. sz. ítélete

A Kúria Kfv.III.37.615/2015/4. sz. ítélete

Kérelmező és társai a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal eljárás alá vonását kérték a hatóságtól. Sérelmezték, hogy a hivatal a 2012. november 5-én benyújtott kérelmüket nem a törvényes határidő betartásával kezelte, és ezzel – álláspontjuk szerint – közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. Kérték a jogellenes állapot megszüntetését és hatékony jogorvoslat biztosítását, valamint indítványozták a KIH-hez korábban benyújtott beadványaik hivatalos beszerzését. A hatóság a kérelmezőket írásban tájékoztatta, hogy kérelmükben nem jelöltek meg védett tulajdonságot, így az nem alkalmas az elbíráláshoz. 2013. december 13-án a kérelmezők újabb beadványt terjesztettek elő, amiben sérelmezték, hogy ügyükben a hatóság nem alakszerű formában döntött. Védett tulajdonságként az Ebktv. 8. § t) pontját (egyéb helyzet) jelölték meg. Ezzel kapcsolatban előadták, hogy „közvetlenül érintettek hitelező felekként több cégen keresztül folyó felszámolási eljárásokban, és közérdekű bejelentő kérelmező, ügyféli minőségben”.

A hatóság a kérelmet tárgyalás mellőzésével elutasította hivatkozással arra, hogy a kérelmezőknek nem volt védett tulajdonsága. E körben utalt az EBH mellett korábban működött Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) számú állásfoglalására az „egyéb helyzet” meghatározásával kapcsolatban.

A kérelmezők egyike a határozat felülvizsgálatát kezdeményezte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon, amely a keresetet elutasította. Felperes a Kúriától a jogerős ítélet felülvizsgálatát és hatályon kívül helyezését kérte. A Kúria a Kfv.III.37.615/2015./4. számú ítéletével a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Indokolásában – egyebek mellett – kifejtette, hogy a felperes az alapeljárásban és a perben védett tulajdonságként „igazságérzékét” jelölte meg („valótlannak tartott dolgok valótlansága kiderüljön, igaznak vélt igazság kimondasson”). Az, hogy valakinek van-e igazságérzéke vagy milyen az igazságérzéke, egyéni megítélés kérdése, semmi esetre sem egy olyan objektív, tényszerű, csoportképzésre alkalmas, tárgyilagosan igazolható tulajdonság (jellemző vagy helyzet), amely előítéletek alapjául szolgálna, tehát nem tekinthető az Ebktv. értelmében vett védett tulajdonságnak.

A Kúria megalapozatlannak tartotta azt a felperesi álláspontot, hogy a hatóság és a bíróság csak részben tárta fel az ügy tényállását. E körben megjegyezte, hogy az EBH csak az egyenlő bánásmód követelményének megsértését vizsgálhatja, egyéb jogsértések vizsgálatára nem rendelkezik hatáskörrel. A felperes esetében megállapítható volt, hogy a hivatkozott tulajdonság (igazságérzék) nem minősíthető a törvény értelmében vett védett tulajdonságnak. Védett tulajdonság hiányában pedig nem valósulhat meg hátrányos megkülönböztetés, ennek megállapítását követően tehát a hatóságnak nem kellett a tényállás tisztázása körében tovább intézkedni, bizonyítást lefolytatni, a tényállás egyéb vonatkozásait feltárni.

IV. Nemzetközi kapcsolatok

Equinet – Egyenlőségi testületek európai hálózata (European Network of Equality Bodies)



A hatóság munkatársai 2015-ben az Equinet két munkacsoportjában, az Equality Law in Practice (Esélyegyenlőségi jog a gyakorlatban) és a Gender Equality (Nemek közötti egyenlőség) csoportok munkájában vettek részt. Az EBH Equality Law in Practice munkacsoportba delegált munkatársa az április 23-án tartott brüsszeli, illetve szeptember 28-i pozsonyi megbeszélésen, a Gender Equality munkacsoport tagja pedig november 17-én, a Berlinben tartott megbeszélésen képviselte a hatóságot.

Az Equality Law in Practice munkacsoport 2015-ös tevékenységét az Európai Parlament és a Tanács 2014. április 16-án elfogadott, a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről szóló 2014/54/EU irányelve határozta meg. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek munkacsoportba delegált tagjai elsősorban olyan kérdésekben osztották meg egymással gondolataikat, illetve tapasztalataikat, mint az, hogy az irányelv 14. cikke alapján az általuk képviselt szervezetek kijelölésre kerültek-e, valamint, hogy kijelölésük esetén a hivatkozott irányelvben foglaltak milyen új feladatok, illetve kihívások elé állítják majd az európai egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezeteket. A munkacsoport tagjai részt vettek az Equinet által a témában készített felmérésben. Írásos formában is az Equinet elé terjesztették az észrevételeiket arról, hogy az irányelv 4. cikkében előírt feladatok milyen jövőbeni kihívások elé állíthatják a tagszervezeteket. A résztvevők az állampolgárságon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos hazai joggyakorlattal, valamint jó gyakorlatokkal kapcsolatban is tapasztalatot cseréltek. Fenti munka összegzésként, illetve lezárásaként készült el az Equinet „Equality Bodies and Freedom of Movement” (Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek és a munkavállalók szabad mozgása) című kiadvány, melyet – publikálás mellett – az Equinet az Európai Bizottság elé terjeszt, hogy az európai egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek álláspontját és javaslatait az irányelv végrehajtásával kapcsolatosan az uniós döntéshozók megismerjék.

Az Equality Law in Practice munkacsoportban önkéntes résztvevőkből álló kisebb szakmai kör foglalkozott a beavatkozás lehetőségével harmadik félként a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága előtt. A csoport – amelynek tagja a hatóság munkatársa is – több alkalommal tárgyalta telekonferencia keretében a beavatkozás első lépcsőjének tekinthető strasbourgi ügymonitorozással kapcsolatos irányokat, illetve teendőket. A csoport folyamatosan monitorozza a strasbourgi bíróság diszkriminációval kapcsolatos ügyeit.

A Gender Equality munkacsoport 2015-ben a nemek közötti jövedelemkülönbségek (gender pay gap) témájával foglalkozott. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek munkacsoportba delegált tagjai egy olyan, az Equinet által publikálásra kerülő kiadvány elkészítésén dolgoztak, amely praktikus útmutatót kíván nyújtani a jövedelemkülönbségek miatt eljárást kezdeményezők számára. A résztvevők – közöttük a hatóság munkatársa – a kiadvány megjelenéséig a témával kapcsolatos tapasztalatátadással és információszolgáltatással segítik folyamatosan az Equinet munkáját.

*

A hatóság munkatársa részt vett a 2015. július 1-2-án Tallinban, a munka és a családi élet összehangolásával, valamint a várandóssággal összefüggő munkahelyi hátrányos megkülönböztetéssel (Work-Life Balance and Pregnancy and Parenthood-related Discrimination) foglalkozó szemináriumon, melyet az Equinet és az Észt Nemi Esélyegyenlőségi és Egyenlő Bánásmód Bizottság (Equality and Equal Treatment Commissioner of Estonia) szervezett. Az esemény utókövetése volt az Equinet 2013-ban „Esélyegyenlőségi testületek a mindenki számára biztosítandó munka és családi élet jobb összehangolásáért” (Equality Bodies promoting a better work-life balance for all) címen kiadott, iránymutatásokat tartalmazó kiadványában foglaltaknak. A szeminárium elsősorban az esélyegyenlőségi testületek és az Equinet látókörébe kerülő, a terhességgel/szülői szerepvállalással összefüggő, a munka és a családi élet egyensúlyát, összehangolását érintő diszkriminációra fókuszált. A rendezvény mindezekén túl helyt adott a jó gyakorlatok bemutatásának, a témát érintő jogi és politikai kihívások elemzésével pedig a jövőbeni feladatokra koncentrált.

*

A hatóság munkatársa 2015. szeptember 3-án és 4-én Szófiában részt vett az Equinet és a We Welcome Europe szervezet közösen szervezett képzésén, amely az Európai Unió alapok pályázásával és e források felhasználásával foglalkozott (Equinet Training Session „Helping Equality Bodies to Apply for and Use EU Funds”). Az előadásokból és workshopokból álló képzést alapvetően a párizsi székhelyű, EU-s pályázatokkal foglalkozó We Welcome Europe munkatársa tartotta, amelyet a máltai esélyegyenlőség előmozdításáért felelős nemzeti bizottság (National Commission for the Promotion of Equality) munkatársa rövid prezentációkkal egészített ki. A képzés célja az volt, hogy átfogó képet adjon és egyben gyakorlati útmutatóul szolgáljon a résztvevőknek az uniós pályázatokkal, a támogatott projektek megvalósításával, a beszámolók, illetve a költségvetés elkészítésével kapcsolatban.

*

A hatóság munkatársa részt vett a Hit kérdése: Vallás és világnézeti meggyőződés az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével foglalkozó szervezetek tevékenységében (A question of faith. Religion and belief in the work of equality bodies) témában 2015. november 9-10-én Londonban megtartott Equinet szemináriumon. Az Equinet-tagszervezetek munkatársainak szervezett szeminárium célja a vallásszabadság, valamint a vallási/világnézeti meggyőződésen alapuló diszkrimináció elleni küzdelem terén tapasztalt jogi és politikai fejlemények, kihívások áttekintése, ezzel kapcsolatosan az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervezetek szerepének elemzése volt. A rendezvény keretében tartott előadásokon és workshopokon a vallási vagy világnézeti meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel összefüggő tapasztalataikat, a releváns hazai joggyakorlatot és a felmerülő problémákkal kapcsolatos megoldási javaslatokat osztották meg egymással a résztvevők.

*

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnöke és munkatársa részt vettek Brüsszelben az Equinet 2015. október 9-én megtartott évi rendes közgyűlésén (Annual General Meeting, AGM). A közgyűlés 2

évre megválasztotta az elnökség új tagjait. Felvette továbbá az Equinet tagjainak sorába az osztrák fogyatékossgal élő személyek ügyeivel foglalkozó szövetségi ombudsman és a horvát fogyatékossgal élő személyek ügyeivel foglalkozó ombudswoman hivatalát, valamint a montenegrói emberi és szabadságjogok védelmével foglalkozó szervezetet. Az új elnökségi tagok a közgyűlést követően elnökké választották a posztot jelenleg is betöltő Evelyn Collinst újabb két éves időtartamra. A Közép-Európai régióba sorolt országok közül az elkövetkező két évben Ausztria, Lengyelország és a Cseh Köztársaság képviseltetik magukat az Equinet ügyvezető igazgatóságában. A közgyűlés megtárgyalta a szervezet 2015. évi tevékenységéről készített jelentést, valamint elfogadta az Equinet 2016-os munkatervét és költségvetését.

EIGE – Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (European Institute for Gender Equality)



A hatóság munkatársa részt vett az EIGE konferenciáján 2015. június 25-én Brüsszelben, amelynek témája az intézet által kidolgozott „Gender Equality Index”, a nemek közötti egyenlőség Európai Unión belüli előrehaladásának mérésére szolgáló mutató volt. A mutató segítségével mérhetővé válik a nemek közötti egyenlőség érdekében alkalmazott eljárások tagállamokra gyakorolt hatása. A konferencián az előadók részletesen ismertették az indexet, mind uniós, mind a tagállamok egymás közti viszonyában. Az EIGE kutató-munkatársa bemutatta azt a hat fő szempontot, amely köré az ezzel kapcsolatos felmérés csoportosul.

A konferencián elhangzott, hogy a Gender Equality Index továbbfejlesztése a cél. Az Európai Bizottság üdvözölte a mérési módszert, mert az segít a megfelelő eljárások kialakításában, valamint társadalmi vita tárgya lehet. Az index jelentőségét mutatja, hogy néhány tagállam a statisztikai rendszerében általános mérési eszközként kezdte alkalmazni (pl. Írország, Észtország).

FRA – Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (European Union Agency for Fundamental Rights)



Az FRA 2015. november 19-20-án Bécsben szervezett találkozót az egyenlő bánásmóddal, illetve az emberi jogokkal foglalkozó szervezetek számára. A konferencián a hatóság munkatársa is részt vett. A tanácskozás célja az alapvető jogok nemzeti szintű erősítése és védelme volt. A találkozó fő témáját a migráció és a belbiztonság aktuális kérdései, a rasszizmus és a diszkrimináció elleni

küzdelem, valamint a befogadó társadalom megteremtése, illetve előmozdításának kérdéskörei adták. A találkozó lehetőséget kínált a résztvevőknek arra, hogy azonosítsák a fenti területeken

jelentkező kihívásokat és megkíséreljenek azokra megoldását találni. Az Unió 28 országából érkező 120 résztvevő megosztotta egymással az együttműködés sikeres módszereivel kapcsolatos tapasztalatait és igyekezett kijelölni azokat a fókuszpontokat, amelyek mentén a jövőben tovább erősíthető az európai szintű együttműködés. Az FRA meggyőződése ugyanis, hogy a különböző testületek, hatóságok, szervezetek közötti kooperáció hatékonyabbá teszi az emberi jogok átültetését a nemzeti jogrendszerekbe, az együttműködés és koordináció pedig különösen fontos a szövetségi alapon szerveződő és működő országokban, ahol az emberi jogok előmozdítására több, különböző mandátummal rendelkező hatóságot hoztak létre.

A találkozó résztvevői a fenti témákhoz kapcsolódóan előadásokat hallgattak meg, valamint kiscsoportos megbeszéléseken vettek részt – egyebek mellett – olyan témákban, mint az időskorúak és a róluk való hosszú távú gondoskodás az EU projektjeiben, a CLARITY projekt alkalmazásának a bemutatása, az Emberi Jogok Fóruma 2016, az FRA LERTI Projekt (Local Engagement for Roma Inclusion), az FRA doboz nemzeti partnereknek, az Equinet által szervezett „clusterek” (tematikus kiscsoportok) tevékenységének ismertetése.

V. Kommunikáció és partnerség

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. január 1-től Kommunikációs és Partnerségi Főosztály létrehozásával erősítette az intézményi kommunikáció pozitív hatásait a diszkriminációs folyamatok tudatosításában és megelőzésében. Az önálló szervezeti egység alapfeladata, hogy széles körben ismertté tegye a hatóság eljárását és a diszkriminációval szemben garantált jogokat. A következő oldalakon a főosztály elmúlt és egyben első évének eredményeiből mutatunk be a feladatok teljes keresztmetszetét reprezentáló válogatást.

Működésének 10 éves jubileumához kapcsolódóan az EBH 2015-ben szakmai programot hirdetett. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10 éve, 2005-2015 című pályázat célja az autonóm jogállású intézmény szerepének és a hatósági eljárás gyakorlatának átfogó, tudományos feldolgozása és a hatósági szolgáltatások fejlesztése volt. A pályázat a hatóság weboldalán, a pályázatmenedzser.hu felhívásai között, valamint a magyarorszag.hu hírlevelében jelent meg, illetve elektronikus úton eljutott valamennyi felsőoktatási intézmény rektorához.

A pályázat két részből állt. Az első fordulóban benyújtott pályamunkákból a bírálóbizottság választotta ki a második fordulóra meghívott négy pályázót és a tudományos feldolgozás témaköreit. Az eljárás második részében a pályázók maximum 60 oldal terjedelmű elemzésekkel versenyeztek. Közülük többen a hatóság válogatott ügyiratainak különböző szempontú feldolgozását is elvégezték.

A pályázat második fordulójában négy elemzés készült el:

- HOHMANN BALÁZS: *Civil szervezetek részvétele az EBH eljárásaiban*
- ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra*
- MONORI ZSUZSANNA: *A diszkriminatív és a büntetőjogi zaklatás elhatárolási kérdései*
- JUGOVITS KÁROLY: *Megkülönböztetés a magyar közpolitikában Mérlegen az EBH közpolitika-formáló szerepe*

Az EBH jubileumi pályázatán Zaccaria Márton Leó: *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az EBH gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra* című pályamunkája I. helyezésben és díjazásban részesült.

A pályázat eredményéről hírt adtunk a hatóság weboldalán és közösségi oldalán, a nyertes pályamunka a hatósági weboldal Kiadványok menüpontjában olvasható.

Ugyancsak a hatóság működésének 10. évfordulójához kapcsolódott az EBH-füzetek elnevezésű szakmai kiadványsorozat indítása 2015-ben, közérdeklődésre számot tartó témakörökben. A tájékoztató sorozattal a hatóság célja az volt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartásokat, illetve a jogorvoslati lehetőségeket és a jogérvényesítés módját konkrét példákon keresztül mutassa be a hátránnyal érintettek, a munkáltatók, az érdekképviselők, a civil szervezetek és minden érdeklődő számára. Az online sorozat széles körű elérésének lehetőségével a hatóság a megelőzést, a felismerést és a tudatos magatartást erősíti.

A sorozat első füzete a munkahelyi zaklatás témakörében készült. A hatóság munkatársai széles körű partnerséget építettek a kiadvány köré, a füzet tervezett tartalmait online felületen érhetőek el és véleményezhették partnereink, tehát a végső változat kialakítása közösségi támogatással készült.

Az első füzet témaválasztását a hatósági esetjog tapasztalatai indukálták. A munkaviszony jellegeből és a munkahelyek hierarchikus szervezeti felépítéséből adódóan a foglalkoztatásban a zaklatás

előfordulási aránya – egyéb területekhez képest – igen magas. A zaklatással kapcsolatos ügyek többsége a foglalkoztatáshoz kötődik az EBH esetjogában is. A munkahelyi zaklatás megelőzésében a munkáltatók és munkavállalók jogtudatos együttműködése a leghatékonyabb módszer. Az EBH a hatósági jogalkalmazás tapasztalatainak közzétételével, a jelenség pontos körülhatárolásával és az esetjog megosztásával a jogkövető magatartás kialakításához nyújt szakszerű információkat. Bemutatja a jogérvényesítés lehetőségeit, konkrét információkat tartalmaz a jogorvoslati fórumokról és eljárásokról.

A kiadványt a hatóság ajánlotta:

- a munkáltatóknak, hogy megelőzzék, illetve időben felismerjék a jogsértést, és megfelelően intézkedjenek a munkavállalók védelmében;
- a munkavállalóknak, hogy ismerjék a jogaikat és a jogérvényesítés lehetőségeit;
- a civil és érdekképviselői szervezeteknek, hogy megfelelő tájékoztatást és jogvédelmet biztosíthassanak a hozzájuk fordulóknak.

Az EBH-füzetek első kiadványát több mint ezer kapcsolattartási ponton közvetlenül olvashatták partnereink, továbbá folyamatosan elérik a www.egyenlobanasmod.hu EBH-füzetek menüpontjának és a hatóság közösségi weboldalának látogatói. A kiadvánnyal a hatóság szakmai párbeszédet inspirál, tartalmi mára hivatkozási ponttá váltak.

*

2015-ben került sor a hatóság tananyagával Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése című továbbképzési program akkreditálására a közszolgálati tisztviselők továbbképzésében.

A hatóság 2014-ben tette közzé honlapján „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása” című tananyagot. Az EBH saját tananyagának fejlesztésére a 2010-2014 között lebonyolított, „Az egyenlő bánásmód érvényesítése és a társadalmi érzékenység fejlesztése” című ismeretátadó és szemléletformáló akkreditált képzési programhoz kapcsolódóan került sor. A hatóság a 80 tréning tapasztalatainak visszacsatolásával összeállított tananyagot 2015-ben valamennyi felsőoktatási intézménybe eljuttatta, az ugyancsak önállóan fejlesztett „Egyenlő bánásmód – mindenkit megillet!” oktatófilmmel együtt.

A 2014-2020 közötti időszak uniós támogatású fejlesztéspolitikai irányait megállapító Partnerségi Megállapodás tartalmazza, hogy a diszkriminációmentesség és az egyenlő bánásmód horizontális szempontjainak érvényesítésére és jó gyakorlataira a végrehajtási intézményrendszert is fel kell készíteni. Ebben a körben a végrehajtás kormányzati szintű koordináló szervezete biztosítja a képzési rendszer működtetésével a fejlesztéspolitikai intézményrendszer egészének felkészülését. A képzések célcsoportja a végrehajtási intézményrendszer, azaz a koordináló szervezet, az irányító hatóságok, az igazoló és ellenőrző hatóságok munkatársai, a monitoring bizottságok tagjai. A képzési modulok kialakításába a Partnerségi Megállapodás alapján be kellett vonni az Egyenlő Bánásmód Hatóságot.

A 2014-2020 közötti fejlesztési időszakban megvalósuló Európa 2020 program ex-ante feltételeinek teljesítéséhez a Miniszterelnökség európai uniós fejlesztések koordinációjáért felelős helyettes államtitkársága felkérte az Egyenlő Bánásmód Hatóságot a fejlesztéspolitikai intézményrendszer munkatársainak képzéséhez szolgáló képzési anyag összeállítására, illetve azzal a pilot-programok megvalósítására.

A hatóság munkatársai elvégezték a tananyag aktualizálását, elkészítették annak ppt-formátumát, valamint a képzés számára ellenőrző kérdéssort állítottak össze. A Hatósági és Jogi Főosztály vezetőjének előadását a képzés e-learning formájához videofelvételen rögzítették.

Az EBH elnöke hozzájárult ahhoz, hogy az uniós támogatások felhasználásával foglalkozó intézményrendszerben dolgozók képzéséhez átadott tananyaggal és a hatóság munkatársának videóra rögzített előadásával a Miniszterelnökség programakkreditációs eljárást kezdeményezzen. Támogatta továbbá, hogy a Miniszterelnökség belső továbbképzési programja az Egyenlő Bánásmód Hatóság tananyagával az akkreditációs eljárásban bekerüljön a Nemzeti Közszerződési Egyetem programjegyzékébe, és a tisztviselői továbbképzésben résztvevők számára elérhetővé váljon.

A Közszerződési Egyetemhez minősítésre az Egyenlő Bánásmód Hatóság tananyagával benyújtott, „Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése” című továbbképzési programot a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium 2015. május 26-i döntésével vette fel a közszerződési tisztviselők továbbképzési programjegyzékére.

Ez volt az első alkalom, amikor a felnőttképzés rendszerében megjelent az egyenlő bánásmód kötelezettségével kapcsolatos akkreditált, az EBH munkatársai által összeállított tudástartalom oly módon, hogy annak elsajátítását az állami továbbképzési rendszer jogszabályban rögzített kreditrendszerben, a képzésben résztvevők képzési előmenetelében értékelhetővé tette.

*

Az EBH Kommunikációs és Partnerségi Főosztálya az aktuális hatósági információk és az esetjog hatékony elérését az információszolgáltatás koordinálásával, partnerségi hálózatépítéssel és a hatóság folyamatos jelenlétével támogatja az offline és online kommunikációs térben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot és jogalkalmazó tevékenységét 2015-ben 415 alkalommal említették különféle médiafelületek. A megyei egyenlőbánásmód-referenci hálózat szolgáltatásairól további 929 tudósításban olvashattak az érdeklődők.

A tudósítások száma jelentős növekedést mutatott az előző évek viszonylatában. Bár 2014 végén lezárult a hatóság uniós támogatású programja az abban biztosított intenzív intézményi kommunikáció finanszírozásával és humánkapacitásával, a több mint öt éves program fejlesztései és szakmai aktivitásai tartósan és maradandóan irányították rá a fókuszot az Egyenlő Bánásmód Hatóságra, amely diszkriminációs ügyekben a média számára is megkerülhetetlenné vált.

A médiamegjelenések egy része olyan programokhoz kapcsolódott, amelyet a hatóság partnereivel valósított meg. Januárban például a Hegyvidék Újság, a Budai Híradóban pedig a Hegyvidék TV tudósított a hatóság szolgáltatásairól, valamint a Barabás Villában rendezett „Egyenlőség gyerekszemmel” című kiállításról.

*

A Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Karának „Jogod van hozzá!-Emberi jogok képekben” programja közösségi oldalán tudósított a középiskolás diákok jogtudatának erősítését, kreativitásuk fejlesztését és általánosságban az emberi jogok megismertetését célzó program középiskolás versenyéről, abban zsűritagként az EBH elnökhelyettesének közreműködéséről valamint a hatóság különdíjáról.

EBH-füzetek

EGYENLO=
BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

1

A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái

A médiamegjelenések másik része azokhoz az elsősorban online, és jellemzően tematikus portálokhoz kapcsolódott, amelyek védett tulajdonságú csoportokhoz köthető tartalomszolgáltatást is végeznek. Ebben a körben például májusban a hrportál.hu készített és tett közzé interjút a hatósági eljárás tapasztalatairól a foglalkoztatásban megvalósuló diszkriminációs magatartásokkal kapcsolatban. A családhalo.hu olvasóit a Hatósági és Jogi Főosztály vezetője a hatóság eljárásáról, valamint az EBH esetjogából olyan jogerősen lezárt ügyekről tájékoztatta, amelyben a diszkriminációs magatartás nők és gyermekek védett tulajdonságaihoz kapcsolódott. A Piac és Profit újság számára az alkalmazotti jogviszony létesítésénél a védett tulajdonságok miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetés hatósági tapasztalatairól készült tájékoztatás.

Jelentős médiamegjelenést generált és az intézményi kommunikáció meghatározó felületévé vált a www.egyenlobanasmod.hu hatósági weboldal, amelyen 2015-ben 32329 egyedi látogató 231128 letöltést generált. A hatóság 42 szerkesztett jogesetet, 4 bírósági döntést és 8 anonimizált hatósági határozatot tett közzé a honlap felületein, és több mint 40 alkalommal a hírfolyamban tudósította tematikus információkról az olvasókat.

2015 tavaszán jelent meg a hatóság a közösségi médiában és 25 posztban tájékoztatta a felhasználókat. Az első tudósítás márciusban, az első jogeset nyáron jelent meg a felületen.

A honlap-felületeken közzétett információkhoz, jellemzően a szerkesztett és illusztrált esetleírásokhoz kapcsolódik a hatósági médiamegjelenések harmadik csoportja. Számos médiafelület érdeklődött egy-egy konkrét jogesethez kapcsolódóan és közzétette honlapján a hatósági információszolgáltatás igénybevételével tudósítást. Többek között az index.hu, a nepszava.hu, a Roma Sajtóközpont, az RTL Klub Fókusz és a TV2 Tények című műsorai is.

A honlap-felületek tartalmainak szerkesztésével a hatóság tudatosan törekszik az egyenlő bánásmód követelményének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, valamint a hatóság szolgáltatásainak megismertetésén túl – elsősorban az esetleírásokon keresztül – az ismeretterjesztésnek arra a szélesebb körére, amely a jogorvoslati lehetőség igénybevételének kritériumaira és módjaira vonatkozik, valamint a megelőzésben is eredményes lehet. Az esetleírások nyilvánosságra hozásával a hatóság speciális jogalkalmazói tapasztalatával tudatosan tematizálja a közösségi és médiafelületeket a hatósági szolgáltatások jogorvoslati jellegéről és igénybevételének lehetőségeiről szóló információkkal, ugyanakkor a jogesetekkel ráirányítja a figyelmet diszkriminációs eljárások egy-egy időszakban jellemző folyamataira, a szélesebb érdeklődésre számot tartó esetekre, illetve a precedens jellegű bírósági döntésekre és a nemzetközi jó gyakorlatokra is.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megyei hálózatának egyenlőbánásmód-referensei 2015-ben is jellemzően helyi felületeken tudósítottak szolgáltatásaikról. Többek között a tolnataj.hu, a Körmenyi Rádió, a Veszprémi Napló, a teol.hu, a haon.hu, a Fehérvár Televízió és a Zalaegerszegi Televízió adott hírt a referensek ügyfélfogadásairól, programjairól és szolgáltatásaikról.

A hatóság munkatársai 2015-ben 169 alkalommal vettek részt tudásmegosztásban, 6 alkalommal nemzetközi programban voltak jelen. 37 képzési és szakmai programban tartottak előadásokat és ismertették meg a résztvevőkkel az emberi méltóság védelmének hatósági lehetőségeit és a jogorvoslati eljárást.

A hatóság munkatársai által készített tananyaggal folytatódott 2015-ben az MTVA 500 fős televíziós és rádiósszerkesztői állományának belső képzése ismeretátadó és érzékenyítő tartalmakkal. 2015-ben 7 képzésre került sor, a hatóság munkatársai minden alkalommal 2-2 órában tartottak előadásokat.

Az Országos Bírósági Hivatal szervezésében 4 alkalommal kapcsolódtunk be előadásokkal a Magyar Igazságügyi Akadémia képzési programjába.

32 329 egyedi látogató, 231 128 oldalletöltés

HÍREK



Az EBH 415 alkalommal szerepelt különböző sajtótermékek tartalmaiban

A nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét támogató Nóra Hálózat a Nők (munka)helye Magyarországon - Irányok és lehetőségek a gyermekvállalás utáni visszatérés támogatásában című szakmai programban a Hatósági és Jogi Főosztály vezetője azokról a jogesetekről tájékoztatta a résztvevőket, amelyekben a panaszos női neme vagy anyasága összefüggött az általa elszenvedett sérelemmel, hátrányos megkülönböztetéssel.

A Petőfi Sándor Gimnázium MÁS-nap programjában ismeretátadó és szemléletformáló, saját élményű gyakorlatokkal tárgítottuk a középiskolás fiatalok látószögét, akik megtekintették az „Egyenlő bánásmód – mindenkit megillet!” című oktatófilmet, és jogesetekkel is megismerkedhettek.

Tájékoztató előadást tartottunk az Addetur Baptista Gimnázium, Szakközépiskola és Speciális Szakiskola tanulóinak és tanáraiknak, valamint logózott használati és ajándéktárgyakat adományoztunk a jellemzően mozgásszervi fogyatékos tanulóknak.

A Nemzetközi Roma Nap eseményeihez a Romaversitással együttműködésben cigány költők verseiből rendeztünk kiállítást a hatóság ügyfélfogadási tereiben.

Az ELTE Tanító- és Óvóképző Karának „Együttélés-együttműködés - Országos koordinációval a pedagógusképzés megújításáért” programjában a hatóság esetjogából ismertett jó gyakorlatokkal erősítettük a hallgatók és az oktatók megkülönböztetésmentes szemléletét. Az együttműködés eredményeként könyvtári csomagot állítottunk össze a hatóság szakmai kiadványaiból, amelyet átadtunk a kar könyvtárának.

Berettyóújfaluban az esélyegyenlőség fejlesztését célzó tematikus, önkormányzati szervezésű programsorozatban tartottunk tájékoztató előadást a program női célcsoportjának a hatóságról és szolgáltatásairól.

A Földmérési és Távérzékelési Intézet meghívására a Hatósági és Jogi Főosztály főosztályvezető-helyettese „Diszkrimináció a hatósági tapasztalatok tükrében” címmel tartott előadást. Az intézet munkatársai megtekintették az EBH tájékoztató filmjét, illetve a hatóság képzőművészeti vándorkiállítását.

Két alkalommal tájékoztattuk a hatósági eljárás folyamatáról a résztvevőket a gyűlöletcselekmények megelőzését célzó, e cselekmények áldozatait támogató szervezetek együttműködési programjában. Az áldozati képviselet és védelem elősegítése érdekében szakmai kiadványainkkal is elláttuk a szervezeteket.

Az alapvető jogok biztosának felkérésére bekapcsolódtunk a JOG-OK Munkacsoport tevékenységébe. A szakmai együttműködés formalizálását a biztos a 2015 májusában tartott, „JOG – OK. Jogismeret, jogtudatosság és jogérvényesítés a gyermekjogok területén – a digitális világban és azon

túl” címet viselő konferencián jelentette be, hogy az állandósult szakmai kapcsolatrendszer a közös gondolkodást újabb szintre emelve, szorosabb és hatékonyabb fellépést biztosíthasson a gyermekek jogainak területén.

A nemzetiségi biztoshelyettes szervezésében megvalósuló oktatási esélyegyenlőségi konferencia vitaanyagához a hatóság álláspontjáról szakmai recenziót készítettünk, amely a rendezvény előadásait és vitaanyagait tartalmazó konferencia kiadványában is megjelenik.

Szakmai kiadványokkal láttuk el az EU által kezdeményezett Diversity Charter – Sokszínűségi Egyezmény magyarországi bevezetéséhez szervezett Esélykonferencia résztvevőit.

Együttműködésünk eredményeként a hatóság saját fejlesztésű tananyaga megjelent a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala honlapján a munkahelyi esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása jegyében.

A Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei Szociális Információs Központ (SZIK) könyvtárának átadtuk az EBH kiadványainak teljes körét, illetve valamennyi tájékoztató és információs anyagot, amelyek a BMSZKI munkatársai mellett a klienskör részére is elérhetővé váltak.

Közreműködött az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) interaktív online jelzőrendszerének kidolgozásában. Ezzel az eszközzel lehetővé vált, hogy a rászorulóknak közvetlenül érjék el azokat az állami vagy civil szervezeteket, amelyek segítségükre lehetnek az alapjogaikat érintő jogsérelem esetén. A hatóság partnerei körében feltárta és összeállította a magyarországi szervezeti adatbázishoz csatlakozó szervezetek körét.

Kutatási kérdőív kitöltésével kapcsolódtunk a PROGRESS Romákkal szembeni diszkrimináció elleni fellépés és az Esélyegyenlőségi Testületek (Equality Bodies) terepkutatási programjához.

A BME Műszaki Könyvtár dolgozóinak belső képzésében a Hatósági és Jogi Főosztály vezetője tartott előadást, egyúttal a hatósági kiadványokat, valamint egyéb tájékoztató és információs anyagaink teljes körét átadtuk a könyvtár állományába.

NISZ Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt. Elektronikus Kormányzati Szolgáltatások és Alkalmazások Igazgatóságán kezdeményeztük, hogy a hatóságról a közigazgatási szervek intézményi oldala (<https://kozigazgatas.magyarorszag.hu/intezmenyek/450131>) szakszerű, teljes körű és aktuális információkkal szolgáljon, az ott megjelenő más intézményekhez hasonlóan. A hatóság munkatársai elkészítették az információs tartalmakat, amelyek a weboldalon az autonóm államigazgatási szervek csoportjában az Egyenlő Bánásmód Hatóság vonatkozásában közvetlenül elérhetővé váltak.

Kiadványainkat eljuttattuk 2015-ben többek között a Vakok és Gyengénlátók Országos Egyesületének valamennyi megyei szervezetéhez (braille szórólap), az Esterházy Károly Főiskolán az „Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek a munka világában” kurzus hallgatóinak, valamennyi kormányhivatal és megyei önkormányzat vezetőinek és munkatársainak, kutatóintézetek és egyetemi kutatóműhelyek könyvtáraiba, az Új Nemzedék Központ „Átfogó ifjúsági szolgáltatás-fejlesztés a köznevelésben tanuló diákok esélyegyenlőségének növelése érdekében” programban kialakított Bázisiskolai Program 40 iskolájába és 200 felkészített tanárához, akik mintegy 4000 diákot támogatnak az életpálya-építésben, a pályatervezési és életvezetési kompetenciák fejlesztésben, az önismeret és a társas készségek mélyítésében.

Logózott ajándék- és használati tárgyait használják és viselik többek között az Újpesti Tanoda, a Vakok Iskolája, a Bolyai Gyerekotthon, a Petőfi Gimnázium, az Addetur Baptista Gimnázium, Szakközépiskola és Speciális Szakiskola diákjai és tanárai, a Rehab Critical Mass

csoport tagjai és felvonulói, a Város Mindenkié Csoport tagjai Budapesten és számos vidéki településen, a Bázisiskolai hálózat diákjai és tanárai és mindazok, akiket a referensi hálózat partneri körében ellátott.

A hatósági szakmai kapcsolatok körében fogadta 2015-ben a hatóság elnöke a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány vezetőjét és a saját szervezésű szakmai konferencián a cseh ombudsman munkatársait.

2015-ben 5 alkalommal mutattuk be a hatóság „Fiatalok a diszkrimináció ellen” című pályázatára benyújtott képzőművészeti alkotásokból álló vándorkiállítását. A 10-18 éves fiatalok pályaműveit az elmúlt években közel 100 alkalommal láthatták az EBH szakmai programjaihoz kapcsolódóan az érdeklődők országsszerte. Az Egyenlőség gyerekszemmel/I do care című magyar és angol nyelvű album a pályázatra benyújtott novellák és képzőművészeti alkotások válogatását tartalmazza. 11 novellát „Engem érdekel” címmel hangoskönyvben jelentetett meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság. A kiadványok a honlapon és a mobil applikáción keresztül is elérhetőek. A hatóság kreatív arculatait és kommunikációs kampányait a pályamunkák felhasználásával készítette el. Az országos médiakampányban (2013-14) az ifjúsági alkotások jelentek meg a közterületi plakátfelületen, az offline és online hirdetésekben. Az alkotásokkal és a megkülönböztetésmentes bánásmód témakörével az elmúlt évben Budapesten két alkalommal, referenseink szervezésében további három programban találkozhattak.

A referensek 2015-ben 929 felületen, intézményben és közösségben tájékoztattak a hatóságról és az egyenlő bánásmód követelményéről, bemutatták az oktatófilmet, illetve terjesztették az információs kiadványokat. Referenseink kommunikációjához és tudásmegosztáshoz kapcsolódó programjaiból válogattuk az alábbi eseményeket.

Dr. Kiss Éva Csongrád megyei egyenlőbánásmód-referens az SZTE-ÁJTK munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatási mesterszakos hallgatóinak tartott „Egyenlő bánásmód” címmel interaktív gyakorlati órát jogesetmegoldással és e téma gyakorlati aspektusainak (pl. helyi esélyegyenlőségi program, egyenlőbánásmód-referensi hálózat, esélyegyenlőségi terv) megismertetésével.

A Békés megyei CSEÖH óvodások és alsó tagozatos általános iskolások részére kiírt rajzpályázatának különdíját – dr. Csúri Gábor referens javaslatára – a hatóság biztosította, és a referens adta át. Ugyancsak 2015-ben a referens – többek között – a SINOSZ Békés megyei szervezetének székházában tartott tájékoztató előadást az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és a megyei diszkriminációs tapasztalatokról.

Dr. Tóth Edina referens kiskunhalasi járási fogadóórájáról a Halas TV tudósított. Dr. Kiss Éva Csongrád megyei referens az Országos Betegjogi, Ellátottjogi, Gyermekjogi és Dokumentációs Központ regionális gyermekjogi rendezvényének szakmai programjában az egyenlő bánásmód követelményével és az esélyegyenlőség témakörével kapcsolatos interaktív bemutatót tartott. A gyerekek játékos feladatokkal és teszt megoldásán keresztül ismerkedtek meg a hatóság munkájával. A rendezvényen kiskorúak felügyeletét ellátó szakemberek, illetve a nevelőszülői hálózat szakemberei vettek részt.

Dr. Jójárt Ágnes Szentgotthárdon, a Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat Családvédelmi és Egészségnevelő Koordinációs Bizottsági Ülésen tartott ismeretátadó előadást a hatóságról és eljárásáról, valamint a megyei egyenlőbánásmód-referensi hálózat szolgáltatásairól. A referens részt vett és előadást tartott a VIII. Zalai Teríték programsorozatban, amelyre szakmai tájékoztató mellett gyerekeket és családokat foglalkoztató játékos feladatokkal is készült.



42 szerkesztett jogeset

8 anonim hatósági határozat

4 bírósági döntés

Dr. Hronszky Regina a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Jogelméleti és Jogszociológiai Tanszék felkérésére az Alapjogvédelmi Jogklinika c. tárgy keretében tartott előadást az EBH működéséről és esetjogáról, valamint a referensi szolgáltatásnyújtás tapasztalatairól. A referens a miskolci HOLDAM Egyesület székhelyén is tartott fogadóórát és tájékoztatót az egyedülálló nők és anyák diszkriminációs veszélyeztetettségéről és az EBH joganyagából, valamint kiállította és bemutatta a hatóság képzőművészeti vándorkiállítását.

Győr-Moson-Sopron Megyében Dr. Göndör Éva referens tájékoztató előadását a hatóságról és a megyei referensi tapasztalatokról a Győri Járásbíróságon olyan munkatársak kezdeményezték, akik részt vettek az OBH Igazságügyi Akadémián és a hatóság munkatársának előadásából értesültek a referensi hálózatról. A referens a módszertani oktatófilmet is használta a bíróság munkatársainak tájékoztatásához.

Dr. Szatmári Éva a munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos előadásában a hatóság kutatási programjában elkészített, „A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében” című kiadvány diagramjait is felhasználta, pl. a tiltott kérdések értelmezéséhez és bemutatásához kapcsolódóan.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság „Egyenlőség gyerekszemmel” című kiállítását dr. Kancz Csaba kormány megbízott és dr. Kócza Júlia a hatóság Komárom-Esztergom megyei egyenlőbánásmód-referense közösen nyitotta meg. A kormány megbízott hangsúlyozta, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság kiállítása különösen fontos, mert a hatóság a közfeladataival, – a diszkrimináció megelőzésében és kiküszöbölésében betöltött szerepével – missziót is ellát. Dr. Kócza Júlia egyenlőbánásmód-referens kiemelte, hogy az alkotások hűen tükrözik, mit gondol a jövő nemzedéke az egyenlőtlenségekről, a diszkriminációról és az esélyegyenlőségről. A fiatal korosztály diszkriminációs tapasztalataival a hátrányos megkülönböztetéssel és a toleranciával kapcsolatos vizuális üzenetek egyértelműen dekódolhatóak mindenki számára a képzőművészeti alkotásokon.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság munkatársainak szakmai fejlődését 2015-ben 2 alkalommal belső képzéssel támogatta. Októberben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság munkatársai az információszabadság és az adatvédelem körében tartottak előadást a hatóság székhelyén és válaszoltak a munkatársak kérdéseire is. A KézenFogva Alapítvány képviselői 2015 decemberében tájékoztatták a hatóság munkatársait a támogatott döntéshozatal szabályairól.

Az év utolsó hónapjaiban kezdődött el az előkészítése annak az információs plakátkampanyának, amely a 2016 januárban reklámfelületeken mutatta be az EBH új arculati elemeit és vizuális eszközeivel hangsúlyozta a jogorvoslat lehetőségét a védett tulajdonságokhoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés eseteiben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a tervezett budapesti plakátkampánnyal a jelenlétét kívánta erősíteni a köztudatban. A kampány célja volt, hogy a kreatív vizualizáció, együttműködve az egy éve megvalósult EBH arculattal és annak kreatív anyagával, széles körben hívja fel a figyelmet a hatóságra és a jogorvoslat lehetőségére, valamint tájékoztasson a védett tulajdonságok köréről.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kiemelten fontosnak tarja az ügyfelek visszajelzéseinek rendszeres mérését, hogy megismerje a hozzá fordulóknak igényeit és az ügyfélfogadásokon nyújtott szolgáltatások színvonalával kapcsolatos véleményeket.

Az elégedettségmérés köre kiterjed azokra az ügyfelekre is, akiknek az ügyében az előző évben határozat született, így az eljárás teljes folyamatáról tudnak véleményt mondani. A folyamatos mérés lehetővé teszi a vizsgálati évek összehasonlító elemzését is.

A visszajelzések fontos információkat nyújtanak a hatóság számára a szolgáltatásnyújtás folyamatos fejlesztéséhez és ahhoz, hogy a Hatóság munkája mind szélesebb körben legyen ismert, elérhető, az ügyfelek igényeire reflektáló. A vizsgálat, az ügyfelek tapasztalatainak, benyomásainak megismerése nélkülözhetetlen ahhoz, hogy az EBH olyan közigazgatási intézményként kerülhessen kapcsolatba ügyfeleivel, amely képes kialakítani és megtartani az ügyfelek bizalmát.

A vizsgálatban alkalmazott kérdőív adattartalmának meghatározásánál a hatóság figyelembe vette a „Módszertani Útmutató a hivatali ügyfélelégedettség-méréséhez” című kiadvány javaslatait, továbbá évről-évre beépíti a korábbi években szerzett tapasztalatokat.

A 2015 évi ügyfelek körében végzett mérés eredményeit a hatóság a 2015. évi tájékoztató kiadvány után dolgozza fel, és annak eredményét a honlapján teszi közzé.

VI. A megyei egyenlőbánásmód-referensi hálózat*

A hatóság egyenlőbánásmód-referensi hálózata a jogorvoslati lehetőségeket megyei és járási szinteken is közvetlenül elérhetővé tette.

Bács-Kiskun megye

Dr. Tóth Edina 70/ 517 92 51 | tothedina.mail@gmail.com

SINOSZ Bács-Kiskun Megyei Tagszervezete

6000 Kecskemét, Táncsics M. u. 19.

Telefon: 06 76/ 41 78 65

Roma Nemzetiségi Önkormányzat

6000 Kecskemét, Batthyány u. 2.

Telefon: 06 30/ 289 47 86

Bács-Kiskun Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

6000 Kecskemét, Reile G. u. 22.

Telefon: 06 20/ 332 87 11

Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Igazságügyi Szolgálat

6000 Kecskemét, Irinyi u. 17.

Telefon: 06 76/ 50 17 49

Baranya megye

Dr. Gajda Zoltán 70/ 217 93 23 | gajda.zoltan@gmail.com

Baranya Megyei Kormányhivatal Igazságügyi Szolgálat

7621 Pécs, Mátyás király u. 32.

Telefon: 06 72/ 51 27 70

Mozgáskorlátozottak Baranya Megyei Egyesülete

7621 Pécs, Lyceum u. 5.

Telefon: 06 72/ 53 21 38

Békés megye

Dr. Csúri Gábor 30/ 925 74 54 | gcsuri@gmail.com

Békés Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

Csabagyöngye Kulturális Központ Esély Irodája

5600 Békéscsaba, Széchenyi u. 4. IV. em.

Telefon: 06 66/ 44 92 22/129; 06 20/ 329 02 01

Békés Megyei Kormányhivatal Igazságügyi Osztály Irodája

5700 Gyula, Kossuth u. 2.

Telefon: 06 66/ 36 20 23

* Az ügyfélfogadások aktuális adatai a www.egyenlobanasmod.hu ügyfélfogadás menüpontjában olvashatóak.

Borsod-Abaúj-Zemplén megye

Dr. Hronszky Regina 70/ 269 43 80 | iroda@hronszky.hu

Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

3525 Miskolc, Szentpáli u. 1. I/108.

Telefon: 06 46/ 38 29 33

Csongrád megye

Dr. Kiss Éva 30/ 275 25 20 | kissevadr@invitel.hu

SINOSZ Csongrád Megyei Szervezet

6722 Szeged, Bartók Béla tér 4.

Telefon: 06 70/ 377 57 20

Idősek Közösségi Központja Senior Center

6721 Szeged, Eszperantó u. 1.

Telefon: 06 62/ 64 81 32

Fejér megye

Dr. Szatmári Éva 30/ 960 26 57 | eva.drshatmari@gmail.com

Székesfehérvári Regionális Álláskeresők Egyesülete

8000 Székesfehérvár, Tolnai u. 10.

Telefon: 06 20/ 562 96 19

Család, Esélyteremtési és Önkéntes Házak Hálózata, Fejér Megyei Esélyteremtési Iroda

8000 Székesfehérvár, Rákóczi u. 25.

Telefon: 06 22/ 50 22 76; 06 30/ 380 79 43

Győr-Moson-Sopron megye

Dr. Göndör Éva 20/ 459 81 63 | gondore@sze.hu

Győr-Moson-Sopron Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

9021 Győr, Kazinczy u. 5-7.

Telefon:

Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal

9021 Győr, Árpád u. 32. III. emelet

Telefon: 06 96/ 50 72 09

Hajdú-Bihar megye

Dr. Kovács Krisztián 30/ 408 56 19 | kovacs.krisztian@vipmail.hu

Hajdú-Bihar Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

4029 Debrecen, Monti ezredes u. 7.

Telefon: 06 20/ 263 75 55; 06 20/ 345 84 45

Heves megye

Dr. Lassánné dr. Simon Ágnes 30/ 266 65 10 | dr.simon.agi@t-online.hu

Heves Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

3300 Eger, Knézich Károly u. 8.

Telefon: 06 36/ 51 00 25

Heves Megyei Kormányhivatal Jogi Segítségnyújtó Szolgálat

3300 Eger, Barkóczy u. 7. I. em.

Telefon: 06 36/ 51 06 90

Jász-Nagykun-Szolnok megye

Dr. Kormányos Nóra 20/ 251 51 92 | nora.kormanyos@gmail.com

Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

5000 Szolnok, Kossuth L. u. 2. fszt. 39.

Telefon: 06 56/ 51 49 47

Komárom-Esztergom megye

Dr. Kócza Júlia 30/ 900 46 24 | domebe@t-online.hu

Veled-Érted Egyesület

2500 Esztergom, Simor János u. 39.

Telefon: 06 33/ 31 13 78

Oroszlányi Roma Nemzetiségi Önkormányzat

2840 Oroszlány, Gárdonyi G. u. 10. fszt. 1.

Telefon: 06 20/ 313 16 81

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal

2800 Tatabánya, Bárdos László utca 2. I. em. 1. tárgyaló

Telefon: 06 34/ 51 51 00

Nógrád megye

Dr. Lassánné Dr. Simon Ágnes 30/ 266 65 10 | dr.simon.agi@t-online.hu

Mozgáskorlátozottak Egymást Segítő Egyesülete

3100 Salgótarján, Löwy Sándor u. 12-14.

Telefon: 06 32/ 42 34 77

Pest megye

Dr. Szatmári Éva 30/ 960 26 57 | eva.dr.szatmari@gmail.com

Pest Megyei Kormányhivatal

1052 Budapest, Városház u. 7.

Telefon: 06 1/485 69 57

Somogy megye

Dr. Berdár Valéria 20/ 489 96 33 | berdarvali@gmail.com

Napkerék Egyesület, Somogy Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

7400 Kaposvár, Honvéd u. 13.

Telefon: 06 82/ 31 15 23

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye

Dr. Vassné Dr. Kemecei Hedvig 70/ 776 65 27 | peter_vass@freemail.hu

Vakok és Gyengénlátók Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Egyesülete

4400 Nyíregyháza, Országzászló tér 8. II. em.

Telefon: 06 42/ 40 74 86

Tolna megye

Dr. Gajda Zoltán 70/ 217 93 23 | gajda.zoltan@gmail.com

Lakható Szekszárdért Közhasznú Egyesület

Tolna Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

7100 Szekszárd, Béla király tér 6.

Telefon: 06 74/ 40 72 97

Tolna Megyei Kormányhivatal Szekszárdi Járási Hivatal

Foglakoztatási Osztály Munkaügyi Központ

7100 Szekszárd, Találka tér 4.

Telefon: 06 74/ 41 91 45

Vas megye

Dr. Jójárt Ágnes 30/ 519 88 38 | jojart.agnes@t-email.hu

Vas Megyei Család- Esélyteremtési és Önkéntes Ház

9700 Szombathely, Óperint u. 1.

Telefon: 06 30/ 653 51 36

Regionális Szociális Forrásközpont Nonprofit Kft

9700 Szombathely, 11-es Huszár u. 116.

Telefon: 06 94/ 50 87 70

Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központ

9700 Szombathely, Hunyadi u. 45.

Telefon: 06 94/ 51 71 17

Veszprém megye

Dr. Fábián Alexandra 30/ 377 42 72 | szandra@drszigeti.hu

Veszprémi Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

8200 Veszprém, Kossuth u. 10. I. em. 107.

Telefon: 06 88/ 40 11 10

Zala megye

Dr. Jójárt Ágnes 30/ 519 88 38 | jojart.agnes@t-email.hu

Zala Megyei Kormányhivatal Igazságügyi Hivatala

8900 Zalaegerszeg, Mártírok u. 42-44.

Telefon: 06 92/ 55 02 50

Zala Megyei Család, Esélyteremtési és Önkéntes Ház

8900 Zalaegerszeg, Kossuth u. 47-51.

Telefon: 06 92/ 31 03 84

Látásfogyatékosok Zalaegerszegi Kistérségi Egyesülete

8900 Zalaegerszeg, Széchenyi tér 4-6.

Telefon: 30/ 506 00 30

Egyenlő Bánásmód Hatóság

1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B
Postacím: Pf. 672. Budapest 1539
Telefon: + 36 (1) 795 29 75, Fax: +36 (1) 795 07 60,
Zöldsám: 06 80/ 20 39 39
ebh@egyenlobanasmod.hu • www.egyenlobanasmod.hu

Elnök: Dr. Honecz Ágnes
Elnökhelyettes: Magyar Enikő

Hatósági és Jogi Főosztály

Főosztályvezető: Dr. Gregor Katalin
Főosztályvezető-helyettes: Dr. Varga Judit
Dr. Bódi Krisztina
Dr. Csókás Erna
Dr. Eperjessy-Rácz András
Dr. Faragó Melinda
Dr. Horváth Krisztina
Dr. Kossuth Borbála
Dr. Lukovics Adél
Molnár Veronika
Pongorné Dr. Menyhárt Anna
Dr. Pomykala-Gombos Annamária
Dr. Suha Nikolett

Elnöki Titkárság

Dr. Lennert Zsófia
Balla Erika
Endrődiné Magyar Tünde
Kajos Gyuláné
Nagy Anita
Póka István Györgyné
Rendek Rezső
Janovecz Józsefné

Kommunikációs és Partnerségi Főosztály

Főosztályvezető: Dr. Pánczél Márta
Wéber Andrea
Kollár Levente

Gazdasági és Ellátási Főosztály

Főosztályvezető: Dr. Török Lászlóné
Főosztályvezető-helyettes: Chripkóné Kosár Róza
Bódi Pál Jánosné
Dávid Barbara
Hobay Istvánné
Szalai Ferencné