

*Az egyenlő bánásmódról és az  
esélyegyenlőség előmozdításáról szóló  
2003. évi CXXV. törvény  
magyarázata*

**SZERZŐK:**

**Dr. Kárpáti József:** 4. § a), b), d), e), g), h) m), 6. § (1), 8. § m), n), 13. §, 18. §, 20. §

**Dr. Bihary László:** 1. §, 4. § c), 9. §, 10. § (1) (2) (3), 24. § - 26. §, 30. §

**Dr. Kádár András Kristóf:** 2. §, 4. § i) – l), 5. §, 7. § (2), 21. § - 23. §

**Dr. Farkas Lilla:** 8. § (kivéve: m), n)), 11. §, 12. §, 14. § - 17. §, 19. §, 27. § - 29. §

**Másság Alapítvány Budapest, 2006.**

**Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotja:**

A jogszabályok preambuluma nem más, mint a normaszöveget megelőző egyfajta bevezető, ami esetenként ünnepélyes hangvételével határozza meg a jogszabály jellegét, célját és bizonyos tekintetben előzményeit is. Az Ebktv. preambuluma e vonatkozásban elsősorban a jogszabály céljára, illetve a jogalkotó szándékára utal, amikor meghatározza azt az előzményt, illetve célokat, amelyek egy hármas egységet alkotnak. Ezek közül az egyenlő méltóságra utalás az anti-diszkriminációs jogalkotás előzményének, míg a hatékony jogvédelem, és az esélyegyenlőség előmozdítása inkább elérendő célnak tekinthető.

A normaszövegek preambuluma normatív kötőerejének kérdése nem dönthető el automatikusan. Az Ebktv. esetében egyrészt közvetetten, az egyenlő méltóságú személyként való kezelésre utalással hív fel alkotmányos szabályokat, és ehhez kapcsolódó alkotmánybírói gyakorlatot a bevezető, másrészt konkrét alkotmányi joghelyre is utal, amikor az emberi méltósághoz és az élethez való jogot, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmát tartalmazó normaszakaszokat idézi, továbbá utal a nemzetközi jogra. Ehhez képest az Ebktv. preambuluma alapján jogkérdés, illetőleg jogvita nem dönthető el, hatósági vagy bírósági döntés kizárólag a preambulumra nem alapítható. A preambulum kijelöli azt az „értelmezési tartományt”, amiben a jogszabály egésze vizsgálható, elhelyezi az alkotmányos térben, amivel kijelöli az Ebktv-nek az alaptörvény és az Alkotmánybíróság esetjoga által megvonható határait.

Meg kell jegyezni, hogy a preambulum normatív erejének hiánya ugyanakkor nem akadályozza annak, hogy adott esetben az Alkotmánybíróság is kiterjessze vizsgálatát egy adott jogszabály preambuluma alkotmányosságának megítélésére.<sup>1</sup>

Az Ebktv. bevezetője ezeken túlmenően utal hazai és nemzetközi jogszabályokra is.

### Az emberi méltósághoz való jog

Az Alkotmány<sup>2</sup> 54. § (1) bekezdése rögzíti a két legalapvetőbb *jogot*, amelyek embert megilletnek: az élethez és az emberi méltósághoz való jogot. Az Alkotmány e rendelkezése – normatív módon – kinyilvánítja azt az elvet, hogy e két alapvető jog az embert születésénél fogva megillető jogok.

Mást jelent az emberi méltóság és mást az ahhoz való jog. Leegyszerűsítve a kérdést a méltóság az önazonossággal, önrendelkezéssel, illetve az egyéni autonómiával azonosítható, míg az emberi méltósághoz való jog – kiindulva az Alkotmánybíróság értelmezéséből – általános személyiségi jog, amely a méltóság bármilyen (önkényes) korlátozása esetén felhívható. Így lesz az emberi méltósághoz való jog az alkotmányos rendszer egyik „zárószabálya”,<sup>3</sup> hasonlóan a diszkrimináció tilalmához. Ez utóbbi két alkotmányos szabály

<sup>1</sup> Erre példa a 60/1994. (XII.24.) AB határozat, ABH 1998. 323., 325

<sup>2</sup> 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya, továbbiakban: Alkotmány

<sup>3</sup> Györfi Tamás: Az emberi méltósághoz való jog dogmatikai problémái Fundamentum 2003. I. szám

annyiban is ekvivalens, amennyiben kettős természetűek: jogként és alapelveként is felfoghatók, illetőleg elgondolhatók. Az emberi méltósághoz való jog tehát nem azonosítható magával a méltósággal, ez utóbbi jóval elvontabb kategória vagy fogalom, míg az ehhez való jog (jogosultság) tulajdonképpen a méltóság és annak járulékaival, avagy, inherens értelmezései védelmének biztosítására szolgál, annak rendkívül tág határait rajzolja meg és ettől a határtól való tartózkodásra szólít fel mindenkit, legalábbis a jognak az abszolút jogként, pontosabban abszolút tilalomként való felfogása esetén, ami végső soron azt tételezi, hogy a méltósághoz és az élethez való jog fogalmilag korlátozhatatlan, a jog bármilyen mértékű korlátozása kizárt, ellenkező esetben a jogosultnak jogvédelmi igénye azonnal feléled – vagyis a jog igényállapota az előbbi legminimálisabb sérelme esetén beáll. Nem abszolút jellegűek azonban a méltósághoz való jog (mint „anyajog”) bizonyos származékai – ilyennek tekinti az Alkotmánybíróság a lelkiismereti szabadsághoz való jogot is, illetve egyéb szabadságjogokat, ezek korlátozhatósága már – figyelemmel az Alkotmány 8. § (2) bekezdésére – vizsgálódás tárgya lehet: más szóval, bizonyos tesztek alkalmazásával igazolható, alkotmányos lehet egyes szabadságjogok korlátozása.<sup>4</sup>

Az emberi méltósághoz való jog elsődleges értelmezését az Alkotmánybíróság döntései adják. Ekként az emberi méltósághoz való jog „egyrészt azt fejezi ki, hogy van egy abszolút határ, amelyen sem az állam, sem más emberek kényszerítő hatalma nem terjedhet túl, vagyis az autonómiának, az egyéni önrendelkezésnek egy mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva [...] az ember alany maradhat, és nem válik eszközzé vagy tárgyá”, illetve „a méltósághoz való jog másik funkciója az egyenlőség biztosítása. A „minden ember egyenlő méltósága” történelmi vívmánya az egyenlő jogképességet jelentette; azaz a formálisan egyenlő esélyt. [...] „Ez egyben azt jelenti, hogy a méltóság oszthatatlan és redukálhatatlan, azaz az emberi státus minimális feltétele, amely tehát egyetlen embertől sem vehető el.”<sup>5</sup>

A 64/1991 (XII.17.) AB határozatban került megfogalmazásra a jog immár általánosan elfogadottá vált definíciója: „Az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva – a klasszikus megfogalmazás szerint – az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárgyá. A méltósághoz való jognak ez a felfogása különbözteti meg az embert a jogi személyektől, amelyek teljes szabályozás alá vonhatók, nincs 'érinthetetlen' lényegük”.

Egy további megközelítés szerint „Az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot az ún. „általános személyiségi jog” egyik megfogalmazásának tekinti(...) Az általános személyiségi jog „anyajog”, azaz olyan *szubszidiárius alapjog*, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjog egyike sem alkalmazható”<sup>6</sup>.

Az iménti alapvetés az emberi méltósághoz való jogot kiegészítő avagy hézgapótló jellegű jogként (is!) helyezi el az alkotmányos rendszerben, aminek – főleg a 90-es évek elején – az is lehetett a szerepe és célja, hogy – némiképpen az Alkotmány 70/K szakaszával egységben szemlélve – az alapjogi bíraskodásnak is teret nyisson. Kétségtelen ugyanis az is, hogy mindaddig, amíg a jogalkotó megfelelő módon nem alkotja meg az alacsonyabb szintű jogszabályokat, amelyek alapján a jogaiban megsértett személy kellő szintű jogvédelemben részesülhet, kénytelen a jogkereső közönség – adott jellegű jogsérelem orvoslására –

<sup>4</sup> vö. 1234/B/1995. AB határozat.

<sup>5</sup> 23/1990. (X.31.) AB hat., Sólyom László különvéleménye

<sup>6</sup> 8/1990. (IV.23.) AB hat.; ABH 1990. 44.

alkotmányos szabályt felhívni keresetében. Az idézett AB határozat okfejtése alapján adott esetben az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére alapítva minden további nélkül be kellene fogadni a keresetet és – bizonyítottság esetén – annak helyt is kellene adni, ha az adott esetre semmilyen hatályos jogi norma nem biztosít jogvédelmet, viszont az egyéni autonómia korlátozása – akármilyen mértékben – megállapítható.

Az előbbi gondolat átvezet az emberi méltósághoz való jog és az élethez való jog kapcsolatához, illetve e jogok korlátozhatatlanságához. E jellegük kifejtését követően pedig áttérhetünk a jelen értelmezett jogszabály tekintetében legfontosabb jellemvonáshoz: az egyenlőség megalapozásához, mint az emberi méltósághoz való jog egyik legfontosabb funkciójához.

Mint már utaltunk rá, az emberi méltósághoz való jog és az élethez való jog az Alkotmány alapjogi katalógusának nyitó párosa. Együttes említésük nem véletlen: az Alkotmánybíróság e két alapvető jogot összekapcsolta és egységben szemléli. Ebből, egyszerűen fogalmazva az következik, hogy bármelyik jog megsértése a másik jog megsértését is okozza. Továbbmenve, e jogok tekintetében az Alkotmány 8. § (2) bekezdésében megfogalmazott lényeges tartalom korlátozásának tilalma abszolút módon jelentkezik, ugyanis mind az élethez való jog, mind az emberi méltósághoz való jog fogalmilag korlátozhatatlan, legalábbis az Alkotmánybíróság felfogása szerint.<sup>7</sup> Az AB a halálbüntetésről szóló döntésben fogalmazta meg az összekapcsolást, amikor is kifejtette, hogy „az emberi élet és az emberi méltóság elválaszthatatlan egységet alkot és minden mást megelőző legnagyobb érték. Az emberi élethez és méltósághoz való jog ugyancsak egységet alkotó olyan oszthatatlan és korlátozhatatlan alapjog, amely számos egyéb alapjognak forrása és feltétele”.<sup>8</sup>

Az emberi méltósághoz való jog az élethez való jog mellett a jogképességgel is együtt szemlélendő: „e három jog kölcsönösen egymásra vonatkoztatva a sajátos emberi státusz jogi kifejezése”.<sup>9</sup>

Utóbbi gondolat további folyománya, hogy az emberi méltósághoz való jog az egyenlőség alapja – ez a gondolat az úgynevezett halálbüntetés-döntésben is megfogalmazódott. Súlyom László különvéleményében arra az álláspontra helyezkedett, miszerint „a méltósághoz való jog [...] funkciója az egyenlőség biztosítása. Az egyenlő méltósághoz való jognak az élethez való joggal való egységében azt kell biztosítania, hogy ne lehessen „értékes” pusztán életeket jogilag másként kezelni. Az életek egyenlőségét a méltóság garantálja, melytől csakis életének elvételével lehet megfosztani, s ezzel mindkettő végérvényesen megszűnik”.

Ezt megelőzően azonban már a 9/1990. (IV. 25.) AB határozatban felbukkan az egyenlőségre vonatkozó álláspont, eszerint: „A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.[...]. Az azonos személyi méltóság jogából esetenként következhet olyan jog is, hogy a javakat és esélyeket mindenki számára (mennyiségileg is) egyenlően osszák el”. Hozzá kell tenni, hogy ez a határozat, illetve az Alkotmánybíróságnak az ebben a határozatban kifejtett, egyenlőségre és egyenlőként kezelésre vonatkozóan kifejtett álláspontja rugalmas megoldást követett, hiszen meghatározta, hogy „alkotmányba nem ütköző társadalmi cél vagy alkotmányos jog megvalósítása

<sup>7</sup> Egyes (elméleti) kritikák ezt kétségbe vonják.

<sup>8</sup> 8/1990. AB hat.

<sup>9</sup> Súlyom László: Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon Osiris, Budapest, 2001. 443.o.

indokolhatja a nem egyenlő kezelést, amíg ez más, pozitívan megfogalmazott alkotmányos jogot nem sért”.<sup>10</sup>

Az Ebktv. preambuluma az egyenlő méltóságú személyként való kezelésre, mint alapvető kívánalomra, már-már mint alapvető jogra utal. Ez pedig nem más, mint a jogegyenlőség más módon való megfogalmazása. Az Alkotmány jogegyenlőségi klauzulája az alaptörvény 70/A. §-a, amiben a Magyar Köztársaság mindenkinek, aki a területén tartózkodik, biztosítja az emberi és állampolgári jogokat mindenfajta megkülönböztetés nélkül.<sup>11</sup>

A jogelméletben is megalapozott felfogás, miszerint a jogegyenlőséget, mint alapvető jogot az emberi méltóság tölti meg tartalommal. Az egyenlőség feltételezésének, illetve megalapozásának általánosan elfogadott eszköze az egyenlő méltóságra, az emberek megkülönböztethetetlen méltóságára hivatkozni.<sup>12</sup>

Az Ebktv. mint azt már említettük, az egyenlő méltóságú személyként kezelést, mint alapvető kategóriát kiragadja az idézett alkotmánybírószági határozat fogalmi környezetéből, és a norma bevezetőjében helyezi el. Ezzel mintegy elvi megalapozását biztosítja, de jogi kötőerővel semmilyen szín alatt nem látja el, mégis, a kifejezés úgyszólván „klauzula” jelleget ölt, más megfogalmazást adva ezzel a jogegyenlőség parancsának és a diszkrimináció tilalmának.

A jogegyenlőség, mint *általános tétel* elvi szinten mindenkit megillet, közelebb azonban akkor sem jutunk az eléréséhez, ha a *jogrendszeri alapelvet* alapvető jogként gondoljuk el: ez lenne a jogegyenlőséghez való jog. Az elképzelés nem légből kapott, komoly elméleti megalapozottsága van, annak ellenére, hogy tételesen az Alkotmány egyetlen helyen sem említi ezt az alapjogot pozitív tételként, leszámítva a jóval konkrétabb és megragadhatóbb bíróság előtti egyenlőség megfogalmazását az 57. §-ban. Ez azonban – figyelembe véve a szakasz teljes szövegét – a procedurális garanciák sorát jelenti (azzal, hogy konkrétsága miatt e jogok kikényszeríthetősége is megoldottabb, már csak azért is, mert a jelentősebb eljárásai törvények mindegyike, akár expresszív vagy benne foglalt jogként tartalmazza a bíróság előtti egyenlőséghez való jogot). Mindezek miatt<sup>13</sup> a jogegyenlőség parancsa által indukálódott a *diszkrimináció tilalma, mint másik jogrendszeri alapelv*, ami szintén nem tekinthető alanyi jognak, egyrészt közvetlenül, önállóan tulajdonképpen nem sérthető meg, jöllehet ezt nemzetközi egyezmény<sup>14</sup> lehetővé teszi, másrészt a tilalom kikényszeríthetősége szintén elméleti nehézségeket vet fel.

Az Ebktv. tulajdonképpen abban a körben hozott újat – jogelméleti szinten is – hogy az előzőekben említett logikai lánc végén szereplő egyenlő bánásmód követelményét immár

<sup>10</sup> Súlyom: i.m. 42.o.

<sup>11</sup> Az utóbbi vonatkozásban, tehetjük hozzá, a szakasz nem mond igazat, ugyanis egyes állampolgári jogok gyakorlását a magyar állampolgárság meglétéhez köti a törvény, teljes mértékben egyezően az európai és nemzetközi gyakorlattal.

<sup>12</sup> Erre példa Ronald Dworkin méltóság felfogása (amely szerint ezen alapjog megsértése azt jelenti, hogy nem tekintik a jog jogosultját teljes értékű embernek, továbbá Kis János megközelítése, aki szerint „egyenlő méltóságon azt [értjük], hogy nincs alap rangkülönbséget tenni a morális közösség tagjai között” (mindkét megközelítést idézi: Tóth Gábor Attila: Az emberi méltósághoz való jog in: Emberi jogok (szerk.: Halmai Gábor és Tóth Gábor Attila), Osiris, Budapest, 2003., 259. o.

<sup>13</sup> Ti. a jogegyenlőség alanyi jogként való megfogalmazottságának hiánya, illetve az ilyenként való jogi konstrukció nehézsége miatt. Hozzá kell tenni, hogy az Alkotmánybírószági diszkrimináció tilalom-értelmezése is inkább az alapelvi, illetve alapvető tilalom-funkció megközelítést támasztja alá.

<sup>14</sup> Például az Emberi Jogok Európai Egyezménye a 12. kiegészítő jegyzőkönyv elfogadása után, mindazonáltal az Emberi Jogok Európai Bírósága hosszú ideig ellenállt annak a megközelítésnek, miszerint a diszkrimináció tilalma ne járulékos, hanem önállóan is felhívható jogként kezeltesse.

alanyi jogként konstruálta meg. A jogegyenlőség elvont parancsa, mint jogi eszköz alkalmatlan arra, hogy jogvédelmet alapítson rá a sérelmet szenvedett fél. A diszkrimináció tilalma, mint másik jogi alapelv (*joglogikai tétel*) ugyan elvileg alkalmas a prevencióra, és a hátrány bekövetkezése esetén a jogorvoslat útja is nyitott,<sup>15</sup> mégis, a diszkrimináció tilalmához való jog, mint jogi konstrukció nehezen tartható. A diszkrimináció tilalmának azonban mintegy megvalósulási technikája az immár alanyi jogként is elképzelhető, és ilyenként gond nélkül funkcionáló egyenlő bánásmódhoz való jog, még akkor is, ha ez utóbbi is többnyire, mint (eljárási) *követelmény* jelentkezik mind az Ebktv.-ben, mind az általa módosított törvényekben és más normákban. Nyilvánvaló, hogy alanyi jogot a kikényszeríthetőségét biztosítani hivatott eljárási szabályok nélkül nem lehet, és nem is érdemes alkotni, minekutána az Ebktv. talán leginkább újat hozó vívmánya az eljárási rend és a bizonyítási szabályok megalkotása és lefektetése volt.

### A hatékony jogvédelem elve

A hatékony jogvédelem preambulumban megfogalmazott igénye azt jelenti a törvény vonatkozásában, hogy azon hátrányos megkülönböztetést szenvedettek, akik igényüket érvényesíteni kívánják, rendelkezzenek olyan jogszabály adta lehetőségekkel, amik biztosíthatják, hogy igényüket megfelelő eljárásban ki is kényszeríthessék. A hatékony jogvédelem több mint annak pusztá feltevése, hogy a jogsérelmet szenvedettek olyan személyekhez, szervekhez és szervezetekhez fordulhatnak, akik, vagy amelyek ügyükben teljes körű felvilágosítást adnak, képviselőjükben eljárnak, vagy adott esetben<sup>16</sup> eljárást folytatnak le az eljárás alá vont személlyel szemben. Egyébként az a lehetőség, illetve annak biztosítása, hogy ki milyen módon és mértékben él jogaival, érvényesíti igényét, lép fel jogsérelme esetén a jogvédelem szubjektív oldala: e körben a főszabály a jogosulton kívüli harmadik személyekkel szemben az, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely gátolná a jogosultat jogai érvényesítésében.

A jogvédelem lehetőségét esetünkben maga a jogszabály, és annak anyagi jogi és eljárási jogi szabályai adják, illetve biztosítják. Ez természetesen nem jelent automatizmust. Az Ebktv. szűk körben ad lehetőséget az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak a hivatalból való eljárásra, példának okáért, amikor a hatósági jogkört gyakorló szervezet sérti meg az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>17</sup> Ez adott esetben azt jelenti, hogy a Hatóság eljárása nem az ügyfél, illetve a kérelmező akaratán múlik, hanem *a törvény alapján* kerül erre sor. A jogvédelem hivatalbóli eljárások esetében kevésbé tekinthető konkrét, személyre vonatkozó jogvédelemnek. Ez esetben inkább az eljáró szerv *szolgáltató* funkciója, ezzel együtt pedig az állam, mint a jogvédelem alapvető biztosítójának szolgáltató jellege jelenik meg. Az Alkotmány 8. § (1) bekezdése szerint az alapjogok tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége. De maga a közigazgatási eljárásról szóló törvény<sup>18</sup> is hangsúlyozza preambulumban azokat a kívánalmakat, hogy a „[...] közigazgatási hatósági eljárás [...] erőteljesebben juttassa kifejezésre a közhatalom szolgáltató funkcióját [...]és] a demokratikus jogállamtól elvárható módon és mértékben juttassa érvényre az ügyfelek jogait, kötelességek teljesítése pedig túlnyomórészt önkéntes jogkövetés útján történjék”. A jogvédelem ilyen esetben abban is

<sup>15</sup> vö. a Polgári Törvénykönyv korábbi 76.§, vagy a Munka Törvénykönyve korábban, az Ebktv. hatályba lépéséig érvényben volt 5.§-a.

<sup>16</sup> lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóságról szóló részt.

<sup>17</sup> Ebktv. 15.§ (5) bekezdés, illetve ehhez kapcsolódóan 4.§ a)-d) pontok.

<sup>18</sup> 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól, továbbiakban: Ket.

konkretizálódik, hogy az eljáró (közigazgatási) szerv – ha ismer ilyet – köteles az eljárás megindításáról az ügyfelet értesíteni.<sup>19</sup>

A jogvédelem tehát egyrészt alapvető feltételek biztosítását jelenti: a Magyar Köztársaság, mint független, demokratikus jogállam legfelsőbb államhatalmi és népképviselői szervén, valamint a Kormányon keresztül köteles olyan jogszabályokat alkotni, amelyek egyértelműen és világosan tartalmazzák az állampolgárok jogait és kötelezettségeit, és kellő eligazítást adnak arra az esetre is, amennyiben e jogokat megsértik vagy nem biztosítják, azok gyakorlását nem teszik lehetővé vagy elvonják, tegye ezt bárki vagy bármely szerv.<sup>20</sup> Aktuális és jelentős kérdés, hogyan biztosítja az állam (annak szervei) azt, hogy az állampolgárok a lehető legszélesebb körben ingyenesen hozzáférhessenek a jogszabályokhoz: ez ugyanis megítélésünk szerint ugyancsak alapvető joga mindenkinek. Természetesen ez is a hatékony jogvédelem eleme kellene, hogy legyen, jóllehet a jogvédelemnek ez a kiterjesztett értelmezése egyrészt benne foglalatik az Ebktv. preambulumának szövegében, másrészt túl is megy azon, hiszen a jogvédelem általános és nem kizárólag a diszkrimináció vonatkozásában meghatározott fogalmára utal.

A hatékony jogvédelemnek azonban *egyenlőnek is kell lennie*. Ez minőségileg már valamivel többet is jelent: azt is magában foglalja, hogy az állam a jogszabályok megalkotása és végrehajtása során tartózkodjon a hátrányos megkülönböztetéstől, továbbá – és itt térünk vissza az Ebktv. preambulumához – tiltsa meg és helyezzen szankciót kilátásba diszkrimináció esetében, ezen felül pedig biztosítson jogorvoslati lehetőséget a diszkrimináció orvoslására.

A jogvédelem, ezen belül a hatékony jogvédelem fontos aspektusa, hogy a jogkereső természetes vagy jogi személyek igényüket érvényesíteni tudják. Ehhez egyrészt a már említett normatív háttér megfelelő módon való megalkotása és fenntartása szükséges, azonban ezt meghaladóan – részben szintén normatív eszközök révén (például a bíróságok szervezeti és igazgatási rendjére vonatkozó szabályok, eljárási szabályok), részben azonban infrastrukturális eszközök útján – létre kell hoznia, és fenn kell tartania azokat a szerveket, szervezeteket és fórumokat, ahol az igény érvényesíthető és a jogorvoslat igénybe vehető. Ilyen értelemben a jogvédelmet széles értelemben kell felfognunk: a végrehajtó eljárása ugyanúgy része a jogvédelemnek, hiszen a pernyertes fél részére megítélt kárpótlási összeg behajtása iránt jár el, önkéntes jogkövetés hiányában. De – másik oldalról – ugyanezen végrehajtási eljárásban a jogvédelem része az is, hogy az, aki, vagy amely jogi személy ellen a végrehajtás folyik, szükség esetén kifogással élhet, vagy kérheti a végrehajtás felfüggesztését, hiszen jogorvoslati joga nem vonható el.

A jogvédelem nem szűkíthető le az emberi jogok védelmére. E leszűkítő értelmezés helyett a jogvédelmet nem, mint egyféle tevékenységet kell látnunk, hanem normatív és *nem normatív* feltételek és szabályok, garanciák összességéként.

### Esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség iránti igény, valamint annak elősegítése, annak a ténynek a felismerésén alapul, miszerint a különböző társadalmi csoportok, és azok tagjai vagyoni, családi, gazdasági helyzetük szerint jelentősen különböznek egymástól, és ez a különbözőség mindennapjaikra is kihat: aki hátrányosabb helyzetben van, annak kisebb az esélye a továbbtanulásra, a

<sup>19</sup> Ket. 29.§ (3) bekezdés.

<sup>20</sup> Ezt a jogvédelem objektív (intézményvédelmi) oldalának is nevezik.

munkához jutásra, a szakképzettség elnyerésére, a magasabb fizetésre, a magasabb társadalmi státusz és presztízs elérésére. Mindez anélkül, hogy általánosan kijelenthetnénk, hogy e „sújtott” csoportoknak egyébként nincsenek meg az említettek eléréséhez szükséges képességeik, adottságaik – azt viszont leszögezhetjük, hogy lehetőségük, esélyük alig, vagy számottevően kevesebb van.

Az esélyegyenlőség gyökere – elméleti megalapozása – az egyenlőség elvében húzódik meg. Az egyenlőség, illetőleg annak egyik oldala, a hátrányos megkülönböztetés tilalma egy régről felismert, filozófiai megalapozottságú (jog)logikai követelmény: lényege az arisztotelészi formulával írható le, azaz az egyenlők egyenlőként való, míg a különbözőek különböző módon való kezelése indokolt. Természetesen a modern jog ezt a formulát a pozitív jog nyelvére fordította, valamint elméleti alapjait is ehhez igazította, azonban az egyenlőség jogon túli avagy jog előtti tétele nem (kizárólag) a modern jog szülöttje. Érdemes e helyt arra utalni, hogy az Európai Közösségben, annak korai jogában az egyenlőség, illetve pontosabban a diszkrimináció tilalmának formulája elsőként a Közösségek gazdasági, kereskedelmi kapcsolataiban jelent meg, majd „terjedt át” és teljesedett ki fokozatosan a személyek kapcsolataira<sup>21</sup> (mindezt annak figyelembevételével jegyeztük meg, hogy a nemzetközi okmányok túlnyomó része tartalmazott diszkriminációt tiltó klauzulát).

Az esélyegyenlőség – a jogegyenlőséggel ellentétben – annak biztosítását jelenti, hogy a jogok alanyai akkor kapjanak úgymond egyenlő esélyeket, amikor esélyeikkel élni kívánnak, azaz oktatási intézménybe való felvételkor, munkára jelentkezéskor, stb. Tudvalevő, hogy egyes társadalmi csoportok esélyegyenlőségének megteremtése összetett intézkedések és megoldások kivitelezését igényli. Régóta tárgyalt kérdés, hogy példának okáért a kvóta-rendszer képes-e hatékony esélyegyenlőséget teremteni, képes-e egy ilyen előírás évtizedes hátrányokat elmosni vagy csökkenteni, és mindezt anélkül, hogy az indokolatlan előnyben részesítés, a hátrányban nem lévő csoportokkal szembeni diszkrimináció kérdése fel se merüljön.<sup>22</sup>

Ugyanakkor a modern demokráciák arra az álláspontra helyezkedtek, hogy az esélyegyenlőség iránt lépéseket kell tenni, azaz kifejezésre juttatták, hogy az esélyegyenlőség megteremtése és elősegítése állami feladat (is – hiszen nem állami intézmények és szervezetek is részt vehetnek ebben a tevékenységben, de zömében, vagy legalábbis részben, ezeket a programokat is állami finanszírozás mellett végzik).

A magyar Alkotmány 70/A. §-ának (3) bekezdése rendelkezik arról, hogy a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. A szakasz arra utal, hogy az Alkotmány fogalmi készletében az esélyegyenlőség elérése, mint cél lényegileg a jogegyenlőség tartalmi kiteljesedésének hatékony eszköze. Ebből következően a jogegyenlőség nem formális, hanem tartalmi, valóságos létrejöttének valamelyest alárendeli az esélyegyenlőség elősegítését célzó intézkedéseket. A kérdés, anélkül, hogy annak megoldására vállalkoznánk, azért is bonyolult, mert nézetünk szerint a jog- és esélyegyenlőség két, egymásra kölcsönösen és folyamatosan ható folyamat: egyenlő esélyek teremtése nélkül valóban nem lehet valóságos a

---

<sup>21</sup> Erre utal: Kardos Gábor: Üres kagylóhéj....

<sup>22</sup> A dilemma valós és élénken él a társadalom jelentős részében, hovatovább annyiban mindenképpen jogosan, miszerint az egyenlőség bizonyos fokig a szabadság terhére valósítható meg (ahogyan Sólyom László ezt A személyiségi jogok elmélete című munkájában megfogalmazta, 1983. KJK Budapest).



jogegyenlőség, azonban a jogok igénybe vételének, élvezetének, kötelezettségek kikényszerítésének egyenlő biztosítása nélkül nem teremthető esélyegyenlőség.

A 70/A.§ (3) bekezdése az Alkotmány „pozitív diszkriminációs” formulájának is tekinthető. Az esélyegyenlőség megteremtése érdekében alkalmazott előnyben részesítés nem többletjogok adományozását jelenti, és természetesen nem is kell, hogy ezt jelentse. A többségi társadalom egy része azonban ezzel azonosítja az előnyben részesítést, azaz feltételezi, hogy az adott intézkedés érintettje, legyen az bármely személy vagy csoport, kivételes jogokat élvez, másokkal, a többséggel ellentétben. Az előnyben részesítés lényege azonban nyilvánvalóan nem ez, hanem annak biztosítása, hogy a hátrányban lévők azonos helyzetbe kerüljenek „versenytársaikkal”, azaz ugyanolyan, vagy számottevő különbségektől mentes esélyekkel mérjessenek meg, például oktatási intézménybe való felvételnél vagy a munkaerőpiacon.

Ennek elérése több mint nehéz. Elegendő talán arra a legközismertebb tényre utalnunk, miszerint a roma munkavállalók alacsony száma, a munkaerőpiacon önmagában alkalmas<sup>23</sup> annak megállapítására, hogy a romákat rendszeres diszkrimináció éri a munka területén (felvétel, alkalmazás, munkaviszony megszüntetése, stb.). A rendszerváltás óta eltelt időszakban e területen jelentős előrelépés nem történt, leszámítva a jogvédelem fokozatos kiteljesedését e jogterületen (és itt utalhatunk vissza arra, hogy jogegyenlőség nélkül esélyegyenlőséget teremteni nem lehet).

Az esélyegyenlőség előmozdításának többféle eszköze van, amelyek szintén megkülönböztethetők aszerint, hogy a kezdőpont vagy a végeredmény terén kívánnak eredményt elérni. Közös jellemzőjük, hogy jelentős állami szerepvállalás mellett van értelme elindítani esélyegyenlőségi programokat, hiszen az állam rendelkezik hathatós eszközökkel és elegendő anyagi forrással. A kezdőpontonál elérni kívánt egyenlőség alapvető célja, hogy különböző programokkal, támogatásokkal, képzések kedvezményes igénybevételével igyekezzen a hátrányban lévők hátrányait felszámolni. Az alapfokú oktatásban és képzésben való részvételüket segíteni, azt elősegíteni, hogy az alapoknál ne fokozódjon, hanem csökkenjen a hátrány, így nagyobb, ha nem is egyenlő eséllyel mozdulhat, léphet tovább az adott személy, vagy egy adott csoport tagjai. Ezzel szemben a végeredmény tekintetében elérni kívánt egyenlőség kissé markánsabban közelíti meg a problémát. Az ún. „arányossági egyenlőség” lényege, hogy például bizonyos hátrányos helyzetben lévő csoportokat a társadalmon belüli arányuk szerint kell foglalkoztatni – vagyis lényegében „feltölt” egy adott munkaerő-piaci területet az állam. Ez a megvalósítási technika leginkább az Egyesült Államokban terjedt el.

Nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása alapvetően eltérő jogterületet ölel fel,<sup>24</sup> mint az egyenlő bánásmód biztosítása, annak dacára, hogy a jelzettek szerint szoros összefüggésben állnak. Egy jogszabályon belüli szabályozásuk azonban üzenetet is hordoz, ami szerint a hátrányos helyzetben lévő, védett tulajdonsággal rendelkező személyek jogvédelme mellett esélyeik kiegyenlítése is alapvető feladat, amelynek támogatása morálisan mindenkire ugyanúgy hárul.

---

<sup>23</sup> Legalábbis egyes elméletek szerint.

<sup>24</sup> Amint ez az Ebktv. miniszteri indokolásából is kiderül.

### Normatív hivatkozások a preambulumban:

Az Alkotmány 54.§ (1) bekezdése az emberi méltósághoz és az emberi élethez való jogot tartalmazza, e körben nem ismétljük meg a fentebb írtakat. Hasonlóan az Alkotmány 70/A §-a is szóba került, ez az alaptörvény diszkriminációt teljes körben tilalmazó formulája, a hazai hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés jogi alapja. Ami a Magyar Köztársaság nemzetközi kötelezettségeit illeti, többek között ide sorolhatjuk az ENSZ alapokmányát, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, illetve az Emberi Jogok Európai Egyezményét. A preambulumból utal az európai közösségi jog vívmányaira: utóbbi körben elegendőnek tartjuk annak a két irányelvnek a megemlítését, amelynek átültetését hivatott elvégezni az Ebktv. a jogalkotó eredeti szándéka szerint. Ezek pedig a 2000/43/EK irányelv (a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról<sup>25</sup>), valamint a 2000/78/EK irányelv (az egyenlő munkahelyi bánásmódról)

**1. § Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.**

Az Ebktv. első szakasza az egyenlő bánásmód követelményét határozza meg. Lényegében a törvényi meghatározás az Alkotmány 70/A. §-án alapszik, hiszen az egyenlő bánásmód követelménye a diszkrimináció tilalmának megfogalmazása. A törvény e szakasza a Magyar Köztársaság területén tartózkodó minden személy, azaz természetes személyek és csoportjaik, továbbá a jogi személyek, és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmód követelményét. A törvény által védeni rendelt kör tehát tulajdonképpen „mindenki”,<sup>26</sup> aki vagy amely – függetlenül attól, hogy magyar vagy külföldi honosságú – személy vagy szervezet jogok vagy kötelezettségek jogosultja vagy érintettje, valamilyen jogviszony alanya.

A törvény e szakasza az egyenlő bánásmód követelményét egyebekben mint „zsinórmértéket”, mint eljárási követelményt határozza meg, szóhasználatában is egyezően a 9/1990. (IV.25.) AB határozattal, amely szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni mindenkivel szemben. Ez az alkotmánybírósági határozat egyébként ugyanezt a szempontrendszert a megkülönböztetés tilalma tekintetében fogalmazta meg, illetve – tekintettel arra, hogy az eljárás körülményeit a jogosultságok, és kedvezmények elosztása szempontjaiból közelítette meg – nem „a jogok mennyiségi elosztását, hanem az elosztás módját határozza meg”.<sup>27</sup>

Jóllehet az egyenlő bánásmód követelményét „e törvény rendelkezései szerint” kell betartani, maga a követelmény – a hátrányos megkülönböztetés tilalmából eredően – alkotmányos alapkövetelmény, ami az egész jogrendszeren keresztülhúzódik.<sup>28</sup> Erre utal a 61/1992.

<sup>25</sup> Magyar nyelvű szövegét közölte: Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja, L 180. szám, 2000. június 19.

<sup>26</sup> Csakúgy, mint az Alkotmány 77. § (2) bekezdésében.

<sup>27</sup> Tóth Gábor Attila: Az emberi méltósághoz való jog in: Emberi jogok szerk.: Halmi Gábor és Tóth Gábor Attila, Osiris, Budapest, 2003., 283.o.

<sup>28</sup> Az más kérdés, hogy ún. közvetítő szabályok révén célszerűbb-e alapvető előírásokat meghatározni részletesen, alacsonyabb szintű jogszabályokban, avagy – akár az előbbi normák léte mellett – teret kell hagyni

(XI.20.) AB határozat: „Az Alkotmány 70/A.§ (1) bekezdésében foglalt tilalom nem csak az emberi, illetve az alapvető állampolgári jogokra irányadó, hanem e tilalom – amennyiben a különbségtétel sérti az emberi méltósághoz való jogot – kiterjed az egész jogrendszerre, ideértve azokat a jogokat is, amelyek nem tartoznak az emberi jogok, illetőleg az alapvető állampolgári jogok közé”.

## **2. § Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.**

Az Ebktv. indokolása (továbbiakban: Indokolás) szerint „A törvény e rendelkezése biztosítja az antidiszkriminációs joganyag koherenciáját, mivel úgy rendelkezik, hogy az ágazati jogszabályokban található, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat a törvény rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát külön jogszabály a törvényben szereplőtől eltérően nem állapíthatja meg, arra azonban külön jogszabálynak lehetősége van, hogy az egyenlő bánásmód követelményének kötelezett körét az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében a törvényben szereplőnél tágabban határozza meg, valamint hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében speciális szankcióval sújtsa.”

A jogalkotó nem csak ezen rendelkezés beillesztésével, hanem az érintett ágazati normák hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályainak módosításával is kifejezte azt, hogy az egyes jogágakon belül az egyenlő bánásmód terminológiájának és speciális szabályainak (így például a bizonyításra, kimentésre, a társadalmi és érdek-képviselői szervek jogállására vonatkozó szabályoknak) a tekintetében az Ebktv. rendelkezéseit kell alkalmazni. Az Ebktv. által az antidiszkriminációs joganyag koherenciájának megteremtése érdekében módosított ágazati jogszabályok közül a legfontosabbak az alábbiak.

A Polgári Törvénykönyvről szóló törvény<sup>29</sup> 76. §-a szerint „A személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.”

A Munka Törvénykönyvéről szóló törvény<sup>30</sup> 5. § (1) bekezdése értelmében „A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”.

A közoktatásról szóló törvény<sup>31</sup> 4/A. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „A közoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a gyermekkel, tanulóval kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.” A közoktatási törvény pontosítja, hogy mit ért a közoktatás kontextusában az egyenlő bánásmód követelményének megtartásán, amikor a 4/A. § (2) bekezdésében rögzíti: „Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulóknak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben levő más személyekkel azonos feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú

---

az alkotmányos alapjogvédelemnek, a rendes bíróságok előtti érvényesíthetőséggel. A kérdés úgy is feltehető, hogy az Alkotmány egyes rendelkezései magánjogi jogviszonyokban hatályosul-e, ez az ún. Drittwirkung kérdése.

<sup>29</sup> 1959. évi IV. törvény, továbbiakban: Ptk.

<sup>30</sup> 1992. évi XXII. törvény, továbbiakban: Mt.

<sup>31</sup> 1993. évi LXXIX. törvény továbbiakban: Közokt. tv.

ellátásban”. Ez azonban nem tekinthető az Ebktv. alkalmazását szűkítő speciális szabálynak, amit a közoktatási törvény azzal is hangsúlyoz, hogy ugyanezen szakasz (5) bekezdésében kimondja: „E § alkalmazása során az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseit is alkalmazni kell”.

Az egészségügyről szóló törvény<sup>32</sup> 7. § (1) bekezdése szerint „Minden betegnek joga van – jogszabályban meghatározott keretek között – az egészségi állapota által indokolt, megfelelő, folyamatosan hozzáférhető és az *egyenlő bánásmód követelményének megfelelő* egészségügyi ellátáshoz.”

Mint látható, az antidiszkriminációs szabályozás koherenciájának megteremtése érdekében a jogalkotó az ágazati normákból kiemelte a hátrányos megkülönböztetés tilalmát – a különböző normákban meglehetősen különböző módon – kimondó korábbi rendelkezéseket, és helyükre beillesztette az „egyenlő bánásmód követelményének” való megfelelés kötelezettségét. E követelmény egységes meghatározását az Ebktv. 1. §-a, megsértésének aleseteit (közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, jogellenes elkülönítés, zaklatás, ezekre adott utasítás) a 7. § (1) bekezdése, az egyes alesetek meghatározását pedig a törvény 8-10. §-ai tartalmazzák.

A fent felsorolt, kiemelt jelentőségű ágazati normákon túlmenően az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kötelezettsége az alábbi jogszabályokba épült be a korábbi szabályozás módosításával, vagy a követelmény előzmények nélküli beillesztésével.

- 1979. évi 11. törvényerejű rendelet a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 1992. évi I. törvény a szövetkezetekről
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1993. évi XLVIII. törvény a bányászatról
- 1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól
- 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
- 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
- 1996. évi CXVI. törvény az atomenergiáról
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről
- 1999. évi XLIII. törvény a temetőkről és a temetkezésről
- 1999. évi LXXVI. törvény a szerzői jogról
- 2000. évi CXLI. törvény az új szövetkezetekről
- 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról
- 2001. évi CX. törvény a villamos energiáról
- 2001. évi CXX. törvény a tőkepiacról
- 2003. évi XLII. törvény a földgázellátásról
- 2003. évi CI. törvény a postáról
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 2004. évi CXV. törvény a lakásszövetkezetekről

---

<sup>32</sup> 1997. évi CLIV. törvény, továbbiakban Eütv.

- 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
- 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról
- 2005. évi CLXIV. törvény a kereskedelemről
- 2005. évi CLXXXIII. törvény a vasúti közlekedésről

Ezen túlmenően az Mt. 5. §-ának felhívása révén jelenik meg az egyenlő bánásmód követelménye az alábbi jogszabályokban is:

- 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- 1994. évi LXXX. törvény az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről

Amint arra az Indokolás is rámutat, az Ebktv. 2. § nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az ágazati normák az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a hatályuk alá tartozó jogviszonyok tekintetében speciális szankcióval sújtsák. Az Ebktv. bevezetett speciális, az Egyenlő Bánásmód Hatóság által az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazható szankciókat (lásd 16. §), de nem érintette az egyes ágazati jogszabályokban már meglévő jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseket. Ennek eredményeként megmaradt az a meglehetősen áttekinthetetlen és inkohere ns szankciórendszer, amely ugyanakkor számos lehetőséget kínál a jogsérelemre orvoslást kereső személy számára. Alább ezeket tekintjük át röviden, az érintett terület szerinti bontásban.

Mivel az Egyenlő Bánásmód Hatóságra és az általa alkalmazható szankciókra külön rész vonatkozik, ezekre itt nem térünk ki részletesen, annyit azonban szükséges rögzíteni, hogy a Hatósághoz bármely, az alábbiakban tárgyalt területen elkövetett jogsértés esetén lehet fordulni.

### Munkaügy

Akit a munkavállalással kapcsolatban a munkáltató részéről hátrányos megkülönböztetés ér, alapvetően három módon kereshet orvoslást sérelmére. Munkaügyi per keretében, a munkaügyi felügyelőségek útján, vagy szabálysértési eljárás megindításával.

Az Mt. 199. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, amelyben a polgári perrendtartásról szóló törvény<sup>33</sup> 22. § (2) bekezdése értelmében a munkaügyi bíróság jár el. Az, hogy a munkaügyi bíróság milyen szankciót alkalmazhat az egyenlő bánásmód követelményét megsértő munkáltatóval szemben, attól függ, hogy a jogsértés a munkaviszony mely aspektusát, fázisát érinti.

A Pp. 349. § (2) bekezdés a) pontja értelmében munkaügyi pernek minősül a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra, a munkaviszony megszűnését követően a munkaviszonyból eredő jogra alapított igény érvényesítése is, tehát olyan személy is indíthat munkaügyi pert, akivel megítélése szerint hátrányos megkülönböztetés folytán nem létesítettek munkaviszonyt. Ilyen esetben azonban csak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit, valamint nem vagyoni kárának megtérítését követelheti az Mt. 174. és 177. §-ai alapján, nincs módja azt kérni a bíróságtól, hogy hozza létre a munkaviszonyt, vagy kötelezze a munkáltatót a munkaviszony

<sup>33</sup> 1952. évi III. törvény, továbbiakban: Pp.

létrehozására. Többek közt erre utal az Mt. 5. §-ának (2) bekezdése, amely szerint „az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.”

Ezzel szemben amennyiben a hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony megszűnésével van összefüggésben, a munkavállaló a kártérítésen túlmenően egyéb jogkövetkezmények alkalmazását is kérheti az Mt. 100. §-ában foglaltaknak megfelelően. Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ha ezt a munkavállaló nem kéri, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. Ezen túlmenően a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) is.

Az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogában megsértett személynek arra is lehetősége van, hogy munkaügyi ellenőrzést kezdeményezzen. A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény<sup>34</sup> 3. § (1) bekezdése értelmében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Szemben a különböző munkaügyi szabályok többségével, e követelmény megtartását a munkaügyi felügyelő nem hivatalból, hanem – a 3. § (2) bekezdése alapján – a jogában sértett fél kérelmére folytathatja le.

Amennyiben a munkaügyi felügyelő megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, a Mt. 6. §-ának alapján többféle szankciót alkalmazhat, így felhívhatja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására, kötelezheti a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére, javaslatot tehet a területileg illetékes munkaügyi felügyelőség vezetőjének munkaügyi bírság kiszabására, amelynek összege a jogsértések és az érintett munkavállalók számától függően harmincezer forinttól nyolcmillió forintig terjedhet.

Ezen túlmenően a munkaügyi felügyelő szabálysértési eljárást is lefolytathat. Az egyes szabálysértésekről szóló kormányrendelet<sup>35</sup> 93. §-a szabályozza a munkavállaló hátrányos megkülönböztetésnek szabálysértését, amelyet az a munkáltató követ el, aki a) a munkavállaló alkalmazását nemre, korra, nemzetiségre, fajra, származásra, vallásra, politikai meggyőződésre, munkavállalói érdek-képviselői szervezethez való tartozásra, vagy ezzel összefüggő tevékenységre való tekintettel, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt jogellenesen megtagadja, vagy b) a munkavállalók között az a) pontban foglaltak miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. Az ilyen munkáltató százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. (A munkaügyi felügyelőn túl – elméletileg – természetesen a jegyző, mint általános hatáskörű szabálysértési hatóság is eljárhat az ilyen ügyekben).

#### Szolgáltatásokhoz és árukhoz való hozzájutás

A fogyasztóvédelemről szóló törvény<sup>36</sup> 6. § a) pontja értelmében a fogyasztóvédelmi törvényben meghatározott jogkövetkezményeket kell alkalmazni, ha a gazdálkodó szervezet az áru forgalomba hozatalára, illetve a szolgáltatás nyújtására vonatkozó jogszabályi

<sup>34</sup> 1996. évi LXXV. törvény, továbbiakban Met.

<sup>35</sup> 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet ,továbbiakban: szabálysértési rendelet.

<sup>36</sup> 1997. évi CLV. törvény, továbbiakban: Fgy. tv.

előírásokat megsérti. Tekintettel arra, hogy az Ebktv. 5. § b) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani az, aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz, megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló szabály az áruk forgalomba hozatalára, valamint a szolgáltatások nyújtására vonatkozó jogszabály, így megsértése az Fgy. tv. hatálya alá, és így a fogyasztóvédelmi felügyelőségek hatáskörébe (is) tartozik.

A fogyasztóvédelmi törvény 47. § (1) bekezdése szerint amennyiben a fogyasztóvédelmi felügyelőség eljárása során megállapította a törvényben és más jogszabályokban foglalt fogyasztóvédelmi rendelkezések megsértését, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – többek között – elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását, valamint – a 48. § értelmében – fogyasztóvédelmi bírságot szabhat ki, amelynek összegét az eset összes körülményeire – így különösen a fogyasztók érdekei sérelmének körére, súlyára, a jogsértő állapot időtartamára és a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására, valamint a jogsértéssel elért előnyre – tekintettel kell meghatározni.

Áruk eladásával és szolgáltatások nyújtásával kapcsolatos diszkrimináció esetén a jegyző eljárását is lehet kezdeményezni az üzletek működéséről és a belkereskedelmi tevékenység folytatásának feltételeiről szóló kormányrendelet<sup>37</sup> alapján. Ennek 23/A. §-a szerint az üzlet biztonsági őrrei a szolgálat teljesítése, továbbá az üzlet dolgozói a munkavégzésük során tevékenységükkel nem sérthetik a vásárlók személyiségi jogait.

Ha ez mégis megtörténik, a jegyzőhöz lehet fordulni, mivel a rendelet 8. §-a szerint az üzletek működési engedély szerinti működését, és a kereskedelmi tevékenység folytatására vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartását elsősorban a jegyző ellenőrzi. Ha az ellenőrzés során megállapítást nyer, hogy az üzlet vagy az üzletben kereskedelmi tevékenységet folytatók a jogszabályokban foglalt előírásokat nem tartják be, a jegyző az üzletet az észlelt hiányosság megszüntetéséig, de legfeljebb 90 napra ideiglenesen bezárathatja, sőt ismételt jogsértés esetén a működési engedélyt is visszavonhatja.

#### Egészségügy, szociális ellátás, gyermekvédelem

Az egészségügyben, illetve a szociális ellátások és a gyermekvédelem területén megvalósított diszkriminációra alkalmazható specifikus szankció az „egészségügyi, szociális és gyermekvédelmi tevékenység jogosulatlan végzése” megnevezésű szabálysértési alakzat, amelyet a szabálysértési rendelet 101. § - a szabályoz. Eszerint aki egészségügyi szolgáltatásban, személyes gondoskodással járó gyermekjóléti, gyermekvédelmi, illetőleg szociális szolgáltatásban részesülő személyt neme, nemzetisége, etnikai csoporthoz való tartozása, lelkiismereti, vallási vagy politikai meggyőződése, származása, vagyoni helyzete, cselekvőképességének hiánya vagy korlátozottsága miatt hátrányos helyzetbe hoz, ötvenezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. Ez a szabálysértés kizárólag a jegyző hatáskörébe tartozik.

#### Oktatás

Az oktatás területén is létezik speciális szabálysértési szankció az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén. A szabálysértési rendelet 142. § - a rendelkezik a

---

<sup>37</sup> 4/1997. (I. 22.) Korm. rendelet

„nevelési-oktatási tevékenység folytatására vonatkozó szabályok megszegésének szabálysértéséről. E szakasz (5) bekezdésének értelmében, aki a gyermeket, tanulót a közoktatásra vonatkozó rendelkezések szándékos megszegésével hátrányosan megkülönbözteti, százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható. A (6) bekezdés kimondja, hogy e szabálysértés miatti eljárás az Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont (OKÉV) hatáskörébe tartozik, tehát a jegyző ilyen ügyekben nem járhat el.

Speciális szankció a közoktatási semmisség intézménye. A közoktatási törvény 84. § (7) bekezdésének értelmében a fenntartói irányítás, illetőleg az intézményi hatáskörben hozott, az egyenlő bánásmód követelményét sértő döntés semmis. A semmis döntés érvénytelenségére bárki határidő nélkül hivatkozhat.

A semmisség megállapítását a közoktatási törvény 83. § (4) és (8) bekezdésében szabályozott eljárás keretében lehet kérni a törvényességi kérelemre irányadó szabályok szerint a fenntartó képviselőjétől, illetve a bíróságtól.

A semmisség megállapítását elsősorban az kérheti, akit a döntés érint, ha pedig ez nem állapítható meg, bárki. Amennyiben valamely ügyben nincs lehetőség a fenntartó képviselőjéhez fordulni, akkor közvetlenül a bíróságtól kérhető a semmisség megállapítása, ezt megelőzően azonban kötelező a döntéshozónál egyeztető eljárást kezdeményezni, és csak ennek eredménytelensége esetén nyílik meg a bírósági jogérvényesítés útja.

Amennyiben a vitatott döntést helyi önkormányzat, illetve szervei hozták, a semmisség fennállását az illetékes megyei közigazgatási hivatal vezetője állapíthatja meg. Ha eljárása nem vezet eredményre, a sérelmezett döntést a helyi önkormányzatokról szóló törvény rendelkezései alapján lehet megtámadni a bíróság előtt. Ilyen esetben a közigazgatási hivatal vezetője kérheti a bíróságtól a semmisség megállapítását, és a közoktatási törvényben meghatározott jogkövetkezmények alkalmazását.

A semmisség megállapítására indított eljárásban a döntéshozónak kell bizonyítania, hogy nem áll fenn a semmisségi ok, azaz a vitatott döntés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A közoktatási törvény 84. § (14) bekezdésének értelmében a semmisség vagy érvénytelenség megállapítása esetén a bíróság elrendelheti

- a) a jogsértés abbahagyását és eltilthatja a jogsértőt a további jogsértéstől;
- b) hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és ennek a saját költségén megfelelő nyilvánosságot biztosítson;
- c) a jogsértés előtti állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- d) a jogsértés alapján keletkező, egy költségvetési évre számított megtakarításnak a Közoktatási Fejlesztési Céllelőirányzatba történő befizetését.

### Általános eszközök

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságon kívül egyetlen olyan fórumhoz lehet fordulni, amely attól függetlenül jogosult eljárni, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme milyen területen következik be. Ez a fórum a személyhez fűződő jogok megsértése miatt keletkezett polgári jogi igények érvényesítése iránt indított perekben eljáró polgári bíróság, amely – a munkavállalással kapcsolatos ügyeket kivéve – valamennyi fenti területen (oktatás,



egészségügy, szolgáltatások) és emellett az élet bármely, egyéb szegmensében bekövetkezett jogsértés esetén jogosult az egyenlő bánásmód követelményének kikényszerítésére.

A Ptk. 76. §-ának értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti, ezért akit ilyen jellegű sérelem ér, a 84. § (1) alapján

- a) követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;
- b) követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;
- c) követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozzal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;
- d) követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- e) kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.

#### A törvény személyi hatálya

A jogszabályhoz fűzött miniszterei indokolás szerint a törvény az egyenlő bánásmód megtartására kötelezettek körét kettősen határozza meg. A 4. §-ban felsorolt, tág értelemben közfeladatot ellátó szervezetek valamennyi jogviszonyukban kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani (ezt nevezzük a törvény személyi hatályának), míg az 5. § azokat a jogviszonyokat határozza meg, amelyek során a törvényben meghatározott fél - függetlenül attól, hogy a 4. § hatálya alá tartozik-e - köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét (tárgyi hatály).

Az alábbiakban ismertetett szervek bármely jogviszonyaira kiterjed a törvény hatálya, így a belső szervezeti aktusaira és normáira, a harmadik személyekkel létrejött közigazgatási jogi vagy polgári jogi viszonyaikra is.

#### **4. § Az egyenlő bánásmód követelményét**

- a) a magyar állam,
  - b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
  - c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
  - d) a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek,
  - e) a közalapítványok, a köztisztviselők,
  - f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
  - g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
  - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
  - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
  - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
  - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
  - l) a pártok, valamint
  - m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek
- jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

## a) a magyar állam

A magyar államról közjogi és magánjogi értelemben beszélhetünk. Az államra vonatkozó alapvető közjogi normákat az Alkotmány tartalmazza: így az államszervezet felépítését, az államnak az állampolgáraival való kapcsolatrendszerének pilléreit, az önkormányzatiságról rendelkező szabályokat, az alapvető jogok és kötelezettségek katalógusát. Az egyenlő bánásmód követelményének a Magyar Államra, mint szuverén közjogi entitásra vonatkozó szabályait maga az Alkotmány tartalmazza a 70/A §<sup>38</sup>-ban.

A Magyar Állam, mint nemzetközi jogi entitásra vonatkozó normákat a nemzetközi jog szabályai rendezik.

Az Ebktv. 4.§ a) pontjában megfogalmazott követelmények az államra, mint a polgári jogok alanyára vonatkoznak.

Az állam - mint a vagyoni jogviszonyok alanya - jogi személy. Az államot a polgári jogviszonyokban - ha jogszabály ettől eltérően nem rendelkezik - a pénzügyminiszter képviseli. Ezt a jogkörét más állami szerv útján is gyakorolhatja, vagy más állami szervre átruházhatja.<sup>39</sup>

A kártérítési, megtérítési és kártalanítási kötelezettség, valamint a jóhiszemű személyek irányában vállalt szerződéses kötelezettség az államot költségvetési fedezet hiányában, vagy az e célra biztosított költségvetési fedezetet meghaladó mértékben is terheli.

Az állam viszonylag ritkán vesz részt közvetlenül a polgári jogi jogviszonyokban, általában valamely szerve a jogok és a kötelezettségek címzettje.

Ilyen eset lehet például, ha az állam örökösként lép fel egy jogviszonyban. Az állam öröklése és az államot megillető egyéb jogok gyakorlása esetén a Magyar Állam képviseléről szóló rendelet<sup>40</sup> értelmében ilyen esetekben az államot a Kincstári Vagyoni Igazgatóság (KVI) képviseli.

A KVI jogosult a jogszabály alapján a természetes személyek, lakásszövetkezetek, valamint egyéb szervezetek ingyenes, és határidő nélküli használatába adott építési telkekre ráépített lakóépületekre a Magyar Állam javára fennálló elővásárlási jogot gyakorolni, ideértve az arról való lemondást is; elidegenítési és terhelési tilalomról rendelkezni.<sup>41</sup>

A KVI jogosult eljárni a lakás célú támogatásokról szóló rendelet<sup>42</sup> hatálybalépését megelőzően jogszabály alapján nyújtott lakás célú állami támogatásokból eredő, a lakás célú hitelhátralékok terheinek mérséklésével kapcsolatos feladatokról szóló kormányrendeletből<sup>43</sup>

<sup>38</sup> Alkotmány 70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

<sup>39</sup> Ptk. 28. § (1) bekezdése

<sup>40</sup> 45/2002. (XII. 25.) PM rendelet

<sup>41</sup> 45/2002. (XII. 25.) PM rendelet 3. §-a.

<sup>42</sup> 106/1988. (XII. 26.) MT rendelet

<sup>43</sup> 66/2001. (IV. 20.) Korm. rendelet

eredő, valamint a gyermekvédelmi törvényben<sup>44</sup> meghatározott otthonteremtési támogatással megszerzett ingatlanra a magyar állam javára az ingatlan-nyilvántartásba bejegyzett elidegenítési tilalommal kapcsolatos polgári jogi jogviszonyokban.<sup>45</sup>

Ha az állam bírósági vagy más hatósági határozattal kártalanítás nélkül szerez tulajdont, a tulajdon értékének erejéig felel a volt tulajdonosnak a tulajdonszerzéskor jogszabály, bírósági és más hatósági határozat vagy visszterhes szerződés alapján jóhiszemű személlyel szemben fennálló kötelezettségéért. Az állam felelőssége azonban csak akkor áll fenn, ha a volt tulajdonosnak egyéb lefoglalható vagyontárgyára vezetett végrehajtás eredménytelen volt.<sup>46</sup>

Ezekben az esetekben a helytállási kötelezettség a Magyar Államot terheli, amelyet az ezzel kapcsolatos polgári jogi jogviszonyban a KVI képvisel.<sup>47</sup>

Habár nem szokványos eset, de nem zárható ki, hogy az állam, mint a polgári jogok alanya olyan jogviszonyba kerüljön személyekkel, ahol felmerül hátrányos megkülönböztetés lehetősége. Ilyenkor az állam – a képviselét ellátó szerven keresztül- köteles az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására. A kérdés felvetése azért is inkább elméleti, mert a Magyar Állam jognyilatkozatot kizárólag valamely, egyébként jogi személyiséggel rendelkező költségvetési szerve útján képes csak tenni, még akkor is, ha a polgári jogok alanya. Nehezen képzelhető el olyan helyzet, amikor a Magyar Állam valamely képviselére hivatott állami szerv közbejötté nélkül tehetne jognyilatkozatot magánjogi viszonyaiban. A közigazgatási és költségvetési szervek viszont szintén minden esetben a törvény személyi hatálya alá tartoznak.

A Magyar Állam kifejezett nevesítése inkább tehát szubszidiárius jellegű.<sup>48</sup>

## **b) A helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei**

### **A helyi önkormányzatok és szerveik**

A helyi önkormányzat szervezetrendszerének alapelveit az Alkotmány szabályozza, míg a működés részleteinek alapvető normáira az önkormányzati törvény<sup>49</sup> rendelkezései irányadók.

Az Alkotmány szövege értelmében a **község, a város, a főváros és kerületei**, valamint a megye választópolgárainak közösségét megilleti a helyi önkormányzás joga. A helyi önkormányzás a választópolgárok közösségét érintő helyi közügyek önálló, demokratikus intézése, a helyi közhatalomnak a lakosság érdekében való gyakorlása. *A helyi önkormányzati jogokat és kötelezettségeket törvény határozza meg.* A község, a város, a főváros és kerületei, valamint a megye önkormányzata (a helyi önkormányzat) a feladat- és hatáskörébe tartozó helyi érdekű közügyekben önállóan jár el.<sup>50</sup>

A települési önkormányzat feladata a helyi közszolgáltatások körében különösen: a településfejlesztés, a településrendezés, az épített és természeti környezet védelme, a lakásgazdálkodás, a vízrendezés és a csapadékvíz elvezetés, a csatornázás, a köztemető

<sup>44</sup> 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról, továbbiakban:

Gyermekvédelmi törvény

<sup>45</sup> 45/2002. (XII. 25.) PM rendelet 5. §-a.

<sup>46</sup> Ptk, 120. § (2) bekezdése.

<sup>47</sup> 45/2002. (XII. 25.) PM rendelet 6. §-a

<sup>48</sup> Lásd még kapcsolódó jogesetként: Legfelsőbb Bíróság BH. 2002. 235.

<sup>49</sup> A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény, továbbiakban: Ötv.

<sup>50</sup> Ötv. 1.§ (1) bekezdés.

fenntartása, a helyi közutak és közterületek fenntartása, helyi tömegközlekedés, a köztisztaság és településköztisztaság biztosítása; gondoskodás a helyi tűzvédelemről, közbiztonság helyi feladatairól; közreműködés a helyi energiaszolgáltatásban, a foglalkoztatás megoldásában; az óvodáról, az alapfokú nevelésről, oktatásról, az egészségügyi, a szociális ellátásról, valamint a gyermek és ifjúsági feladatokról való gondoskodás; a közösségi tér biztosítása; közművelődési, tudományos, művészeti tevékenység, sport támogatása; a nemzeti és etnikai kisebbségek jogai érvényesítésének a biztosítása; az egészséges életmód közösségi feltételeinek elősegítése.<sup>51</sup>

Az önkormányzati feladatokat a képviselő-testület és szervei: a polgármester, a képviselő-testület bizottságai, a részönkormányzat testülete, a képviselő-testület hivatala látják el.<sup>52</sup>

A polgármester az önkormányzati, valamint az államigazgatási feladatait, hatásköreit a képviselő-testület hivatalának (Polgármesteri Hivatal) közreműködésével látja el.<sup>53</sup> A Polgármesteri Hivatal szakmai-közigazgatási vezetője a jegyző, akit a képviselő-testület pályázat alapján nevez ki.

Az önkormányzat, és szervei bármely jogviszonyára kiterjed a törvény hatálya, akár belső (az önkormányzat és szervei közötti) akár külső (az önkormányzat és állampolgárai közötti) jogilag szabályozott relációkról van szó.

Az önkormányzat döntése rendelet vagy határozat formájában jelenik meg.

A képviselő-testület a törvény által nem szabályozott helyi társadalmi viszonyok rendezésére, továbbá törvény felhatalmazása alapján, annak végrehajtására önkormányzati rendeletet alkot.<sup>54</sup> Az önkormányzati rendelet: jogszabály.<sup>55</sup> Az önkormányzati rendelet alkotmányossági (törvényességi) szempontú felülvizsgálata az Alkotmánybíróság hatáskörébe tartozik.<sup>56</sup> Amennyiben egy jogszabály nem felel meg az egyenlő bánásmód követelményének, úgy az Alkotmánybíróság az Alkotmány általános, diszkriminációt tiltó rendelkezési alapján megsemmisítheti azt; a jogszabályok felülvizsgálatára az Ebktv. alapján nincs mód.

Az önkormányzat minden olyan döntését, amely nem rendelet, határozat formájában jön létre, az illetékes közigazgatási hivatal vezetője törvényességi felügyeleti eljárása keretében vizsgálhatja. Ennek keretében vizsgálhatja

- a) szervezete, működése, döntéshozatali eljárása,
- b) döntései (rendelete vagy határozata),
- c) bizottsága, részönkormányzata, polgármestere, főpolgármestere, megyei közgyűlés elnöke, társulása által hozott önkormányzati határozat megfelel-e a jogszabályoknak.

Nem terjed ki a közigazgatási hivatal vezetőjének törvényességi ellenőrzési jogköre - azokra a helyi önkormányzat, illetve szervei által hozott határozatokra, amelyek alapján munkaügyi

---

<sup>51</sup> Ötv. 8. § (1) bekezdés.

<sup>52</sup> Ötv. 8. § (2) bekezdés.

<sup>53</sup> Ötv. 35. § (1) bekezdés.

<sup>54</sup> Ötv. 16. § (1) bekezdés

<sup>55</sup> A jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 1. § (f) pontja.

<sup>56</sup> Az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény ( Abtv.) 1. § (b) és (c) pont

vitának, közzolgálati jogviszonyból származó vitának, vagy külön jogszabályban meghatározott bírósági vagy közigazgatási hatósági eljárásnak van helye.<sup>57</sup>

A közigazgatási hivatal vezetője a törvényességi ellenőrzés körében - határidő tüzésével - felhívja az érintettet a törvénytörés megszüntetésére. Az érintett a felhívásban foglaltakat köteles megvizsgálni, és a megadott határidőn belül az annak alapján tett intézkedésről vagy egyet nem értéséről a közigazgatási hivatal vezetőjét tájékoztatni. Ha a megadott határidőn belül intézkedés nem történt, a közigazgatási hivatal vezetője kezdeményezheti:

a) az Alkotmánybíróságnál a törvénytörő önkormányzati rendelet felülvizsgálatát és megsemmisítését;

b) a törvénytörő határozat bírósági felülvizsgálatát;

c) a képviselő-testület összehívását a törvénytörés megszüntetésére, a képviselő-testület tisztségviselője felelősségének megállapítását.

A jogszabálytörés megszüntetésére a pert a helyi önkormányzat, illetve a polgármester ellen a megadott határidő lejártától számított harminc napon belül lehet megindítani.<sup>58</sup>

Az önkormányzati rendelet alkotmánybírósági felülvizsgálatát természetesen nem csak a közigazgatási hivatal vezetője kérheti, hanem bárki, még a jogi érdekeltség valószínűsítése sem szükséges.<sup>59</sup>

Lényegesen érdekesebb kérdés, hogy – a közigazgatási hivatal ellenőrzésén kívüli hatáskörén túl – az Ebktv. alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság vizsgálhatja-e az önkormányzat diszkriminatív határozatait.

Habár az Ebktv. a hatóság vizsgálódása köréből csak az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az állampolgári jogok országgyűlési biztosa, a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és az adatvédelmi biztos, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit zárja ki,<sup>60</sup> álláspontunk szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóság nem veheti át a közigazgatási hivatalok törvényességi ellenőrzési hatáskörét, ellenkező esetben önkormányzati alapjogok sérülnének.<sup>61</sup>

### **A kisebbségi önkormányzatok és szerveik**

A kisebbségi törvény<sup>62</sup> szabályozza a kisebbségi önkormányzatok jogállását. A Magyar Köztársaságban a kisebbségek joga települési, területi és országos kisebbségi önkormányzat létesítése. A kisebbségi önkormányzatok alapvető feladata a kisebbségek érdekeinek védelme és képviselete az ezen önkormányzatok részére törvényben megállapított feladat- és hatáskörök gyakorlásával.<sup>63</sup>

Kisebbségi önkormányzatnak minősül a törvényben meghatározott közzolgálatási feladatokat ellátó, testületi formában működő, jogi személyiséggel rendelkező, demokratikus választások útján a kisebbségi törvény alapján, külön törvény által meghatározott eljárási

<sup>57</sup> Ötv. 98. § (3)-(4) bekezdése.

<sup>58</sup> Ötv. 99. § (1)-(3) bekezdés.

<sup>59</sup> Abtv. 21. § (2) bekezdése.

<sup>60</sup> Ebktv. 14. § (6) bekezdés.

<sup>61</sup> Alkotmány 44/C. § A helyi önkormányzatokról szóló törvény elfogadásához a jelenlévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazata szükséges. Ugyanilyen szavazataránnyal elfogadott törvényben korlátozhatók az önkormányzatok alapjogai.

<sup>62</sup> A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény, továbbiakban: Nek. tv.

<sup>63</sup> Nek. tv. 5. § (1); bekezdése, 5/A. §.

rendben létrehozott szervezet, amely a kisebbségi közösséget megillető jogosultságok érvényesítésére, a kisebbségek érdekeinek védelmére és képviselésére, a kisebbségi közügyek települési, területi (megyei, fővárosi) vagy országos szinten történő önálló intézésére jön létre,

Az egyes kisebbségek községben, városban és a főváros kerületeiben települési, továbbá a megyében és a fővárosban területi kisebbségi önkormányzatot, valamint országos kisebbségi önkormányzatot hozhatnak létre.<sup>64</sup> **A törvény értelmében kisebbségi önkormányzatot alakíthat** a bolgár, a cigány (romani, illetve beás), a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán kisebbség.

A kisebbségi önkormányzatnak, a helyi önkormányzatokhoz hasonlóan, minden jogviszonyában és eljárásában meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét. A kisebbségi önkormányzat szervei: a kisebbségi önkormányzati képviselő, a kisebbségi önkormányzat elnöke és elnökhelyettese, a kisebbségi önkormányzat bizottsága.

### c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek

A hatósági jogkört gyakorló szervezetek eljárása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az Ebktv. személyi hatályának e szegmense a szervezetek rendkívül széles körét öleli fel, így célszerűnek látszik a hatály alá tartozó szervezetek fogalmi meghatározása.

A meghatározás – hatósági jogkört gyakorló szervezetek – alapján nyilvánvaló, hogy a hatóságok körénél szélesebb szervezeti halmazt von szabályozás alá a törvény. A hatósági jogkör mint e szervezetek *közös jellemzője* elsősorban közigazgatási jogi kategória. Meghatározásához a közigazgatási eljárásról szóló törvényhez kell fordulnunk, hiszen ez az a jogszabály, ami normatív definíciót ad arra, mit tekintünk hatóságnak. A hatósági ügy intézésére hatáskörrel rendelkező államigazgatási szerv, helyi önkormányzat képviselő testület és annak szervei, bizonyos körben, a jegyző, a képviselő testület hivatalának ügyintézője, a megyei jogú város kerületi hivatalának vezetője, a hatósági igazgatási társulás, továbbá *a nem közigazgatási feladat ellátására létrehozott egyéb szervezet, köztestület vagy személy, amelyet (akit) törvény vagy törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet jogosít fel közigazgatási hatósági jogkör gyakorlására.*<sup>65</sup> A hatóság e meghatározása során az Ebktv. személyi hatályára figyelemmel a köztestületet e helyt nem tárgyaljuk, tekintettel arra, hogy az Ebktv. a köztestületeket önállóan említi.

A fenti definíció azonban csak akkor nyeri el értelmét, ha meghatározzuk, mi a hatósági ügy:<sup>66</sup> minden olyan ügy, amelyben a közigazgatási hatóság az ügyfelet érintő jogot vagy kötelességet állapít meg, adatot, tényt vagy jogosultságot igazol, hatósági nyilvántartást vezet vagy hatósági ellenőrzést végez, illetve a tevékenység gyakorlásához szükséges nyilvántartásba vétel vagy az onnan való törlés (különösen köztestületek, vagy más, a foglalkozás gyakorlását kötelező tagsághoz kötő szervezet esetében). A törvényi definícióból is következően a hatósági jogkört gyakorlatilag az adott szervezet törvényben vagy törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben meghatározott jogok és kötelezettségek megállapításának lehetőségét, illetve kötelezettségét magában foglaló jogosítványainak összességével azonosíthatjuk.

---

<sup>64</sup> Nek. tv. 21. § (1) bekezdés.

<sup>65</sup> Ket. 12. § (3) bekezdés a-d) pontok

<sup>66</sup> Ket. 12. § (2) bekezdés

A Ket maga is szélesebb körben határozza meg a hatóságot, azt nem kizárólag az államigazgatási szervekkel azonosítja. Ugyanakkor nem vonhatjuk ebbe a tág törvényi keretbe azokat a szerveket, amelyek hatósági tevékenységet végeznek ugyan – ez okból ide sorolhatók – azonban elsősorban nem hatósági jogalkalmazó tevékenységük a meghatározó. Utóbbi körben említhető az Országgyűlés, a bíróságok vagy az ügyészségek. Az Ebktv. egyébként kifejezetten kivonja az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatóköréből az Országgyűlés, illetve a bíróságok és az ügyészségek közhatalmi döntéseit – ami nem jelenti annak korlátját, hogy az egyéb jogviszonyaiban eljárhasson a Hatóság.

A Ket. 12.§ (2) bekezdéséből, illetve a (3) bekezdés első mondatából adódóan bizonyos szervek abban az esetben tekintendők hatóságnak, azaz akkor járnak el hatósági jogkörben, ha adott hatósági ügy intézésére hatáskörrel rendelkeznek – azaz például a kerületi hivatal vezetője, vagy a jegyző abban az esetben, ha az éppen ellátott tevékenység körében nem hatósági ügyet (ld. 12.§ (2) a) és b) pontok) intéznek, akkor nem tekinthetők hatóságnak, legalábbis a Ket. alkalmazása szempontjából. Példának okáért az a nyilvántartás, ami nem az ügyfélre<sup>67</sup> vonatkozik, hanem a szerv munkavégzését hivatott megkönnyíteni, nem hatósági jogkörben végzett tevékenység. Mindezek alapján viszont kérdés, hogy az Ebktv. és a Ket. eme rendelkezéseinek összevetése alapján megállapítható-e, hogy a nem hatósági ügy intézése során eljáró szervezet, aminek egyébként hatósági ügyintézésre van hatásköre, az egyenlő bánásmód követelményét köteles-e megtartani jogviszonyaiban. Az Ebktv. ugyanis nem határozza meg, hogy a hatósági ügyben eljárva kell az alapkövetelményt megtartani, ellenben úgy rendelkezik, hogy „jogviszonyaiban, jogviszonyaik létesítése, eljárásaik és intézkedéseik során” kötelesek azt megtartani. Csakhogy, a hatósági jogkörrel rendelkező szervezet azzal nyeri el ebbéli minőségét, hogy hatósági ügyben jár el, arra van hatásköre. A hatósági ügy viszonylag szűk definíciója pedig meghatározza, hogy milyen tevékenység végzése minősül hatósági ügyintézésnek. Összefoglalva: bizonyos hatósági jogkörrel rendelkező (gyakorló) szervezetek tipikus eljárása éppen nem tekinthető hatósági eljárásnak. Ennek ellenére hatáskörrel bír hatósági ügyintézésre. Kérdés, hogy az Ebktv. azzal, hogy hatósági jogkörrel rendelkező szervezetként személyi (szervi) hatályát kiterjeszti ezekre a szervezetekre. Olyan eljárásaikban és jogviszonyaikban is előírja-e számukra az egyenlő bánásmód követelményét, amikor nem hatósági ügyben járnak el, hatósági jogkörüket nem gyakorolják. A választ a jogviszony igen széles meghatározásából bonthatjuk ki: mivel a jogviszonyok jelentős része nyilvánvalóan nem köthető hatósági ügyintézéshez, ezért a jogalkotó szándéka a hatósági jogkörhöz kötéssel valójában csak a személyi hatály minél precízebb meghatározása volt. A tulajdonképpeni tárgyi hatály által, azaz amikor meghatározta az Ebktv., hogy a személyi hatály alá eső szervek és szervezetek milyen „ügyekben”, illetve eljárásokban és jogviszonyokban kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani, valójában nagyon széles körben határozták meg e szervek kötelezettségét, azaz az egyenlő bánásmód követelményét nem kizárólag hatósági jogkörük gyakorlásával összefüggésben kell megtartaniuk.

Tipikus hatósági jogalkalmazónak tekinthetjük a jegyzőt, aki például első fokú építésügyi hatósági jogkörben jár el. Példaként hozhatjuk fel a bányahatóságokat, hírközlési felügyelet, Versenyhivatal, környezetvédelmi hatóságokat. Ugyanakkor az önkormányzatokat nem sorolhatjuk az Ebktv. jelen pontjának hatálya alá, mert – jóllehet adott esetben hatósági jogkörrel is rendelkeznek – a törvény önállóan nevesíti az önkormányzatokat a hatály tekintetében.

---

<sup>67</sup> Ket. 15. § (1) bekezdés

Hozzá kell tenni, hogy a Ket. maga is előírja a hatóságoknak az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.<sup>68</sup> Azonban ez a kitétel, még ha különös szabálynak is minősül az Ebktv.-hez képest gyakorlatilag deklaráltan nem több alapvető rendelkezésnél, vagyis a Ket. *további különös* szabályokat nem állapít meg az egyenlő bánásmód megsértésének esetére (azon túlmenően, hogy az Ebktv. szerint az EBH elsősorban a Ket. alapján jár el).

Hatósági jogkört gyakorló szervezeteknek minősülnek az Ebktv. értelmében azok a szakigazgatási szervek, amelyek alapvetően szakmai tevékenységet végeznek, azonban e tevékenységük mellé államigazgatási, illetve hatósági feladatok is társulnak. Itt említhetjük például az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálatot, az állategészségügyi és élelmiszerellenőrző állomásokat, vagy a növény-egészségügyi állomásokat.

A törvény jelen fejezetben tárgyalt pontja a mondottak szerint igen széles körben határozza meg a törvény hatályának kiterjedését. A megfogalmazás alapján – hatósági jogkörrel való felruházás, e jogkörrel rendelkezés – esetleg felmerülhet olyan esetek vizsgálata is az Ebktv. alapján, amelyben az egyébként hatóságként soha el nem járó személy szerepel, akihez törvény vagy kormányrendelet bizonyos esetekre hatósági jogkört delegál. Az állatorvos, vagy a légi jármű parancsnoka bizonyos esetekben jogosult, sőt köteles hatósági jogkörével,<sup>69</sup> intézkedési lehetőségével élni. Az Ebktv. azonban a hatósági jogkörrel rendelkező szervezeteket vonja hatókörébe, az előbbi esetek pedig személyekre vonatkoznak,<sup>70</sup> így ilyen esetekre a hatály nem terjed ki, legalábbis nem az Ebktv. 4.§ c) pontja alapján (ugyanis adott esetben nyilvános szolgáltatás-nyújtás keretében az állatorvosra kiterjedhet a törvény hatálya).

#### **a) A fegyveres erők és rendvédelmi szervek**

Az Alkotmány VIII. fejezete szól a Magyar Honvédségről, mint fegyveres erőről és a rendvédelmi szervekről.

A Magyar Honvédség alapvető kötelessége a haza katonai védelme és a nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátása.<sup>71</sup> A Határőrségnek, mint sajátos jogállású fegyveres szervnek alapvető feladata az államhatár őrzése, rendjének fenntartása.<sup>72</sup>

A Rendőrségnek, mint legfőbb rendvédelmi szervnek alapvető feladata a közbiztonság és a belső rend védelme.<sup>73</sup>

Ezen túlmenően – a Polgári védelemről szóló jogszabályok fogalom-meghatározása szerint<sup>74</sup> – rendvédelmi szervnek tekintjük a Vám- és Pénzügyőrséget,<sup>75</sup> a polgári nemzetbiztonsági szolgálatokat,<sup>76</sup> a büntetés-végrehajtási szervezetet,<sup>77</sup> a hivatásos polgári védelmi szerveket,<sup>78</sup> valamint a hivatásos állami és önkormányzati tűzoltóságot.<sup>79</sup>

<sup>68</sup> Ket. 2. § (1)-(2) bekezdések

<sup>69</sup> Ez azonban nem hatósági jogalkalmazást jelent.

<sup>70</sup> Amint a Ket. szintén külön említi a személyeket, akiket közigazgatási hatósági jogkörrel ruházhatnak fel anélkül, hogy *ab ovo* ezzel foglalkoznának.

<sup>71</sup> Alkotmány 40/A. § (1) bekezdés.

<sup>72</sup> Alkotmány 40/A. § (3) bekezdés, lásd még a határőrizetről és Határőrségről szóló 1997. évi XXXII. törvény 2. §. A 3. 0 értelmében a Rendőrség központi, országos hatáskörű szerve az Országos Rendőr-főkapitányság, területi szervei a megyei rendőr-főkapitányságok, helyi szervei az önálló hatáskörű helyi rendőrkapitányságok.

<sup>73</sup> Alkotmány 40/A. § (2) bekezdése. Lásd még a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 1. §-át.

<sup>74</sup> A polgári védelemről szóló 1996. évi XXXVII. törvény 2. § (1) bekezdés g) pontja.

<sup>75</sup> A Vám- és Pénzügyőrségről szóló 2004. évi XIX. törvény 1. § (1) bekezdés.

<sup>76</sup> A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény 1. §-a szerint 1. § A Magyar Köztársaság nemzetbiztonsági szolgálatai: az Információs Hivatal, a Nemzetbiztonsági Hivatal, a Katonai Felderítő Hivatal, a Katonai Biztonsági Hivatal, a Nemzetbiztonsági Szakszolgálat; ezeken belül polgári nemzetbiztonsági szolgálat az Információs Hivatal, a Nemzetbiztonsági Hivatal és a Nemzetbiztonsági Szakszolgálat. A Katonai Felderítő



### e) A közalapítványok és köztestületek

A közalapítvány olyan alapítvány, amelyet az Országgyűlés, a Kormány, valamint a helyi önkormányzat vagy kisebbségi önkormányzat képviselő-testülete közfeladat ellátásának folyamatos biztosítása céljából hoz létre. Törvény közalapítvány létrehozását kötelezővé teheti.<sup>80</sup>

A köztestület önkormányzattal és nyilvántartott tagsággal rendelkező szervezet, amelynek létrehozását törvény rendeli el. A köztestület a tagsághoz, illetőleg a tagsága által végzett tevékenységhez kapcsolódó közfeladatot lát el. A köztestület jogi személy. Köztestület különösen a Magyar Tudományos Akadémia, a gazdasági, illetve a szakmai kamara.<sup>81</sup>

Gazdasági kamaráknak tekintjük a kereskedelmi és iparkamarákat, az agrárkamarákat,<sup>82</sup> de ilyenek minősül pl. a Magyar Orvosi Kamara, a Magyar Gyógyszerész Kamara, a Magyar Állatorvosi Kamara, a Magyar Könyvvizsgálói Kamara, ügyvédi kamarák stb.

### g) A közoktatási és felsőoktatási intézmények

A közoktatás szakmailag önálló nevelési intézményei az óvodák, nevelési-oktatási intézményei az iskolai végzettséget, szakképesítést igazoló bizonyítvány kiadására jogosult iskolák, továbbá az alapfokú művészetoktatási intézmények és a kollégiumok.<sup>83</sup>

Közoktatási intézményt az állam, a helyi önkormányzat, a települési, területi kisebbségi önkormányzat, az országos kisebbségi önkormányzat, a Magyar Köztársaságban nyilvántartásba vett egyházi jogi személy, továbbá a Magyar Köztársaság területén alapított és itt székhellyel rendelkező, jogi személyiséggel rendelkező gazdálkodó szervezet, alapítvány, egyesület és más jogi személy, továbbá természetes személy alapíthat és tarthat fenn, ha a tevékenység folytatásának jogát - jogszabályban foglaltak szerint - megszerezte. Természetes személy egyéni vállalkozóként alapíthat és tarthat fenn közoktatási intézményt.<sup>84</sup>

Közoktatási intézmények: az óvoda, az általános iskola, a szakiskola, a gimnázium, a szakközépiskola, a gyógypedagógiai konduktív nevelési-oktatási intézmény, az alapfokú művészetoktatási intézmény, a diákotthon és a kollégium.<sup>85</sup>

Felsőoktatási intézmény egyetem vagy főiskola lehet.<sup>86</sup> A magyarországi felsőoktatási intézmények listáját a Felsőoktatási törvény melléklete tartalmazza.<sup>87</sup>

---

Hivatal, a Katonai Biztonsági Hivatal katonai nemzetbiztonsági szolgálatnak minősül, és országos hatáskörű költségvetési szervként terjed ki rá a törvény hatálya.

<sup>77</sup> A büntetés-végrehajtási szervezetről szóló 1995. évi CVII. törvény 1. § (1) bekezdés.

<sup>78</sup> A katasztrófák elleni védekezés irányításáról, szervezetéről és a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezéséről szóló 1999. évi LXXIV. törvény 25. §-a a katasztrófavédelem polgári védelmi szervei az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság és ennek területi szervei.

<sup>79</sup> A tűz elleni védekezésről, műszaki mentésről és tűzoltóságról szóló 1996. évi XXXI. törvény 30. § (1) bekezdése. A 23. § (1) bekezdése szerint a tűzoltóság országos irányítását a Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság látja el.

<sup>80</sup> Ptk. 74/G. § (1)

<sup>81</sup> Ptk. 65. § (1) és (2) bekezdés.

<sup>82</sup> A gazdasági kamarákról szóló 1999. évi CXXI. törvény 3. § (3) bekezdés.

<sup>83</sup> Közokt. tv. 3. § (1) bekezdés.

<sup>84</sup> Közokt. tv. 3. § (2) bekezdés.

<sup>85</sup> Közokt. tv., lásd még az Ebktv. 27. és 28. §-ához fűzött magyarázatot.

Felsőoktatási intézményt önállóan vagy más jogosulttal együttesen a magyar állam, helyi önkormányzat, országos kisebbségi önkormányzat, a Magyar Köztársaságban nyilvántartásba vett egyházi jogi személy, beleértve a jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységét is (a továbbiakban: egyházi jogi személy), a Magyar Köztársaság területén székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezet, a Magyar Köztársaságban nyilvántartásba vett alapítvány vagy közalapítvány alapíthat.<sup>88</sup>

A felsőoktatási intézmények által a tanulókkal létesített viszony: hallgatói jogviszony, így az egyetemek, főiskolák jogviszonyai elkülönülnek az alapítóik és fenntartóik egyéb jogviszonyaitól.

A Háttér Társaság a Melegekért egyesület felperesnek a Károli Gáspár Református Egyetem alperes ellen indított, egyenlő bánásmód megsértésének megállapítása iránti közérdekű igényérvényesítési perében a Legfelsőbb Bíróság az alábbiakra mutatott rá elvi élel:

*Az Ebktv. 4. § g) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a közoktatási és a felsőoktatási intézmények jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani. E rendelkezés az egyház által alapított, és a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. tv.<sup>89</sup> szerint működő, államilag elismert felsőoktatási intézményekre is irányadó. Az Ebktv. személyi és tárgyi hatálya alól kivételt jelentő 6. § (1) bekezdés c) pontja, mely szerint az Ebktv. hatálya nem terjed ki az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyaira, az egyház által alapított felsőoktatási intézményre abban az esetben sem vonatkozik, ha egyébként van olyan (önálló jogi személyiséggel nem rendelkező) kara, ahol csak hitéleti képzés folyik. Az Ebktv. alkalmazásában egyházi jogi személynek az egyház és szervezeti egysége minősül, melyet a lelkiismereti és vallásszabadságról, valamint az egyházakról szóló 1990. évi IV. tv. 8. § (1) bekezdés, 9. § (1) bekezdés és 13. § szerint az azonos hitelveket követők vallásuk gyakorlása céljából hoztak létre. A Magyarországi Református Egyház által alapított alperes ezért az Ebktv. alkalmazása körében nem minősül egyházi jogi személynek, reá tehát az Ebktv. személyi és tárgyi hatálya kiterjed.<sup>90</sup>*

#### **h) A szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények**

A szociális törvény<sup>91</sup> a szociális biztonság megteremtése és megőrzése érdekében meghatározza az állam által biztosított egyes szociális ellátások formáit, szervezetét, a szociális ellátásokra való jogosultság feltételeit, valamint érvényesítésének garanciáit.

Ápolást, gondozást nyújtó intézmény az idősök otthona, a pszichiátriai betegek otthona, a szenvedélybetegek otthona, a fogyatékos személyek otthona, valamint a hajléktalanok otthona.<sup>92</sup>

---

<sup>86</sup> A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 18. § (1) bekezdés, továbbiakban: Felsőoktatási törvény

<sup>87</sup> Felsőoktatási törvény 1. számú melléklete.

<sup>88</sup> Felsőoktatási törvény 7. § (1) bekezdés.

<sup>89</sup> Az 1993. évi LXXX. törvényt a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 2006. március 1-jével hatályon kívül helyezte.

<sup>90</sup> Lásd Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. és BH. 2006. 14.

<sup>91</sup> 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról, továbbiakban: Szocvtv.

<sup>92</sup> Szocvtv. 67. § (2) bekezdés.

Ha a gyermek testi, értelmi, érzelmi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges ellátás a szülő beleegyezésével nem biztosítható és ez a helyzet a gyermek fejlődését veszélyezteti, a települési önkormányzat jegyzője, illetve a gyámhivatal a veszélyeztetettség mértékétől függően az alább felsorolt intézkedések valamelyikét megteszi: védelembe vétel, családba fogadás, ideiglenes hatályú elhelyezés, átmeneti nevelésbe vétel, tartós nevelésbe vétel, a nevelési felügyelet elrendelése, utógondozás elrendelése, utógondozói ellátás elrendelése.<sup>93</sup>

A személyes gondoskodás keretébe tartozó gyermekjóléti alapellátás – egyebek mellett - a gyermekjóléti szolgáltatás.<sup>94</sup>

A gyermekvédelmi törvényben és a külön jogszabályban meghatározott személyi és tárgyi feltétellel rendelkező bármely, az alábbiakban felsorolt természetes személy, jogi személy és jogi személyiség nélküli gazdasági társaság<sup>95</sup> folytathat gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet, illetve ennek érdekében intézményt létesíthet, helyettes szülőt foglalkoztathat, illetve helyettes szülői vagy nevelőszülői hálózatot működtethet. A szolgáltatást nyújthatja: a közigazgatási szerv, a helyi önkormányzat, a helyi kisebbségi önkormányzat és az egyéb állami szerv, a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi vállalkozói engedéllyel rendelkező természetes személy, a magyarországi székhelyű jogi személy, jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, az a jogi személyiséggel rendelkező gazdálkodó szervezet, illetve jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, amelynek székhelye, központi ügyvezetése vagy üzleti tevékenységének fő helye az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes, illetve nemzetközi szerződés alapján azonos jogállást élvező más államban van, ha az e törvényben és más jogszabályban meghatározott feltételek szerint, működési engedély alapján gondoskodik a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenység biztosításához szükséges feltételekről.

#### **a) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,**

Ezen intézmények meghatározását, és a működésükre vonatkozó alapvető szabályokat a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló törvény<sup>96</sup> tartalmazza. A törvény egyébként maga is rögzíti a diszkrimináció bármely formájának tilalmát, amikor 2. §-ában kimondja: „Az e törvényben meghatározott jogok érvényesítése során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.” E jogok felsorolása a 4. §-ban található, amely – többek között – a kulturális örökség javainak megismeréséhez, a nyilvános könyvtári ellátás rendszerének valamint a muzeális és közművelődési intézmények szolgáltatásainak igénybeviteléhez fűződő jogokat emeli ki.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogában található könyvtárral kapcsolatos panasz, amelyet a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége nyújtott be egy fővárosi könyvtár látássérültek számára biztosított szolgáltatásaival kapcsolatban. A beadvány azt sérelmezte, hogy bár a könyvtár a speciális eszközök igénybevitelét a látássérültek számára hozzáférhető, akadálymentes szolgáltatásként kínálja, ezen eszközök a használatra sok esetben alkalmatlannak bizonyulnak, a könyvtár alkalmazottai pedig igénybevitelükhöz nem minden esetben tudtak maradéktalanul segítséget nyújtani.

<sup>93</sup> Gyermekvédelmi törvény 15. § (4) bekezdés.

<sup>94</sup> Gyermekvédelmi törvény 165. § (2) bekezdés.

<sup>95</sup> Gyermekvédelmi törvény 98. § (1) bekezdés és 5. § s) pont.

<sup>96</sup> 1997. évi CXL. törvény

A konkrét esetben a könyvtár és a panaszos között a hatóság által jóváhagyott egyezség jött létre, amely többek között kiterjedt a könyvtárnak azon kötelezettségvállalására, hogy működése során legalább két, speciális felkészültségű szakember igénybevételének lehetőségét biztosítja a látássérült látogatók számára.

#### **j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak**

Az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak meghatározását és a működésükre vonatkozó alapvető szabályokat az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló törvény,<sup>97</sup> a magánnyugdíjpénztárak definícióját és alapvető működési szabályait pedig a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szóló törvény<sup>98</sup> tartalmazza.

#### **k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók**

A különböző egészségügyi ellátásokat az Eütv. sorolja fel. Az ilyen ellátásokat nyújtó szolgáltatók - az Eütv. terminológiája szerint „egészségügyi szolgáltatók” - definícióját az Eütv. 3. § f) pontja tartalmazza: a tulajdoni formától és a fenntartótól függetlenül minden, egészségügyi szolgáltatás nyújtására és az egészségügyi hatóság által kiadott működési engedély alapján jogosult egyéni egészségügyi vállalkozó, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet.

Amint arra a 2. §-hoz fűzött kommentárban utaltunk, az Eütv. *expressis verbis* rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a 7. § (1) bekezdésében kimondja, hogy „minden betegnek joga van – jogszabályban meghatározott keretek között – az egészségi állapota által indokolt, megfelelő, folyamatosan hozzáférhető és az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő egészségügyi ellátáshoz.”

#### **l) a pártok**

A pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló törvény<sup>99</sup> 1. §-a értelmében a pártok olyan társadalmi szervezetek, amelyek nyilvántartott tagsággal rendelkeznek, és amelyek a nyilvántartásba vételüket végző bíróság előtt kinyilvánítják, hogy a pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló törvény rendelkezéseit magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

A pártok alapvetően társadalmi szervezetek, fő szabály szerint irányadók rájuk az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvénynek (egyesülési törvény) a társadalmi szervezetekre vonatkozó általános szabályai. A pártalapításhoz ennek megfelelően az szükséges, hogy legalább tíz alapító tag a párt megalakítását kimondja, alapszabályát megállapítsa, ügyintéző és képviseleti szerveit megválassza. A párt a többi társadalmi szervezethez hasonlóan bírósági nyilvántartásba vétellel jön létre, amelynek a speciális szabályok kötelezőként való elismerése sajátos többletfeltétele.

A pártok ugyanakkor sajátos, az Alkotmány 3. §-ában is rögzített státuszuknak és funkciójuknak (a népakarat kialakításában és kinyilvánításában, azaz a *politikai* hatalom gyakorlásában való közvetlen részvételüknek) köszönhetően több vonatkozásban privilegizált helyzetben vannak a többi társadalmi szervezethez képest.

---

<sup>97</sup> 1993. évi XCVI. törvény

<sup>98</sup> 1997. évi LXXXII. törvény

<sup>99</sup> 1989. évi XXXIII. törvény

Az egyesülési törvény 14. §-a szerint például – szemben a többi társadalmi szervezettel – a párt működése felett az ügyészség nem gyakorol közvetlen törvényességi felügyeletet: az ügyészek csupán arra van lehetősége, hogy a párt törvénytörő működése esetén keresetet indítson a párt ellen.

Szintén jelentős különbséget jelent, hogy a pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló törvény 5. §-ának alapján a pártok (legalábbis az országgyűlési választáson, a szavazáson részt vett választók szavazatának legalább 1%-át megszerző pártok) jelentős és rendszeres állami támogatásban részesülnek.

Mindezekre való tekintettel a jogalkotó azon, „tág értelemben közfeladatot ellátó szervezetek” között helyezte el a pártokat, amelyek kivétel nélkül „valamennyi jogviszonyukban kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani”.<sup>100</sup>

A pártok vonatkozásában még egy sajátosságra kell felhívni a figyelmet. Noha az Ebktv. 6. § (1) d) pontja értelmében a törvény hatálya nem terjed ki a társadalmi szervezetek tagjai között fennálló, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra, ugyanezen szakasz (2) b) pontja kifejezetten kimondja, hogy e rendelkezés a pártok jogviszonyai vonatkozásában nem alkalmazható, azaz a pártok a tagok között fennálló, tagsággal összefüggő jogviszonyok tekintetében sem mentesülnek az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól.

Ugyanakkor, mivel a pártok értelemszerűen politikai értékek mentén szerveződnek, az Ebktv. 8. § j) pontjában meghatározott tulajdonság („politikai vagy más vélemény”) alapján a pártok jogszerűen alkalmazhatnak különbségtételt: az ilyen alapú megkülönböztetés nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe.

**m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.**

Az államháztartásról szóló törvény<sup>101</sup> 87. § (1) bekezdésében foglalt definíció szerint a költségvetési szerv az államháztartás részét képező olyan jogi személy, amely a társadalmi közös szükségletek kielégítését szolgáló jogszabályban, határozatban, alapító okiratban meghatározott állami feladatokat alaptevékenységként, nem haszonszerzés céljából, az alapító okiratban megjelölt szerv szakmai és gazdasági felügyelete mellett, az alapító okiratban rögzített illetékességi és működési körben, feladatvégzési és ellátási kötelezettséggel végzi.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint a költségvetési szervezeteknek öt altípusa létezik:

- a) a központi költségvetési szerv;
- b) helyi önkormányzati valamint a helyi kisebbségi önkormányzati költségvetési szerv;
- c) a társadalombiztosítási költségvetési szerv;
- d) az országos kisebbségi önkormányzati költségvetési szerv;
- e) a köztisztviselői költségvetési szerv.

Az Áht. 88. § (1) bekezdése értelmében költségvetési szervet az Országgyűlés, a Kormány, a fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a helyi önkormányzat, a települési önkormányzatok többcélú kistérségi társulása, a helyi kisebbségi önkormányzat, az országos kisebbségi

<sup>100</sup> Indokolás az Ebktv. 4-5. §-hoz

<sup>101</sup> 1992. évi XXXVIII. törvény, továbbiakban Áht.

önkormányzat, valamint a köztisztviselőket alapíthat. Az (5) bekezdés szerint a költségvetési szerv a Magyar Államkincstár által vezetett törzskönyvi nyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre. Az Áht. 88/A. § (1) bekezdése értelmében a költségvetési szervek törzskönyvi nyilvántartása közhiteles és nyilvános. Amennyiben valamely szervezetről el kell dönteni, hogy az Ebktv. 4. § m) pontjának hatálya alá tartozik-e, erre a Magyar Államkincstárnál vezetett törzskönyvi nyilvántartás alapján van lehetőség.

#### A törvény tárgyi hatálya

**5. § Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani,**

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,**
- b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,**
- c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint**
- d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.**

Amint az a 4. §-hoz fűzött kommentárból látható, a közsféra tekintetében a jogalkotó széleskörűen határozza meg a törvény személyi hatályát: az egyenlő bánásmód követelményét a tág értelemben vett közfeladatot ellátó szervezetek valamennyi jogviszonyukban, eljárásuk és intézkedésük során kötelesek érvényesíteni.

Ezzel szemben az Ebktv. 5. §-a azt határozza meg, hogy mely magánjogi jogviszonyokban, a tipikusan magánjogi szereplők milyen csoportjainak vonatkozásában követelhető meg és kényszeríthető ki az egyenlő bánásmód elvének megtartása. Az Ebktv. 5. §-a alapján a magánszféra szereplőinek négy csoportja esik az Ebktv. hatálya alá.

#### 5. § a) pont

Az 5. § a) pontjában szabályozott esetben – az Indokolás szerint – „a jogviszony nyilvános jellege [...] indokolja a követelmény megtartásának kötelezettségét.” Az a személy, aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz, vagy ajánlattételre felhív, az egyébként magánjogi jellegű jogviszonyt nyilvánossá teszi, kilép tehát abból a körből, amelyen belül a magánszféra védelméhez erősebb érdek fűződik, mint az egyenlő bánásmód követelményének kikényszerítéséhez.

Az a) pont kétféle magatartást von az Ebktv. hatálya alá: a szerződéskötésre irányuló ajánlattétel szabályait a Ptk. 211. §-a szabályozza. A Ptk. kommentárjának értelmében „az ajánlat olyan megállapodást kezdeményező nyilatkozatot jelent, amely legalább a törvény alapján lényegesnek tekintett szerződéses elemeket tartalmazza, s egyértelműen kitűnik

belőle, hogy az abban foglaltak ügyletkötési akaratot tükröznek, tehát a nyilatkozó – elfogadás esetén – azt magára nézve kötelezőnek ismeri el.”<sup>102</sup>

Az Ebktv. gyakorlati alkalmazásának szempontjából nagyobb jelentőségű csoport azoké, akik előre meg nem határozott személyeket ajánlattételre felhívnak, hiszen ajánlattételre való felhívásnak minősül például az „eladási vagy vételi szándék hirdetése az újságban, [vagy] árulista, árjegyzék megküldése több címre”.<sup>103</sup> Mindez azt jelenti, hogy amennyiben valaki az ismerősei körében keres a tulajdonában álló lakásához bérlőt, nem vonható jogi felelősségre azért, mert például a magasabb bérleti díjat kínáló színes bőrű jelentkező helyett, inkább a kevesebbet fizető fehér személlyel köt bérleti szerződést. Abban az esetben azonban, amikor a lakástulajdonos újsághirdetést ad fel (tehát előre meg nem határozott személyeket ajánlattételre felhív), és ennek nyomán jár el ugyanígy, úgy a törvény hatálya alá tartozik, tehát vele szemben az egyenlő bánásmód megsértése miatt szankciók érvényesíthetők.

#### 5. § b) pont

Az 5. § b) pontja azokat vonja köteleztként a törvény személyi hatálya alá, akik az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben szolgáltatást nyújtanak vagy árut forgalmaznak. Az Indokolás szerint itt is nyilvános jellege miatt vonta a jogalkotó e jogviszony-típust az Ebktv. szabályozási körébe. Ehhez hozzá kell tennünk, hogy az egyéneknek a különböző fizikai és kulturális javakhoz való megkülönböztetés nélküli hozzáférésehez fűződő joga sem érvényesülhetne megfelelően a személyi hatály ilyen irányú bővítése nélkül. Valójában már az Ebktv. hatálybalépése előtt következetesen érvényesült a bírói gyakorlatban az a szemlélet, hogy a szerződéskötési szabadságra, a tulajdonhoz fűződő jogra való hivatkozás nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Az áruk forgalmazása és szolgáltatások nyújtása körében az ügyfelek közötti jogszerű különbségtételre általában nincsen mód.

Az EBH 2002. 625. számú eseti döntésében például a Legfelsőbb Bíróság, a felülvizsgálati eljárás során nem fogadta el az alperes azon érvét, hogy a felpereseknek az általa üzemeltetett szórakozóhelyre való belépését nem cigány származásuk, hanem klubtagságuk hiánya miatt tagadták meg. A Legfelsőbb Bíróság leszögezte: a keresetben a felperesek nem azt sérelmezték, hogy tagsági viszony vagy meghívás hiányában őket nem engedték be, hanem azt, hogy a bejutást olyan feltételhez kötötték, amelynek teljesítését népcsoporthoz való tartozás szerint biztosították az érdeklődőknek. A felpereseket tehát cigány származásuk miatt megkülönböztették, így minden tekintetben helytálló a felülvizsgálattal támadott jogerős ítélet, amely szerint magatartásukkal az alperesek a felpereseket származásuk miatt hátrányosan megkülönböztették, ezzel megsértetve a felpereseknek a Ptk. 76.§-ában biztosított személyhez fűződő jogait.

A BH 2003. 150. számú eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az alperes az I. rendű felperessel szemben konkrétan, de a perben nem álló más személyekkel szemben általánosságban is roma származásuk miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor őket nem szolgálta ki. A Legfelsőbb Bíróság leszögezte: „A nyilvános helyen, tehát mások előtt ismételten tanúsított diszkrimináció az emberi méltóságot különösen súlyosan sérti, mert azzal, hogy a minden embert megillető jogegyenlőséget figyelmen kívül hagyja, egyúttal a sérelmet szenvedett fél (az I. r. felperes) önbizalmát is jelentősen csorbítja”. Ez olyan indokolatlanul súlyos, felrható magatartáson alapuló jogsértést jelent, amely a

<sup>102</sup> Complex Jogtár: kommentár a Ptk.-hoz

<sup>103</sup> Eörsi Gyula: Kötelmi jog – általános rész, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1996., 81. o.

sérelmet szenvedett fél által előterjesztett kártérítési igény hiányában is lehetővé teszi közérdekű bírság kiszabását, mivel annak a jövőre nézve visszatartó ereje lehet.

Az Ebktv. 5. § a) és b) pontjával kapcsolatban fel kell még hívni a figyelmet az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalására,<sup>104</sup> amely e pontok alapján vonta a törvény hatálya alá a hitelintézetnek minősülő jogi személyeknek a hitelintézeti törvényben szabályozott jogviszonyait.

Az állásfoglalás szerint „a hitelintézetek által nyújtott szolgáltatások körét az erre vonatkozó jogszabály pontosan meghatározza. A tevékenységi körök egy részének gyakorlásához elengedhetetlenül szükséges, hogy az az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben történjék (pl. pénzforgalmi szolgáltatások nyújtása, letéti szolgáltatás, széfszolgáltatás), más tevékenységi körökhöz pedig az szükséges, hogy a hitelintézet előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tegyen (pl. betét gyűjtése és más visszafizetendő pénzeszköz – saját tőkét meghaladó mértékű – nyilvánosságtól történő elfogadása; hitel és pénzkölcsön nyújtása).” Az állásfoglalás szerint „mindezek alapján az Ebktv. rendelkezései a hitelintézetek jogviszonyaira kiterjednek, az ezekkel kapcsolatos ügyeket a[z Egyenlő Bánásmód] Hatóságnak érdemben kell vizsgálnia”.

#### 5. § c) pont

Az Ebktv. 5. § c) pontja alapján szintén köteles az egyenlő bánásmód követelményének betartására az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet. Az Indokolás szerint „a c) pont esetében az állami támogatás ténye indokolja a követelmény megtartásának kötelezettségét”. Tehát hiába magánjogi szereplő például az egyéni vállalkozó, az állami támogatás fejében a jogalkotó szigorúbb feltételeket támaszt vele szemben, legalábbis a támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyok tekintetében.

Az állami támogatások felhasználásának diszkrimináció-mentességét törekszik erősíteni az Áht. is, amelynek értelmében eleve csak akkor nyújtható támogatás a központi költségvetésből, és az elkülönített állami pénzalapokból, ha a támogatás iránti kérelem benyújtója megfelel a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” követelményének.

Az Áht. 15. § (9) bekezdése szerint a munkáltató munkaügyi kapcsolatrendszere akkor minősül rendezettnek, ha – többek között – a munkáltatóval szemben a Met. 3. §-a (1) bekezdése d) pontja vagy az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód követelményének betartásáról rendelkező szabályok megsértése miatt a támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül meghozott jogerős és végrehajtható közigazgatási határozat, illetőleg – a határozat bírósági felülvizsgálata esetén – jogerős bírósági határozattal elbírált közigazgatási határozat nem szabott ki munkaügyi, más közigazgatási vagy szabálysértési bírságot vagy munkaügyi bíróság nem állapított meg jogsértést. Erről a tényről az Egyenlő Bánásmód Hatóság állít ki hatósági bizonyítványt.

---

<sup>104</sup> 10.007/2/2006. számú állásfoglalás



## 5. § d) pont

Széles körben ismert tény, hogy egyes társadalmi rétegek fokozottan ki vannak téve a hátrányos megkülönböztetésnek a munka világában – elég e helyt röviden utalni a magyarországi cigányok 70% feletti munkanélküliségi rátájára, a fiatal nők elhelyezkedési problémáira, vagy az azonos, illetve hasonló munkakörben dolgozó férfiak és nők bérezése közötti különbségekre.

Ennek megfelelően természetzerű volt, hogy az Ebktv. a „munkáltató” magán- vagy közjogi természetére való tekintet nélkül hatálya alá vonta a foglalkoztatási jogviszonyokat, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat, és az ezekkel összefüggő egyéb jogviszonyokat.<sup>105</sup>

Noha az Indokolás szerint „az 5. § d) pontja nem jelent változást a jelenlegi [azaz a törvény hatálybalépését megelőző] szabályozáshoz képest, mivel az Mt. 5. §-a e jogviszonyok tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenleg is előírja”, valójában újdonsága a szabályozásnak, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonyon és ahhoz hasonló egyéb jogviszonyokon túl, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra, így a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyokra is kiterjesztette, ezzel megteremtve többek között az úgynevezett kényszervállalkozók fokozott védelmét is.

Annyi azonban igaz, hogy a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmód követelményét megfogalmazó közösségi irányelvek magyar jogba való átültetésének következményeként az Mt.-ben már hosszú idő óta létezett a hátrányos megkülönböztetés tilalma, amellyel kapcsolatban számos eseti döntés is született (pl. BH 1997. 210., BH 1998. 449., BH 1998. 610., BH 2001. 593., BH 2003. 86., BH 2004. 255., BH 2004. 123., EBH 1999. 135., EBH 2002. 792.). Ezek egy része a jogszabályváltozással sem veszítette érvényét.

### A közösségi jog és a magyar szabályozás ellentmondásai a személyi hatály tekintetében

A közösségi jog egyik sajátos, a nemzeti jogrendszerekben megszokott normatípusoktól eltérő jogforrása az úgynevezett irányelv, amely az Európai Közösséget létrehozó Szerződés (továbbiakban: Szerződés) 249. cikke értelmében „az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”. Az irányelv tehát a Közösség hatáskörébe tartozó területeken úgy szolgálja a tagállamok jogrendszerének közelítését, és így a közösségi célok megvalósítását, hogy meghatároz egy szabályozási keretcélt, de azt nem írja elő, hogy e célt a tagállamok milyen jogalkotási eszközökkel, és pontosan milyen tartalommal valósítsák meg.

Például álljon itt a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szóló irányelv<sup>106</sup> 13. cikke, amely a következőt mondja ki:

(1) A tagállamok kijelölnék egy vagy több szervet, amelyek feladata annak ösztönzése, hogy a személyek faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmódja megvalósuljon. Ezek a szervek az emberi jogok vagy az egyének jogainak védelmére nemzeti szinten hivatott intézmények részét képezhetik.

<sup>105</sup> Ezek részletes elemzését lásd a 3. §-hoz fűzött kommentárban.

<sup>106</sup> 2000/43/EK irányelv továbbiakban: Faji Egyenlőségi Irányelv

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a testületek hatásköre kiterjedjen arra, hogy:

- az áldozatok és a 7. cikk (2) bekezdésében említett egyesületek, szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során;
- független vizsgálatokat folytassanak a megkülönböztetés tárgyában;
- független jelentéseket adjanak ki, és javaslatot tegyenek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel.

Az előbbi irányelv meghatározza, hogy minden tagállamban léteznie kell egy (vagy több), a faji diszkrimináció elleni küzdelem céljára létrehozott szervezetnek, és azt is, hogy e szervezetnek minimálisan milyen jogkörökkel kell rendelkeznie. Azt azonban az irányelv nem írja elő, hogy törvénnyel, rendelettel, vagy más aktussal kell létrehozni, sem azt, hogy miként épüljön fel, bizottság legyen vagy hivatal, milyen módon viszonyuljon a különböző hatalmi ágakhoz. (pl. független, parlamentnek alárendelt szerv legyen, mint az ombudsman, vagy a kormányzati struktúrába illeszkedő államigazgatási szerv, mint a magyar Egyenlő Bánásmód Hatóság), pontosan mik legyenek a jogkörei és így tovább. Ha létrejön egy olyan testület, amely a 13. cikkben foglalt minimális követelményeknek megfelel, az irányelvet a tagállam megfelelően átültette.

Az átültetés olyan, a közösségi jogból, közelebbről a Szerződésből fakadó kötelezettség, amelynek megszegése esetére a Szerződés különböző szankciókat (amely végső soron az átültetést elmulasztó tagállam Európai Bíróság általi megbírságolása is lehet) irányoz elő.

Ugyanakkor a közösségi jognak az Európai Bíróság által kidolgozott elvei (mindenek előtt a közvetlen és a közvetett hatály, valamint a közösségi jog elsőbbségének elve) azonban lehetővé teszik, hogy az irányelvek által meghatározott célok az egyéni jogérvényesítés révén akkor is megvalósuljanak valamely tagállamban, ha az adott állam az irányelv átültetésére vonatkozó kötelezettségét nem vagy csupán részlegesen teljesítette.<sup>107</sup>

Az Ebktv. 65. §-a rögzíti, hogy a törvény – többek között – a Faji Egyenlőségi Irányelvvel, a Nemi Egyenlőségi Irányelvvel,<sup>108</sup> valamint a Foglalkoztatási Keret Irányelvvel<sup>109</sup> összeegyeztethető szabályozást tartalmaz, tehát – mások mellett – ezen irányelvek átültetését célozza.

A közösségi normák és a magyar szabályozás tárgyi hatályának, és a különböző normák által védett tulajdonságok körének összehasonlítása azonban rávilágít arra, hogy az Ebktv. a hatálya alá tartozó magánszemélyek tekintetében nem felel meg tökéletesen az irányelveknek.

A Faji Egyenlőségi Irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik: „[e]nnek az irányelvnek a célja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon.” Ezek szerint a védett tulajdonság (vagyis az a sajátosság, amelynek alapján az irányelv tiltja a hátrányos megkülönböztetést) a faji vagy etnikai származás. A szabályozás tárgyi hatálya alá tartozó területeket a 3. cikk sorolja fel.

<sup>107</sup> Erről részletesen lásd a 7. §-hoz fűzött kommentárt.

<sup>108</sup> 2002/73/EK irányelvvel módosított, a nőekkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK irányelv, továbbiakban: Nemi Egyenlőségi Irányelv

<sup>109</sup> foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv, továbbiakban: Foglalkoztatási Keretirányelv.

(1) A Közösségre ruházott hatáskörök keretein belül ez az irányelv vonatkozik minden személyre, *mind a köz-, mind a magánszektorban*, beleértve az állami szerveket is, a következők tekintetében:

- a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;
- b) hozzáférés minden fajtájú és szintű pályaválasztási tanácsadáshoz, szakmai továbbképzéshez, a felsőfokú szakmai továbbképzéshez és átképzéshez, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- c) foglalkozási- és munkakörülmények, beleértve az elbocsátási feltételeket és a munkabért;
- d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozást üznek, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott előnyöket;
- e) szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást;
- f) szociális előnyök;
- g) oktatás;
- h) az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása, amelyek a nyilvánosság számára hozzáférhetőek, beleértve a lakhatást.

A Faji Egyenlőségi Irányelv hatálya a széles értelemben vett foglalkoztatásra és az ahhoz kapcsolódó jogviszonyokra, a szociális védelemre (ezen belül többek között az egészségügyre) és szociális előnyökre, az oktatásra, illetve a köz számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz (többek között a lakhatáshoz) való hozzáférésre terjed ki. Ezekben a területeken tiltja mind a magán - mind pedig a közsféra szereplői számára a faji vagy etnikai alapon való diszkriminációt.

A Foglalkoztatási Keretirányelv szélesebb kört véd szűkebb területen. Az irányelv 1. cikke az alábbiakat mondja ki: „Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”. E négy védett sajátosság (vallás vagy más meggyőződés; fogyatékonyság, életkor, szexuális orientáció) hordozói számára a tág értelemben vett foglalkoztatás tekintetében nyújt védelmet a hátrányos megkülönböztetés ellen az irányelv 3. cikke.

(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, *mind a köz-, mind a magánszféra* vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is a következőkre tekintettel:

- a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is,
- b) a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – beleértve a szakmai gyakorlatot – minden formájához való hozzájutás,
- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást,
- d) tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott ellátásokat is.

Amint látható, az oktatás, az egészségügy, a lakhatás, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés nem tartozik az irányelv hatálya alá, tehát arra az esetre a közösségi jog nem irányoz elő specifikus védelmet, ha például egy diákot a vallása, homoszexualitása, fogyatékosága miatt nem vesznek fel egy oktatási intézménybe.

A Nemi Egyenlőségi Irányelv 1. cikke a nemi hovatartozást jelöli meg központi védett tulajdonságként, amikor kimondja: „Ezen irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, szakképzés, munkafeltételek, valamint – a (2) bekezdésben említett feltételek esetén – a szociális biztonság tekintetében.”

Itt is a 3. cikk sorolja fel az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó területeket:

(1) Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn *a köz- vagy a magánszektorban*, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;

b) hozzájutás a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés, ideértve a szakmai gyakorlatot, minden típusához és szintjéhez;

c) foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat, valamint a 75/117/EGK irányelvben előírt díjazást;

d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket.

Az irányelvekkel szemben a magyar szabályozás hatóköre rendkívül széles. Az Ebktv. 8. §-a (amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetés definícióját tartalmazza) nem kevesebb, mint tizenkilenc védett tulajdonságot sorol fel (az irányelvekben megjelenő sajátosságokon túlmenően például a sérelmet szenvedett személy anyanyelvét, egészségi állapotát, politikai vagy más véleményét, családi állapotát és helyzetét társadalmi származását, vagyoni helyzetét, és így tovább), ráadásul a lista nem zárt, hiszen védelemben részesíthető az egyén egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője alapján is.

A védett tulajdonságok sokfélesége mellett a jogszabály tárgyi hatálya is rendkívül széles körű. Ellentétben az irányelvekkel, amelyek – amint azt fent láttuk – tételesen felsorolják, mely területeken alkalmazandó a megkülönböztetés tilalma, az Ebktv. a tárgyi hatály kérdését valójában a személyi hatály felől közelíti meg, amikor kimondja, hogy a tág értelemben vett (az Ebktv. 4. §-ában felsorolt) közfeladatot ellátó szervezetek az érintett területtől függetlenül, valamennyi jogviszonyukban, eljárásuk és intézkedésük során kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, illetve, hogy a magánszektor szereplőinek jogviszonyaira az Ebktv. 5. §-ában felsorolt négy esetben terjed ki a törvény hatálya.

Ennek eredményeként az irányelvek által lefedett területeken (a faj vonatkozásában a foglalkoztatás, oktatás, egészségügy, és így tovább, a másik két irányelv vonatkozásában a tág értelemben vett foglalkoztatás) a magyar szabályozás – ellentétesen az uniós követelményekkel – nem írja elő valamennyi magánszemély számára az egyenlő bánásmód

követelményének betartását, amit nem kompenzál, hogy olyan szektorokra is kiterjed a tárgyi hatálya, amelyeket az irányelvek nem vonnak a diszkrimináció tilalmának körébe.<sup>110</sup>

#### A törvény hatálya alól kivett jogviszonyok

##### **6. § (1) E törvény hatálya nem terjed ki**

**a) a családjogi jogviszonyokra,**

**b) a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,**

**c) az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyaira, valamint**

**d) e törvény 4. §-ának alkalmazása során - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a társadalmi szervezetek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra.**

**(2) Az (1) bekezdés d) pontja**

**a) a tagsági jogviszony létesítése és megszüntetése, továbbá**

**b) a 8. § j) pontjában meghatározott tulajdonság kivételével a pártok jogviszonyai vonatkozásában nem alkalmazható.**

A törvény 6. §-a határozza meg azon jogviszonyokat, amelyekre nem terjed ki az egyenlő bánásmód követelménye, még akkor sem, ha az előző rendelkezések hatálya alá esnének. A jogszabályhoz fűzött miniszteri indokolás szerint a családjogi jogviszonyok, a hozzátartozók közötti jogviszonyok, valamint egyes esetekben a szervezetek belső jogviszonyai olyan szorosan függenek össze a természetes személyek vagy a szervezetek privátautonómiájával, hogy e jogviszonyok tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésénél nagyobb érdek fűződik a privátautonómia által védett szféra háborítatlanságához.

Számos olyan körülmény és motiváció lehet jelen egy család belső viszonyaiban, aminek feltárása gyakorlatilag lehetetlen kívülálló személyek számára.

#### **A családjogi jogviszonyok**

A Családjogi törvény nem határozza meg kifejezetten a család fogalmát, a jogszabály a rokonság és a házasság fogalmát használja. Szociálpszichológiai értelemben a család egymást támogató, egymásra utalt, egymásért felelős, egymással tartós érzelmi és gazdasági közösségben együtt élő személyek közössége. Családi kapcsolatot – szűkebb, hatályos jog szerinti értelmezésben – jobbra házasság és, vagy leszármazás alapíthat meg (kivételesen egyéb jogi aktus, így például az örökbefogadás is).

Házasságot két különmemű, házasságban nem élő, nem teljesen cselekvőképtelen, általában nagykorú személy köthet érvényesen, megfelelő alakiságok megtartása mellett.<sup>111</sup>

Egyenesági a rokonság azok között, akik közül az egyik a másiktól származik. (felmenők, leszármazók) (2) Oldalágon rokonok azok, akiknek legalább egy közös felmenő rokonuk van, ők maguk azonban egyeneságon nem rokonok (testvérek, unokatestvérek, nagybácsik, nagynénik stb.).<sup>112</sup>

<sup>110</sup> A közösségi és a magyar jog ütközése esetén igénybe vehető jogi eszközökkel a 7. §-hoz fűzött kommentárban foglalkozunk behatóan.

<sup>111</sup> 1952. évi IV. törvény a házasságról, a családról és a gyámságról 2-10. §, továbbiakban: Csjt.

<sup>112</sup> Csjt. 34. § (1) bekezdés.

Az örökbefogadó, valamint annak rokonai és az örökbefogadott között családi kapcsolatot létesít.<sup>113</sup>

### **A hozzátartozók közötti jogviszonyok**

A hozzátartozók körét a Polgári Törvénykönyv pontosan meghatározza. Ennek értelmében közeli hozzátartozók: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér. Hozzátartozónak minősül továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a jegyes, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa.<sup>114</sup>

A nem pontosan körülírható család-fogalom alkalmazhatóságát megkönnyíti a hozzátartozók körének kizárása a törvény hatálya alól. Látható, hogy a két csoport jelentős része egybeesik, így számos értelmezési kérdés megoldódik.

Így is kérdéses lehet azonban, hogy a távolabbi rokonság milyen foka esetén lehet még jogi értelemben családról beszélni. Habár elméletinek látszik a kérdés, előfordulhat például, hogy egy ingatlan nyilvános vételi ajánlata körül támad vita távoli rokonok közt, ami nehéz helyzetbe hozhatja a jogalkalmazót.

### **Az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyai**

Az egyházi jogi személy fogalmát a lelkiismereti és vallásszabadságról szóló törvény adja meg, így ennek minősülnek a Magyarországon nyilvántartásba vett egyházak és ezek jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységei.<sup>115</sup> Az egyházi fenntartású intézmények nem osztják a fenntartó jogi sorsát: így az iskolák, kórházak jogviszonyaira kiterjed a törvény hatálya.

A másik, konjunktív feltétel: a hitéleti tevékenység gyakorlásával való közvetlen összefüggés. Ez jobbjára a szakrális vagy ehhez közvetlenül kapcsolódó funkciók gyakorlását jelenti, az egyházak belső normái határozzák meg, melyek lehetnek ezek. Nem minősül hitéleti tevékenységgel közvetlenül összefüggő jogviszonynak, az egyháznak a nem szakrális funkciót betöltő dolgozójával létesített munkaviszonya (pl. fűtő, takarítónő.)

### **A törvény 4. §-ának alkalmazása során - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – nem terjed ki a törvény hatálya a társadalmi szervezetek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra**

A 4. §-hoz fűzött általános felvezetőben utaltunk rá, hogy az ott felsorolt szervek minden jogviszonyukban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez a szakasz kivételeket fogalmaz meg: a társadalmi szervezetek (alapítványok, egyesületek, sportegyesületek) a jogi személyek és a jog személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyait kiveszi a hatály alól, azzal, hogy a tagsági jogviszony létesítésére vagy megszüntetésére ez nem vonatkozik. Egy köztisztület, példának okáért a gazdasági kamara, a tagfelvétel kérdésében nem diszkriminálhat, de egyes tagjainak a többitől eltérő szavazati jogot biztosíthat, még akkor is, ha ennek külön indoka nincs. Pártok

<sup>113</sup> Csjt. 46. §.

<sup>114</sup> Ptk. 685. §.

<sup>115</sup> A lelkiismereti és vallásszabadságról szóló 1990. évi IV. törvény 13. §.

kizárólag politikai vagy más vélemény, mint védett tulajdonság alapján **tehetnek** különbségtételt bármely jogviszonyukban: azaz egy konzervatív világnézetű párt kizárhatja tagjai köréből a párt eszmeiségével ellentétes nézeteket hangoztató tagját.

**7. § (2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a 8. §-ban felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.**

Az Ebktv. – a magyar jogtörténetben először – rendszerezi és átfogóan meghatározza a diszkriminatív magatartásokat. Amint azt az (1) bekezdés elemzésében láttuk, a jogalkotó ötféle magatartást vont a szabályozás hatálya alá.

Elképzelhetők azonban olyan esetek, amelyek formálisan az előbbieken felsorolt öt kategória valamelyike alá sorolhatók ugyan, ám a jogalkotó szándéka szerint mégsem minősülnek jogellenesnek. Az ilyen eseteket a törvény úgy veszi ki az egyenlő bánásmód követelményének hatálya alól, hogy kimentési okokat fogalmaz meg, azaz olyan okokat, amelyekre alappal hivatkozva a jogszabály hatálya alá eső személy anélkül alkalmazhat valamely *védett tulajdonságon alapuló* különbségtételt, hogy az jogellenesnek minősülne.

Lényeges, hogy a kimentési ok fennállásának kérdése csak akkor merül fel, ha az már megállapítást nyer, hogy a különbségtétel oka valóban az adott személy valamely védett sajátossága volt. Ha tehát a fordított bizonyítási teher rendszerében, az Ebktv. 19. § (2) a) pontja alapján a diszkriminációval „vádolt” személynek sikerül bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, azaz a hátrányos megkülönböztetést sérelmező fél nem valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban, akkor a kimentési okok vizsgálatára nincs szükség. A kimentési okok vizsgálatára a következő lépésben, azaz csak akkor kerül sor, amikor az már igazolódott, hogy a különbségtétel alapja valamely védett (azaz a 8. §-ban felsorolt) tulajdonság.

A probléma az alábbi példával szemléltethető. Egy közvéleménykutató cég kérdezőbiztosokat keres egy mosópor-reklám hatékonyságának felmérésére. Az állásra jelentkezik egy roma férfi, de elutasítják és egy világos bőrű és hajú fiatalembert vesznek fel helyette. A roma férfi eljárást indít az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt arra hivatkozva, hogy az etnikai hovatartozása miatt nem alkalmazták. Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében két dolgot kell bizonyítania: 1) hogy hátrány érte (nem vették fel, míg valaki mást igen); 2) hogy rendelkezik valamely védett tulajdonsággal (roma származású). Miután ezt bizonyítja, megfordul a bizonyítási teher, és a 19. § (2) bekezdése alapján a cégnek kell bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagy azt, hogy erre nem volt köteles (azaz fennállt egy olyan kimentési ok, amely miatt az általa alkalmazott különbségtétel jogszerű).

Ha a cég bizonyítja, hogy nem azért nem alkalmazta a panaszost, mert cigány, hanem azért, mert a helyette felvett személynek jelentős kérdezőbiztosi tapasztalata van, akkor a felelősség alól a 19. § (2) a) pont alapján mentesül, hiszen megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, mivel – a 8. § definícióját az esetre vetítve – a panaszost nem etnikai kisebbséghez való tartozása (hanem kevesebb tapasztalata) miatt részesítette más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez (a felvett kérdezőbiztoshoz) képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Ha ugyanakkor a cég például egy, a telepeken élő cigányság helyzetét felmérő kutatás lebonyolításához keres kérdezőbiztosokat, és – arra hivatkozva, hogy a kutatás érdekében hatékonyabb, ha roma kérdezőbiztosokkal dolgoznak, mert ők sokkal könnyebben elnyerik a telepi romák bizalmát, így valószínűbb, hogy érvényes válaszokat kapnak – valamennyi helyet romákkal tölti be, majd egy nem roma jelentkező eljárást indít, a bizonyítás folyamat másként alakul. A panaszosnak ugyanúgy viszonylag könnyű lesz a bizonyítás ráeső részét teljesíteni (hátrány, védett tulajdonság), a cég azonban nem állíthatja, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, hiszen valóban az etnikai hovatartozása miatt részesítette a felvett roma kérdezőbiztosokhoz képest hátrányos elbánásban a nem roma jelentkezőt. Emiatt a cég csak akkor mentesülhet, ha valamelyik kimentési okhoz folyamodik: például az Ebktv. 22. § a) alapján azt állítja, hogy a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt volt.

Ezt rögzíti az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban elfogadott állásfoglalása,<sup>116</sup> amely kimondja: „A bizonyítási kötelezettség megosztása [...] azt jelenti, hogy ha az igényt érvényesítő bizonyítja a hátrányt és azt, hogy rendelkezik valamely védett tulajdonsággal, de nem bizonyítja a védett tulajdonság és a hátrány közötti oksági összefüggést, ez utóbbi bizonyítatlanságának terhe nem reá hárul a bizonyítási kötelezettség megfordulása okán. Az eljárás alá vont személy akként mentesülhet a felelősség alól – azaz mentheti ki magát – ha bizonyítja, hogy a két tény közt nincs oksági összefüggés: ebben az esetben azt igazolja sikeresen, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ugyanakkor lehetősége van arra is, hogy az oksági összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa, hogy nem volt köteles az egyenlő bánásmód követelményét megtartani. Ez utóbbi kötelezettségének akként tehet eleget, hogy vagy rámutat arra a kifejezett törvényi rendelkezésre, amely lehetővé teszi a megkülönböztetést, vagy igazolja, hogy a megkülönböztetésre az adott jogvisztonnyal közvetlenül összefüggő, tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka volt.”

Az Ebktv. alapvetően háromfajta kimentési ok között tesz különbséget: 1) általános kimentési ok; 2) speciális kimentési okok; 3) előnyben részesítés.

Az általános kimentési ok megfogalmazására az Ebktv. széles hatókörére tekintettel van szükség. Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló rendelkezés, amelynek „tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogvisztonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”.

A törvény speciális kimentési okokat is elismer a tárgyi hatálya alá eső területek némelyikére nézve. Ezen területek a foglalkoztatás (22. §), az oktatás (28. §), valamint a szolgáltatásokhoz való hozzájutás (30. §). A harmadik típusú kimentési ok az úgynevezett előnyben részesítés (köznyelvi formában: „pozitív diszkrimináció”), amelyet az Ebktv. 11. §-a szabályoz.<sup>117</sup> Az alábbiakban a 7. § (2) bekezdésében foglalt általános kimentési okkal kapcsolatos kérdéseket vizsgáljuk.

Az általános kimentési ok meglétének vizsgálata során alkalmazott teszt (a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűség) az Alkotmánybíróság gyakorlatán alapul. 61/1992 (XI. 20.) számú határozatban az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. §-ában nevesített emberi és állampolgári jogokon túlmenően az egész jogrendszerre kiterjesztette a diszkrimináció

<sup>116</sup> 10.007/1/2006. TT. számú állásfoglalás

<sup>117</sup> Ezekkel az adott §-ok alatt foglalkozunk részletesen.



tilalmát: „Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében foglalt tilalom nem csak az emberi, illetve az alapvető állampolgári jogokra irányadó, hanem e tilalom – amennyiben a különbségtétel sérti az emberi méltósághoz való jogot – kiterjed az egész jogrendszerre, ideértve azokat a jogokat is, amelyek nem tartoznak az emberi jogok, illetőleg az alapvető állampolgári jogok közé.” Ez a kiterjesztő értelmezés szükségessé tette, hogy a testület különböző mércéket dolgozzon ki egyfelől az alkotmányos alapjogokat érintő diszkriminációra, másfelől pedig azokra az esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetés az alapjogokon kívüli egyéb jogokat érint. Az Alkotmánybíróság az előbbi eseteket a szükségesség/arányosság tesztje alapján vizsgálja, míg az utóbbi esetekben a 35/1994 (VI. 24.) számú határozatban megfogalmazott elvet alkalmazza, amely szerint „...az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak *nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.*”

Ezt a tesztet vette át a jogalkotó az Ebktv. szövegezése során, kiegészítve azzal a követelménnyel, hogy az oknak az adott, tehát az intézkedést alkalmazó és a megkülönböztetéssel érintett személy között fennálló jogviszonnnyal közvetlenül össze kell függenie. Arra nézve, hogy ez milyen szoros összefüggést jelent, nem alakult ki egyértelmű gyakorlat. Az eddigi jogalkalmazói döntések a szűk értelmezés irányába mutatnak.

Kerekesszékekkel közlekedő mozgássérült az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz írt kérelmében azt sérelmezte, hogy a lakóhelyén működő helyi bíróság bejárata a mozgáskorlátozottak által akadálymentesen nem közelíthető meg. A kérelmező beadványában előadta, hogy a folyamatban lévő polgári peres ügyében a bíróság épületébe kitűzött tárgyaláson azért nem jelent meg, mert az épületben nem tudott akadálymentesen bejutni, és a bíróság alkalmazottai sem nyújtottak számára megfelelő, illetve elfogadható segítséget.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény<sup>118</sup> 5. § (1) bekezdése a fogyatékos személyt megillető jogok körében úgy rendelkezik, hogy a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre. E rendelkezés érvényesítése érdekében a Fot. előírta a törvény hatálybalépésekor már meglévő, közszolgáltatást nyújtó, épületek akadálymentesítését 2005. január 1-i határidővel, amely az eljárás alá vont bíróság esetében eredménytelenül telt el. A bíróság képviselője az akadálymentesítés elmaradásával kapcsolatban – többek között – azzal érvelt, az állam semmilyen feltételt nem biztosított a bíróságok számára ahhoz, hogy az akadálymentesítés megtörténjen.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság azonban nem fogadta el kimentési okként tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoknak az eljárás alá vont bíróság kedvezőtlen költségvetési helyzetét, és megállapította, hogy a bíróság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a mozgássérült, kerekesszékekkel közlekedő kérelmező számára a bíróság épületének bejáratainál az akadálymentes bejutást nem biztosította.

Úgy tűnik tehát, hogy a kialakulóban lévő joggyakorlat a megkülönböztetést megvalósító személyek anyagi helyzetét a konkrét jogviszonyhoz képest túlságosan távolinak tekinti ahhoz, hogy a 7. § (2) bekezdés szerinti kimentés elfogadható legyen.

---

<sup>118</sup> 1998. évi XXVI. törvény, továbbiakban: Fot.

A BH 2006. 14. számú eseti döntésében ugyanakkor az egyház által alapított egyetemnek a homoszexuálisokat a hittudományi képzésből gyakorlati hatását tekintve kizáró állásfoglalását kimenthetőnek találta a Legfelsőbb Bíróság, azon az alapon, hogy az egyház hitelveinek, homoszexualitással kapcsolatos valláserkölcsei felfogásának az állásfoglalásban való megjelenítése tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű oka a homoszexuálisokat érintő, egyébként a bíróság által is elfogadottan hátrányos különbségtételnek.

Az alperes egy a homoszexualitását felvállaló hallgatót a lelkészi pályára alkalmatlannak találta, és az egyetemről kizárt.

Ezt követően alperes egyetem lelkészeket és vallástanárokat képező hittudományi karának kari tanácsa 2003. október 10-én a homoszexualitás valláserkölcsei szempontok szerinti megítélésével foglalkozó állásfoglalást fogadott el, amely kimondta, hogy „az egyház a Biblia alapján nem helyeselheti [...] a homoszexuális életet folytató, vagy azt propagáló vallástanárok és lelkészek képzését, szolgálatba állítását, illetve szolgálatban tartását”. Ezután pedig az alperes egyetemi tanácsa alkotott egy szabályzatot 2004. április 1-jén a Hittudományi Karon lelkészi és vallástanári szakon képzésben részesülő hallgatók alkalmassági minősítési eljárásáról, amelyen a kar hallgatóinak meghatározott időszakonként annak megítélése érdekében kell átesniük, hogy megfelelnek-e a lelképásztori, vallástanári feladatok támasztotta követelményeknek. A vizsgálat a hallgatók életvitelére is kitért.

Az egyetem ellen a Háttér Társaság a Melegekért 2004. február 10-én keresetet indított az Ebktv. közérdekű igényérvényesítést lehetővé tevő 20. §-a alapján. A Ptk. 76. §-ára alapított kereseti kérelem szerint az alperes Hittudományi Kara kari tanácsának állásfoglalásában kifejtett tézisek „elvi alapját jelentik annak a gyakorlatnak, mely az oktatásba történő bekapcsolódás lehetőségét szexuális orientációtól teszi függővé. Azáltal, hogy az alperes a lelkészi és vallástanári képzésből a homoszexuális életet folytató vagy azt propagáló személyeket kirekeszti, ezzel lényegében a heteroszexualitást képzési feltételnek tekint. A felperes ezért a keresetében az alperessel szemben a jogsértés megállapítását, az alperes nyilvános elégtétel adására, és az elvi állásfoglalás visszavonására kötelezését, továbbá nem vagyoni kártérítésben, és közérdekű célra fordítható bírságban való marasztalását kérte.”

A keresetet mind első, mind másodfokon elutasították, ezért a felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be arra hivatkozva, hogy „az eljáró bíróságok az alperes Hittudományi Kara kari tanácsa által hozott állásfoglalást véleménynek minősítették, és a perbeli jogvitát a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alkotmányos jog alapján bírálták el”. Ezzel szemben az alperesi állásfoglalásban kifejtett tételek nem tekinthetők véleménynek, mivel gyakorlati hatásukat tekintve kizárják a homoszexualitásukat vállaló személyeket abból a lehetőségből, hogy a Hittudományi Kar hallgatói lehessenek vagy maradhassanak, amit az egyetemről ténylegesen kizárt hallgató példája is alátámaszt. A felperes álláspontja az volt, hogy „mivel a lelkészképzésben való részvételnek nem szükségszerű következménye a lelkészi hivatás gyakorlása, ezért az alperes által alkalmazott hátrányos megkülönböztetésnek nincsenek méltányolható indokai.” A felperes ezen túlmenően hivatkozott az Ebktv.-nek a bizonyítási kötelezettség megfordításáról rendelkező 19. §-ára, hogy a maga részéről eleget tett bizonyítási kötelezettségének (bizonyította a hátrány fennállását és a védett tulajdonság fennállását), az alperes tehát csak akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítani tudja (a 19. § (2) b) pontban foglaltaknak megfelelően), hogy az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság elfogadta, hogy az állásfoglalás gyakorlati következményei miatt nem tekinthető véleménynek, és hátrányos különbségtételt jelent a homoszexuális (illetve homoszexualitásukat nyíltan felvállaló) személyekkel szemben, mivel a hittudományi oktatásból való kizárásukat eredményezi, ezért megvizsgálta, hogy az Ebktv. 7. § (2) bekezdése alapján tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű oknak minősül-e az alperesnek az alapító egyház hitelveire, erkölcsi felfogására való hivatkozása. A Legfelsőbb Bíróság e kérdésben a következőket mondta ki: „Az egyház által alapított felsőoktatási intézményben folyó hitéleti (lelkészi és vallásanári) képzés elválaszthatatlan kapcsolatban van az adott egyház vallási (hit) felfogásával, morális kérdésekben kialakult elveivel, a lelkészeivel, hittanáraival szembeni elvárásaival. [...] Az egyház által alapított alperes (tekintet nélkül arra, hogy állami támogatásban is részesül) a lelkészi és vallásanári képzés során legitim és [az állam által] felülbírállhatatlan módon jeleníti meg az egyház e kérdésben vallott felfogását. Ezt fejezi ki a per tárgyává tett állásfoglalásában, amely szerint a hitéleti képzéstől a homoszexualitásukat nyíltan vállaló személyeket távol kívánja tartani. Az alperes állásfoglalásának ezért a lelkészi és vallásanári képzéssel kapcsolatos jogviszonyban az egyház hitelveihez igazodó olyan ésszerű indoka volt, amely miatt nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A Ptk. 76. §-ra alapított személyiségvédelem ezért a felperest nem illette meg.”

#### Az általános kimentési ok és a közösségi jog összhangjának kérdése

Tekintettel arra, hogy az egyenlő bánásmód a közösségi jog által nagy mértékben szabályozott terület, és hogy a közösségi jog (a közösségi hatáskörbe tartozó területeken) elsőbbséget élvez a hazai szabályozással szemben, alapvető fontosságú felhívni rá a figyelmet, hogy a kimentési okok Ebktv.-ben szabályozott rendszere nincs tökéletes összhangban a közösségi jogban támasztott elvárásokkal. Amint azt az 5. §-hoz fűzött kommentárban részletesen ismertettük, az irányelvek által védett tulajdonságok köre, és tárgyi hatályuk sokkal szűkebb, mint a magyar diszkrimináció ellenes kódexé. Ennek megfelelően a kimentési okokat is szigorúbban lehetett meghatározni: olyasfajta rugalmas általános kimentési ok, mint az Ebktv.-ben a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű ok, az irányelvekben csak a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban létezik, míg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést csak nagyon speciális, jól körülhatárolható esetekben lehet kimenteni. Az alábbiakban ezt a kérdést külön vizsgáljuk a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában.

#### *A közvetlen hátrányos megkülönböztetés kimentése a Faji Egyenlőségi Irányelvben*

A Faji Egyenlőségi Irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárának, eljártak vagy eljárának.

Kimentési ok *csak kétféle* létezik. Az első, a *valódi és döntő foglalkozási követelmény*, amelyet a 4. cikk szabályoz: „A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az eltérő bánásmód, amely valamely faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó tulajdonságon alapul, nem jelent megkülönböztetést, amennyiben a vonatkozó konkrét foglalkozási tevékenység természetéből vagy végzésének a körülményeiből adódóan ez a tulajdonság valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek számít, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos”.

A másik a *pozitív intézkedés*, amelyről az 5. cikk szól. „A teljes egyenlőség gyakorlati megvalósításának biztosítása céljából az egyenlő bánásmód elve nem akadályoz meg egyetlen tagállamot sem olyan különleges intézkedések fenntartásában és elfogadásában, amelyek a faji vagy etnikai származásból adódó hátrányok kiküszöbölésére és ellensúlyozására irányulnak.”

Az irányelv értelmében tehát a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, ha az faji vagy etnikai származáson alapul, **kizárólag** a foglalkoztatás területén, és itt is csak a valódi és döntő foglalkoztatási követelményekre hivatkozva lehet kimenteni. Ilyennek minősül, ha például egy afrikai táncsoport felvételt hirdet, és csak fekete bőrűek jelentkezését várja. A magyar törvényben van is olyan speciális kimentési ok, amely ennek az irányelvi rendelkezésnek megfelel: ez az Ebktv. már idézett 22. § a) pontja.

A Faji Egyenlőségi Irányelv tárgyi hatálya alá eső egyéb, fentebb felsorolt területeken (szociális védelem, oktatás, lakhatás stb.) a közvetlen hátrányos megkülönböztetés **bármiféle** kimentésének lehetővé tétele ellentétes az irányelvek átültetésére irányuló kötelezettséggel. Ennek megfelelően, azokon a foglalkoztatáson kívüli területeken, amelyek az irányelv hatálya alá tartoznak, a faji vagy etnikai származás vonatkozásában nem alkalmazható a közösségi joggal kiforma módon sem az Ebktv. 7. § (2) bekezdése, sem a speciális kimentési okok valamelyike, hiszen amint már kifejtésre került, az irányelv a közvetlen hátrányos megkülönböztetés semmiféle kimentését nem ismeri el ezekben az összefüggésekben.

Ha tehát valaki azt állítja, hogy roma mivolta miatt nem vették fel egy oktatási intézménybe, vagy etnikai hovatartozása miatt nem engedték be egy diszkóba, és ennek az ellenkezőjét nem sikerül bizonyítani, a bepanaszolt fél számára a magyar jog olyan kimentési lehetőségeket is felkínál, amelyeket a közösségi jog nem enged meg. Példaként hivatkozhatunk az elhíresült Tiszavasvári esetre, amikor a roma diákok különbágását és kizárását a tornaterem használatából az alperes önkormányzat a körükben elterjedt tetvességgel indokolta.<sup>119</sup> Noha a per idején az Ebktv. nem volt hatályban, ha a mai magyar szabályozást vetítjük az alaphelyzetre, azt mondhatjuk, hogy az önkormányzat az általános kimentési okkal, az egészségügyi célú intézkedés tárgyilagossá mérlegelés szerinti ésszerűségével próbálta megmagyarázni a tagadhatatlanul etnikai alapú hátrányozást. Erre az alperes önkormányzatnak ma is lehetősége volna az Ebktv. 7. § (2) bekezdése alapján (az más kérdés, hogy a bíróság elfogadná-e ezt a hivatkozást, mint ahogy annak idején mind első-, mind másodfokon elutasították az alperesi védekezést). Ugyanakkor, mivel az irányelv az etnikai alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén csak a foglalkoztatás körében ismer kimentési okot, az oktatás esetében viszont nem, az a tény, hogy – elvileg – egy ilyen kimentési lehetőség az alperes rendelkezésére áll, önmagában ellentétes a közösségi joggal.

Ugyancsak ellentétes a közösségi joggal, a foglalkoztatással összefüggésben bármilyen, a valódi és döntő foglalkoztatási követelményektől eltérő kimentési ok, ideértve az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében jelenleg megfogalmazott tárgyilagossá mérlegelés szerinti ésszerű okot is, amely tagadhatatlanul kevésbé szigorú mérce, mint a 22. § a) pontjában megfogalmazott, a valódi és döntő foglalkozási követelménynek megfelelő kimentési ok.

Példa lehet erre annak a roma származású fodrász-tanulónak az esete, aki azért nem tudott végzettséget szerezni, mert nem talált olyan helyet, ahol gyakorlati idejét letölthette volna. A t-i gyermekvárosban élő fiú, illetve nevelőtanára számos környékbeli fodrászt keresett fel,

---

<sup>119</sup> Lásd: EBH 2001.515

azonban mindenhol nemet mondtak. Végül egy t-i fodrász hajlandó volt felvenni, azonban néhány nap múlva sajnálkozva ugyan, de elküldte. Mint mondta: vendégei nem vennék szívesen, ha cigány fiú nyúlna a hajjukhoz, ezért választás elé állították, és ő kénytelen volt így dönteni.<sup>120</sup> Bár ez a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) gyakorlatában felmerült eset oktatáshoz kapcsolódó gyakorlat során történt, könnyen elképzelhető analóg helyzet a munkáltatással összefüggésben is. A magyar szabályozás alapján egy ilyen – hipotetikus – munkaügyi perben a fodrászüzlet tulajdonosa hivatkozhatna arra, hogy tárgyilagossá mérlegelés szerint ésszerű oknak minősül, hogy ügyfélkör megtartása (azaz megélhetése biztosítása) érdekében alkalmazott megkülönböztetést (bár a kialakulóban lévő joggyakorlat fent ismertetett tendenciái alapján a bíróság vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság feltehetően nem fogadná el ezt tárgyilagossá mérlegelés szerinti ésszerű okként), a közösségi szabályozás ilyesfajta általános kimentést azonban nem tesz lehetővé.

#### *A közvetlen hátrányos megkülönböztetés kimentése a Foglalkoztatási Keret Irányelvben*

Hasonló a helyzet a magyar szabályozás és a Foglalkoztatási Keret Irányelv összefüggésében is. Amint fent említettük, az irányelv a valláson vagy más meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozik, de tárgyi hatálya csak a foglalkoztatásra és munkavégzésre terjed ki (tehát pl. az oktatásra vagy az árukhoz való hozzájutásra nem). A fenti tulajdonságokon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában az irányelv *négyféle* kimentési okot ismer, ezek a következők.

1) *Valódi és döntő foglalkozási követelmények.* A 4. cikk (1) bekezdése szerint „[...] a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere ilyen jellemző, valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos.”

2) *A vallási alapon létrejövő szervezetek éthoszához kapcsolódó követelmények.* A 4. cikk (2) bekezdése értelmében „[...] az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére”. Fontos elvet fogalmaz meg a bekezdés második fordulata, amely szerint „az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, *de nem igazolhat más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetést*”. Ez azt jelenti, hogy a vallási alapon létrejövő szervezetek csak az érintett személy vallásán alapuló megkülönböztetést alkalmazhatnak a felvétel során, más védett tulajdonság alapján nem tehetnek megkülönböztetést.

3) *Életkoron alapuló megkülönböztetés egyes kiemelt társadalmi célok érdekében.* Az irányelv 6. cikke kimondja: „[...] a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a

---

<sup>120</sup> Bővebben lásd: [www.neki.hu](http://www.neki.hu)

munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek”.

4) *Pozitív intézkedések.* A Foglalkoztatási Keret Irányelv a Faji Egyenlőségi Irányelvhez igen hasonló megfogalmazásban teszi lehetővé, hogy az egyenlőség gyakorlati biztosítása érdekében a tagállamok valamely védett csoport hátrányainak kompenzálását célzó, külön megerősítő intézkedéseket fogadjanak el, vagy tartsanak fenn.

Látható, hogy az Ebktv. 7.§ (2) bekezdése itt sem felel meg a közösségi jog követelményeinek. A tág értelemben vett foglalkoztatás területén e négy védett tulajdonság (vallás, fogyatékosság, életkor, szexuális orientáció) tekintetében csak a fent ismertetett, szűk és szigorú kimentési okok alkalmazhatók, a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű ok általános mércéje nem. Még az életkori alapú megkülönböztetés esetében sem, hiszen annak ellenére, hogy az irányelv szóhasználata az életkoron alapuló speciális kimentési ok vonatkozásában hasonlít a magyar törvényére, többletfeltételként szerepel, hogy a megkülönböztetésnek a törvényes cél elérésére megfelelőnek és szükségesnek kell lennie, amit a magyar szabályozás már nem köt ki.

#### *A közvetett hátrányos megkülönböztetés kimentése*

Az Ebktv. 9. § (1) bekezdése értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélhetünk, ha valamilyen látszólag semleges rendelkezés egyes személyeket vagy csoportokat aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz más, összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez vagy csoportokhoz képest. Ilyen volt például a tiszaujvárosi önkormányzat azon rendelete, amely szabálysértésnek minősítette a szemétyűjtők tartalmának kiöntése és szétszórása mellett a szemét elvitelét, tehát a kukázást, guberálást is. Mivel a környezet roma lakosságának jelentős része ilyen módon egészítette ki megélhetését, ez a látszólag semleges, mindenkire egyaránt vonatkozó rendelet, aránytalanul nagyobb mértékben sújtotta őket, mint a nem romákat.<sup>121</sup> A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben fontos, hogy elegendő a kifogásolt intézkedés hatását vizsgálni, nem lényeges tehát, hogy az azt meghozó személy szándéka megkülönböztetésre irányult-e. Ennek megfelelően – amennyiben a tiszaujvárosi eset az Ebktv. hatálybalépése után történt volna – a közvetett hátrányos megkülönböztetés megtörténtének megállapítása szempontjából nem lett volna jelentősége annak, hogy az önkormányzat jó- vagy rosszhiszeműen járt el rendeletének megalkotásakor.

A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szemben létezik általános, objektív kimentési ok a közösségi jogban is. A Faji Egyenlőségi Irányelv 2. cikk (2) b) pontja szerint „közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat bizonyos faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, *kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek*”. Gyakorlatilag ugyanezt a szabályt ismétli meg a Foglalkoztatási Keret Irányelv 2. cikk (2) b) pontja is a hatálya alá tartozó védett tulajdonságok tekintetében.

Összehasonlítva ezt az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésével, látjuk, hogy a közösségi jogban jelentős többletfeltételeket követel meg a kimentés. Nem elég az objektív ésszerűség: jogszerű célra, valamint a cél eléréséhez való szükségességre és megfelelésre van szükség.

---

<sup>121</sup> Részletesen lásd: Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tevékenységéről, 2000. január 1.–december 31. Országgyűlési Biztosok Hivatala, Budapest, 2001, 83–86. o.

A fentiekből kitűnően az a sajátos helyzet áll elő, hogy a faji vagy etnikai származás vonatkozásában a Faji Egyenlőségi Irányelv tárgyi hatálya alá eső területeken (foglalkoztatás, egészségügy, oktatás, árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, stb.), míg a vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor és szexuális irányultság vonatkozásában a Foglalkoztatási Keret Irányelv hatálya alá eső területeken (foglalkoztatás és kapcsolódó jogviszonyok) nem alkalmazható a közösségi joggal összhangban a 7. § (2) bekezdése, sem a közvetlen, sem a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében. Az egyéb, Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok, és az irányelvek által nem érintett területek vonatkozásában nem ütközik a közösségi jogba az Ebktv. általános kimentési rendelkezése, mivel ezeket a viszonyokat az *acquis* szabályozatlanul hagyja.

### A jogalkalmazás lehetőségei a közösségi jog és a hazai jog összeütközésének eseteiben

Tekintettel a fentiekre, felmerül a kérdés, hogy mit tehet a magyar jogalkalmazó, ha egy, az irányelvek hatálya alá tartozó esetben (például romákkal szembeni oktatási diszkrimináció, vagy fogyatékos személy ellen munkavállalással összefüggésben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés miatt indított perben) valamely fél az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében alkalmazott általános kimentési okra hivatkozik.

E probléma vizsgálatához mindenképp a közösségi jog érvényesítésének két kulcsfogalmát, a közösségi jog elsőbbségének kérdését, és a közvetlen hatály fogalmának jelentését kell tisztáznunk. A közösségi jog érvényesítésének modellje az érintett egyének jogérvényesítésén alapul. Ennek biztosítása érdekében forrottak ki ezen elvek a Szerződés értelmezésére kizárólagosan jogosult Európai Bíróság esetjogában.

A *közösségi jog elsőbbségének elve* szerint amennyiben a közösségi jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga ellentétes, a bíróságok a közösségi jogba ütköző hazai jogszabály helyett a közösségi normát kötelesek alkalmazni (akkor is, ha a közösségi szabállyal ellentétes hazai normát később alkották). Értelemszerűen ez csak olyan közösségi jogi szabályokra vonatkozik, amelyeket a felek a hazai bíróságaik előtt felhívhatnak. Ebből a szempontból bír kiemelt jelentőséggel a *közvetlen hatály* elve, amelynek lényege, hogy a magánszemélyek a közösségi jogra (illetve annak bizonyos normatípusaira) nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését a közösségi jogra alapozza.<sup>122</sup> A közvetlen hatály elvét az Európai Bíróság először a Szerződés rendelkezéseinek vonatkozásában fektette le, de később kiterjesztette a Közösség intézményeinek rendeleteire is.<sup>123</sup>

Az irányelvek vonatkozásában azonban bonyolultabb a helyzet. Mint azt az 5. §-hoz fűzött kommentárban jeleztük, az irányelvben a közösségi jogalkotó elsősorban a célt határozza meg, a végrehajtás (átültetés) módjáról való döntés a tagállamok kezében marad. Ezért a közösségi jogfejlődés során felmerült a kérdés, hogy lehet-e, és ha igen, milyen módon lehet egy irányelv rendelkezéseire hivatkozni a tagállami bíróság előtt. Az Európai Bíróság erre a kérdésre igenlő választ adott. Az irányelvek közvetlen hatályát a bíróság az úgynevezett *Van*

<sup>122</sup> A közvetlen hatály elvét egészíti ki a *közvetett hatály elve*. Ennek lényege, hogy a nemzeti jogalkalmazó köteles úgy értelmezni a nemzeti jogot, hogy az összhangban álljon a nem megfelelően végrehajtott közösségi normával. A közvetett hatály elvét a Bíróság a Marleasing-esetben mondta ki: Case C-106/89, Marleasing SA v. La Comercial Internacional de Alimentacion SA [1990] ECR I-4135

<sup>123</sup> Szerződés, 249. cikk: „A rendelet általános hatállyal bír. Teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.” (A közvetlen alkalmazhatóság nem azonos a közvetlen hatállyal. Azt jelenti, hogy a rendeleteknek minden további tagállami inkorporációs aktus, pl. kihirdetés nélkül érvényesülniük kell a nemzeti jogban.)

*Duyn-és*ben<sup>124</sup> mondta ki azzal a megszorítással, hogy az irányelvek nem egészükben hatályosulnak közvetlenül, hanem rendelkezéseiket egyedileg meg kell vizsgálni, és közvetlen hatálya csak azoknak a normáknak lehet, amelyek kellően világosan és pontosan határozzák meg az egyének jogait.

Későbbi esetjogában a Bíróság tovább pontosította az irányelvek közvetlen hatályának koncepcióját, és az alábbiakat mondta ki. Az irányelv csak akkor hatályosul közvetlenül, ha az átültetésére megszabott határidő eredménytelenül eltelt (vagyis az irányelvet ezen időpontig az állam nem, vagy nem megfelelően ülteti át), ezt megelőzően nem lehet az irányelvi rendelkezéseket a nemzeti bíróság előtt felhívni.<sup>125</sup> Ugyanakkor sokáig töretlenül érvényesült az a megközelítés, hogy az irányelv csak vertikálisan hatályosul közvetlenül, azaz csak az állammal és állami szervekkel szemben hivatkozhat rá az egyéni jogkereső, magánszeméllyel szembeni jogvitájában nem (az irányelveknek nincs tehát horizontális közvetlen hatályuk),<sup>126</sup> hiszen a magánszemélyt nem lehet ilyen módon felelőssé tenni az állam mulasztásáért. Ugyanakkor viszont az állami szerv fogalmát a Bíróság jelentősen kiterjesztette, mégpedig minden olyan szervre, amelyet állami intézkedéssel és állami ellenőrzés mellett valamilyen közszolgáltatás ellátására hatalmaztak fel, s amely e célból olyan jogosítványokkal rendelkezik, amelyek meghaladják az egyének közötti jogviszonyokban szokásos felhatalmazások körét.<sup>127</sup>

A korábbi állásponthoz képest új fejleményt jelent az Európai Bíróságnak az úgynevezett Mangold-*esetben* elfoglalt álláspontja, amely lehetővé teszi, hogy a diszkrimináció tilalmára vonatkozó irányelveket magánszemélyek az egymás közötti hazai jogvitáikban is alkalmazhassák. Az ügy lényege a következő: 2003 júniusában egy német jogász, az akkor 56 éves Werner Mangold munkavállalóként határozott idejű (3003. július 1-től 2004. február 28-ig tartó) munkaszerződést kötött Rüdiger Helmmel, egy ügyvédi iroda vezetőjével. A munkaviszony határozott tartamának alapja egy német törvény volt, amely lehetővé teszi, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés megkötésekor betöltötte 52. életévét, vele a munkáltató határozott idejű munkaszerződést kössön minden további objektív indokolási kötelezettség nélkül (egyébként a német munkajog csak objektíve indokolható esetekben teszi lehetővé határozott idejű munkaszerződés megkötését).

Mangold úr álláspontja az volt, hogy munkaszerződése hiába felel meg a vonatkozó német jogszabályi rendelkezéseknek, mivel azok ellentétesek a közösségi joggal, többek között a Foglalkoztatási Keret Irányelv már idézett 6. cikkével, amely szerint „[...] a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek”.

A munkaügyi perben a német munkaügyi bíróság több előzetes kérdést intézett az Európai Bírósághoz. Az egyik kérdés arra vonatkozott, hogy a határozott tartamú munkaszerződésekre vonatkozó német jogszabály összeegyeztethető-e a Foglalkoztatási Keret Irányelv 6. cikkével, a másik pedig arra, hogy amennyiben nem, úgy a magánszemélyek közötti jogvitában félretehető-e az irányelvvel ellentétes hazai jog.

<sup>124</sup> Case 41/74, Van Duyn v. Home Office [1974] ECR 1337

<sup>125</sup> Case 148/78, Pubblico Ministero v. Tullio Ratti [1979] ECR 1629

<sup>126</sup> Case 152/84, Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) [1986] ECR 723

<sup>127</sup> Case C-188/89, A. Foster and Others v. British Gas plc [1990] ECR I-3313



Az Európai Bíróság elfogadta, hogy az idős munkavállalókkal kötött határozott tartamú munkaszerződéseket lehetővé tévő német szabályozás olyan megkülönböztetés, amely az idős munkavállalók elhelyezkedésének elősegítése, mint törvényes cél által objektíve igazolható (hiszen feltehetően növeli a munkáltatók hajlandóságát arra, hogy idős munkavállalókat alkalmazzanak). Ugyanakkor arra a következtetésre jutott, hogy a német megoldás e cél elérésének nem „megfelelő és szükséges” eszköze, mivel az életkoron kívül más tényezőket (a munkaerőpiaci szerkezetet, a munkavállaló konkrét egyéni körülményeit, például munkanélküliségének tartamát) egyáltalán nem vesz figyelembe. Ezért a vonatkozó német szabályozást az Európai Bíróság ellentétesnek találta a Foglalkoztatási Keret Irányelv 6. cikkével.

Ezután kellett megválaszolni azt a kérdést, hogy két magánszemély jogvitájában félretehető-e a közösségi joggal ellentétes hazai szabályozás, amennyiben a vonatkozó közösségi jog egy irányelv rendelkezését jelenti. Az Európai Bíróság anélkül oldotta meg ezt a problémát, hogy az irányelvek horizontális (tehát magánfelek közötti) közvetlen hatályának kizártságát kimondó korábbi gyakorlatától eltért volna. A testület okfejtése a következő volt. Nem a Foglalkoztatási Keret Irányelv mondja ki a foglalkoztatási diszkrimináció tilalmát – az irányelv csupán arra szolgál, hogy (a foglalkoztatás területén és a négy védett tulajdonság vonatkozásában) rögzítse a konkrét kereteit egy olyan általánosabb elv (a hátrányos megkülönböztetés tilalma) megvalósulásának, amelyet egyfelől maga a Szerződés rögzít 3. cikkének (2) bekezdésében,<sup>128</sup> másfelől pedig része a tagállamok közös alkotmányos hagyományainak, valamint a tagállamok részvételével megkötött, és az irányelv preambuluma (4) bekezdésében felsorolt nemzetközi emberi jogi szerződéseknek.

Ennél fogva az életkori diszkrimináció tilalma a közösségi jog olyan alapvető elvének minősül, amelynek a közösségi hatáskörbe tartozó területeken - a vele ellentétes nemzeti joggal szemben - a magánfelek között is érvényesülnie kell. Az Európai Bíróság értelmezésében tehát itt nem az irányelvnek van horizontális közvetlen hatálya, hanem annak a magában a Szerződésben is rögzített jogelvnek, amelynek az irányelv csupán kifejtése, konkretizálása. Az Európai Bíróság ezen az alapon azt az álláspontot foglalta el, hogy a nemzeti bíróságnak kötelessége az egyén számára az ilyesfajta hátrányos megkülönböztetés ellen nyújtott közösségi jogi védelmet érvényre juttatni abban az esetben is, ha ehhez a közösségi joggal ellentétes nemzeti jog félre tétele szükséges.

A Mangold-ügyben vázolt logikát alkalmazva tehát megállapítható, hogy azokon a területeken, ahol a magyar kimentési rendszer általános kimentési okának alkalmazása ellentétes lenne a közösségi joggal, ott a jogalkalmazónak (úgy a bíróságnak, mint a közigazgatási szerveknek) az adott ügyben figyelmen kívül kell hagynia a 7. § (2) bekezdését, mint a közösségi joggal ellentétes rendelkezést, függetlenül attól, hogy magánfelek között folyik a jogvita vagy sem.

#### *Az előzetes kérdés intézménye*

Amennyiben a bíróság bizonytalan a közösségi jog és a hazai jog összhangjának kérdésében, lehetősége (illetve kötelezettsége) van arra, hogy úgynevezett előzetes kérdést intézzon az Európai Bírósághoz. A Szerződés 234. cikke szerint az Európai Bíróság rendelkezik hatáskörrel előzetes döntés meghozatalára a Szerződés értelmezését, és a közösségi

<sup>128</sup>(„A Közösség [...] törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására”)

intézmények jogi aktusainak (tehát többek között az irányelveknek) az érvényességét és értelmezését illetően. Ha egy tagállam bírósága előtt ilyen kérdés merül fel, és ez a bíróság úgy ítéli meg, hogy ítélete meghozatalához szükség van a kérdés eldöntésére, kérheti a Bíróságot, hogy hozzon ebben a kérdésben döntést. Ha egy tagállam olyan bírósága előtt folyamatban lévő ügyben merül fel ilyen kérdés, amelynek határozatai ellen a nemzeti jog értelmében nincs jogorvoslati lehetőség, e bíróság köteles a Bírósághoz fordulni.

A Pp. 155/A.§-a kimondja, hogy a magyar bíróság az Európai Bíróság előzetes döntéshozatali eljárását az Európai Közösséget létrehozó Szerződésben foglalt szabályok szerint kezdeményezheti. Az Európai Bíróság előzetes döntéshozatali eljárásának kezdeményezéséről a bíróság végzéssel határoz, egyidejűleg a per tárgyalását felfüggeszti. A bíróság a végzésben meghatározza azt a kérdést, amely az Európai Bíróság előzetes döntését igényli, valamint – a feltett kérdés megválaszolásához szükséges mértékben – ismerteti a tényállást és az érintett magyar jogszabályokat. Az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező végzés ellen külön fellebbezésnek van helye, míg az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésére irányuló kérelem elutasítása ellen külön fellebbezésnek nincs helye.

#### Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

**8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt**

- a) neme,*
  - b) faji hovatartozása,*
  - c) bőrszíne,*
  - d) nemzetisége,*
  - e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,*
  - f) anyanyelve,*
  - g) fogyatékosága,*
  - h) egészségi állapota,*
  - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
  - j) politikai vagy más véleménye,*
  - k) családi állapota,*
  - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
  - o) életkora,*
  - p) társadalmi származása,*
  - q) vagyoni helyzete,*
  - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*
  - s) érdekképviselőhöz való tartozása,*
  - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)*
- miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.**

A törvény a magyar jogtörténetben először adja meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetés definícióját. A fogalom lényeges elemei a következők:

- a) A törvény 7. § (2) bekezdésének megfelelően közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez bármely magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (együtt: rendelkezés) vezethet. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megvalósulásához tehát nem

szükséges a célzatos magatartás, hiszen a mulasztás is megvalósíthatja e diszkriminációs formát. „A magatartás jogellenes minősége, értékelése objektív, tehát a magatartás tanúsítójának akaratától és tudatától függetlenül minősül a jogi norma alapján a magatartás jogellenesnek”.<sup>129</sup>

b) A közvetlen hátrányos megkülönböztetés valamely rendelkezés eredményeként, annak következtében jön létre. A definíció nem véletlenül nem említi a rendelkezés célját, csupán annak eredményét. A releváns nemzetközi egyezmények értelmében diszkriminációhoz nem csupán az e célból kifejtett magatartás, hanem az ezt eredményező magatartás is vezethet. Diszkriminatív lehet tehát egy rendelkezés akkor is, ha hatása diszkriminatív.

Erre példa a nőekkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény<sup>130</sup> 1. cikke, mely szerint:

Az Egyezmény vonatkozásában a „nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció)” a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a *hatása vagy célja*, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól.

c) A közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapját egy, a 8. §-ban felsorolt védett tulajdonsággal rendelkező, és egy más tulajdonságaiban azonos illetve kielégítően hasonló, a törvény hatálya alá nem tartozó személy illetve személyek csoportja közötti összehasonlítás adja. A diszkriminációval kapcsolatos eljárások kulcsa az összehasonlítás alapjának megfelelő meghatározása. Amíg bizonyos tulajdonságok esetén viszonylagosan egyszerűnek tűnhet az összehasonlítható személyek kiválasztása – így például egy női és egy férfi munkavállaló esetében – nincs ez így például a kor alapú diszkrimináció – egy ötven éves munkavállalót nem feltétlenül tanácsos egy huszonöt éves munkavállalóval összehasonlítani munkaviszonyának megszüntetése körében. Az utóbbi példánál maradva, releváns lehet, hogy amíg a pályakezdő munkavállaló nagyobb valószínűséggel töltheti próbaidejét, illetve lehet rövidebb a szolgálati ideje, s szűkebb az ehhez kapcsolódó munkaügyi kedvezmények köre, addig egy, az ötvenéves munkavállalóhoz korban közelebbi személynél egészen más eredményre vezethet az összehasonlítás. Más körülmények is relevanciával bírhatnak, így például a munkáltatónál eltöltött szolgálati idő hossza.

A többes diszkrimináció (*multiple discrimination*) esetén szintén nagy körültekintéssel szükséges az összehasonlítás alapját meghatározni. Eltérő eredményhez juthatunk ugyanis akkor ha egy cigány nőt egy nem cigány férfival hasonlítunk össze, nem pedig egy nem cigány nővel. Míg ugyanis az előző esetben az összehasonlítás meg tudja ragadni a nemi és faji diszkriminációt, az utóbbi csupán a hátrányos megkülönböztetés faji aspektusát képes kiemelni.

Az összehasonlítás a törvény alapján csupán jelen idejű lehet, tehát megszorító nyelvi értelmezés szerint a munkáltatóhoz egy időben jelentkezők, az iskolában egy időben tanulók, a kórházban egy időben kezeltek, stb. körére terjed ki. Elengedhetetlen azonban észben

<sup>129</sup> Lábady Tamás: A magyar magánjog általános része, Budapest-Pécs, 1998, 301. o.

<sup>130</sup> 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről szóló 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról.

tartanunk, hogy a törvény 65. §-ában hivatkozott közösségi normák - így a Faji Egyenlőségi és a Foglalkoztatási Irányelv – által lefedett védett tulajdonságok esetén – természetesen az ott irányadó tárgyi hatályon belül – az összehasonlítás jelen idejűre való korlátozása nem felel meg a közösségi jogi elvárásoknak.

A Faji Irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontja rendelkezik a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmáról. E szerint közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben *eljárnak, eljárta vagy eljárának*. A közösségi jog értelmében tehát nem csupán a jelen idejű, hanem a múltbeli, sőt a feltételes (hipotetikus) összehasonlítás is alapot adhat a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítására.

A múltbeli összehasonlításra példa az, amikor például jelenleg nem található egy cégnél olyan személy, aki a fogyatékkal élő munkavállalóhoz hasonló munkakört tölt be és ő maga nem fogyatékos. Ilyen esetben sikerre vihető a fogyatékkal élő személy igénye, amennyiben a múltban a cégnél az általa betöltött, vagy azzal egyenértékű munkakörben foglalkoztatott nem fogyatékos munkavállaló foglalkoztatási körülményeire alapozza azt.

Elképzelhető azonban olyan szituáció is, amikor a fenti módon sem konstruálható összehasonlítási alap. Ilyenkor a közösségi jog megengedi a hipotetikus összehasonlítást, azaz az igénynek a releváns körülményekből egy valóságban nem létező személy körülményeire való alapozását. Ilyen összehasonlítás működhet például egy olyan iskola tanára esetén, ahol egy bizonyos pedagógusi állást mindig is nők töltöttek be, ott férfit soha nem is foglalkoztattak. Ilyen esetben az iskola fenntartójánál foglalkoztatott férfi kollégákkal szembeni bánásmód alapul vételével, feltételezéseken alapuló összehasonlítás segítheti a diszkriminációs igény megalkotását.

d, A bánásmód kedvezőtlen volta szükséges a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megvalósulásához.

e, Vannak olyan ágazati rendelkezések, amelyek az itt ismertetett tesztnél szigorúbbak. Ilyen például a Közokt. tv. 4/A § (2) bekezdésén alapuló próba. Ennek megfogalmazásában ugyanis „az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulóknak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben levő más személyekkel *azonos* feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú ellátásban”.

f, Végül, a jogalkalmazás körében megkerülhetetlen kérdés, hogy a Faji Irányelv az Ebktv. tárgyi hatályától kissé szűkebb körben, de a nevesített területeken – így a foglalkoztatás és szolgáltatásokhoz való hozzáférés során is - felmerülő közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén a vonatkozó magyar szabályozással ellentétben nem ad lehetőséget kimentésre. A fentiek miatt az Európai Közösségek Bíróságának a Marshall ügyben (C-152/84) hozott döntése alapján az állami hatóságokkal szembeni eljárásban bármely irányelvnek a tagállam jogába át nem ültetett, illetve nem megfelelően átültetett rendelkezése közvetlenül hatályosul, amennyiben az feltétel nélküli és elegendően pontos ahhoz, hogy azt valamely magánszemély az állammal szemben felhívhassa (46-56. pontok). A közvetlen diszkrimináció meghatározása a Faji Irányelv 2 (2)a, cikkében, és a 3 cikk tárgyi hatályra vonatkozó rendelkezéseiből a 4. cikkben található egyetlen kimentési okra is figyelemmel következik, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén e területeken nem lehetséges kimentés.

Az irányelv rendelkezéseinek magánszemélyekre is kiterjedő közvetett hatályosulását biztosítja a Marleasing ügyben megfogalmazott elv. E szerint a tagállami hatóságokra illetve bíróságokra hárul annak biztosítása, hogy „a nemzeti jog alkalmazásakor, függetlenül attól, hogy a kérdéses rendelkezéseket az irányelv előtt vagy után fogadták el, az a bíróság, amelynek azt értelmeznie kell, köteles, amennyire csak lehetséges, az irányelv megfogalmazásának és céljának fényében értelmezni azt, hogy az irányelv által előírányzott eredményt elérje, és ezáltal betartsa az EK Szerződés 249. cikkét” (6-7. pontok). Ez utóbbi rendelkezés szerint az „irányelv az elérendő célt tekintve valamennyi címzett tagállamot kötelez, de átengedi a nemzeti hatóságoknak a módszerek és az eszközök megválasztásának hatáskörét”. A magánszemélyek közötti hatályosulás kérdésében az Európai Bíróság Mangold ügyben hozott ítélete még tisztább vizet öntött a pohárba. Ezek szerint „a nemzeti bíróságok felelőssége, hogy a kor alapú egyenlő bánásmód általános elvének teljes hatékonyságát biztosítsák oly módon, hogy mellőznek minden olyan hazai jogszabályi rendelkezést, amely ellentétes lehet a közösségi joggal, még akkor is, ha az adott irányelv nemzeti jogba való átültetésére nyitva álló határidő nem járt le”.<sup>131</sup>

2. A védett tulajdonságok nyílt felsorolásban jelennek meg, amely követi, s egyben kiszélesíti az Alkotmány 70/A §-ában nyújtott listát, és összhangban van az Emberi Jogok Európai Egyezményének 14. cikkében foglalt, szintén nyílt felsorolással.

**a) nem**

a férfi és a nő közötti különbséget jelöli. Miután a magyar törvény külön nevesíti a nemi identitást és a szexuális irányultságot, ezért elkerülhető az a fajta, a nem fogalmát kiterjesztő értelmezés, melynek alkalmazására az Európai Bíróság hajlamosnak mutatkozott.<sup>132</sup>

**b) faji hovatartozás,**

**c) bőrszín,**

**d) nemzetiség,**

**e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás,**

E négy tulajdonságot a közbeszédben és a jogalkalmazásban egyaránt uralkodó félreértések és a használatuk során megnyilvánuló óvatosság, valamint a nemzetközi jogban és a jogelméletben egyaránt tisztázatlan jelentéstartalmuk miatt érdemes és szükséges együtt tárgyalnunk. Jogszabályaink ugyanis hajmeresztően sokoldalúan használják lényegében ugyanazon emberek csoportjára az alábbi kifejezéseket: etnikai csoporthoz való tartozás, nemzetiséghez való tartozás, etnikai hovatartozás, etnikai származás, nemzeti származás, nemzetiségi származás, származás.

Hazánkban az 1969. évi 8. törvényerejű rendelettel kihirdetett, tehát hazai jogi normaként megjelenő, a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény (Faji Tvr.) 1. cikke adja az egyik határozott pozitív jogi útmutatót e négy tulajdonság összefüggésire. E szerint:

<sup>131</sup> Case C-144/04, Werner Mangold v Rüdiger Helm, 78. bekezdés

<sup>132</sup> Lásd a P. c. S. és Cornwall, valamint a K.B. v. National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health esetet, C-117/01 sz. Előbbit és a 13. cikk alapján létrejövő intézkedések létrejöttét megelőző helyzetet elemzi Jeney Petra, Az összehasonlítás nehézségei: Az Európai Bíróság szexuális kisebbségeket érintő joggyakorlata, Fundamentum 2002/3-4. szám, INOK, Budapest, 147-153. o.

„a 'faji megkülönböztetés' kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja *a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás*, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.”

Láthatjuk, hogy e fenti összefüggésben a faj nem a náci ideológia alapját adó biológiai különbségtételt jelenti, s hogy a fogalom jogi eljárásokban való alkalmazásánál megfelelő jogszabályi hivatkozás mellett nem kell tartanunk a negatív felhangoktól. A másik pozitív jogi támpontot, a Nek. tv. 1. § (2) bekezdése adja. E szerint:

„nemzeti és etnikai kisebbség minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bizonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.”

A Nek. tv. 42. §-a gyakorlati eligazítást ad arról, hogy mely kisebbségek eshetnek beszélt nyelvük alapján a fenti körbe: kisebbségek által használt nyelvnek számít a bolgár, a cigány (romani, illetve beás), a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán nyelv.

A nemzeti és etnikai kisebbségen alapuló megkülönböztetés tehát egyben faji megkülönböztetés is, s a faj, mint tulajdonság alapján olyan kisebbségek is védelmet élveznek, amelyek a Nek. tv. 1. § (2) bekezdésében foglalt szűkítés miatt a nemzeti és etnikai kisebbség, mint tulajdonság alapján nem részesülhetnének védelemben a diszkrimináció ellen. A leszármazás olyan személyek esetében bír jelentőséggel, akiknek ősei között találhatunk eltérő fajtát, bőrszínűt, stb. Ebbe a körbe eshetnek például a kisebbségi és többségi vegyes házasságokból születettek.

A Nek. tv.-vel kapcsolatban három további körülménynek van jelentősége. A zsidók nem tartoznak a Nek. tv. hatálya alá. A Nek. tv. 42. §-a három olyan kisebbségi nyelvet is említ (beás, romani és ruszin), melynek beszélői nem rendelkeznek úgynevezett anyaországgal, kisebbségi jogaik védelmében tehát nem léphet fel olyan nemzetállam, amelynek őseik állampolgárai voltak – jelenleg kizárt tehát, hogy őket nemzeti kisebbségként definiáljuk. Igaz ez a romungró cigányokra is, akik magyarul beszélnek - tehát anyanyelvként nem beszélnek egyetlen, a Nek. tv. 42. §-ában felsorolt kisebbségi nyelvet sem - mégis kétség kívül etnikai kisebbségnek tekintendők.

A színesbőrű külföldiek mellett hazánkban van egy olyan nemzeti illetve etnikai kisebbség, amelynek tagjai bőrszínükben eltérnek a többségi lakosságtól: ezek a cigányok. Természetesen vannak kivételek, s az is elképzelhető, hogy amíg szűkebb környezetben valakiről tudják, hogy cigány – esetleg azért, mert a cigánytelepen lakik, vagy, mert olyan ruhában jár, amelyet az adott közegben cigányok viselnek – lakóhelyétől távolabb kisebbségi hovatartozását nem észlelik. Miért fontos, hogy a védett tulajdonság látható? Egyrészt szociológiai tanulmányok sora bizonyítja, hogy ez sokszor felerősítheti a diszkriminációt a látható kisebbséggel szemben, másrészt olyan feltételezésekre adhat okot, amelyek ritkábbak például egy olyan nemzeti kisebbség esetén, mint a lengyelek.

Amikor arra keresünk választ, hogy egy cigány honfitársunkat milyen tulajdonsága alapján érte diszkrimináció, pontosan fel kell tárnunk, hogy ebben eltérő bőrszíne, vagy inkább eltérő anyanyelve, kultúrája, illetve kisebbségi közösséghez való – esetlegesen megvallott – tartozása játszott-e szerepet. Ennek a bizonyítás során – annak meghatározásánál, hogy a védett tulajdonság vélt vagy valós - ugyanis jelentősége lehet. Kétség esetén természetesen a faj, mint valamennyi szempontot magában foglaló tulajdonság adja a megkülönböztetés alapját.

#### **f) anyanyelv**

*A kisebbségek által beszélt nyelvekre lásd a fentebb írtakat. Természetesen az anyanyelv, mint védett tulajdonság bármely beszélt nyelv esetében is jelentőséggel bírhat. Kérdés, hogy kiterjed-e a védelem a különböző dialektusokra – például elutasítható egy tájszólással beszélő jelentkező televíziós vagy rádiós alkalmazása.*

#### **g) fogyatékoság**

A fogyatékoságot, mint védett tulajdonságot az Alkotmány 70/A §-a nem tartalmazza, s egzakt, valamennyi jogágra kiterjedő definícióját sem találjuk. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény<sup>133</sup> 4. § a) pontja értelmében fogyatékos személy az, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára *tartós* hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A Fot. 23. §-a a fogyatékosági támogatáshoz kapcsolódóan meghatározza a súlyosan fogyatékos személy fogalmát is, amely orvos - szakmai megközelítésű 15/1990. (IV.23.) SZEM rendelet, amely szintén kedvezmény centrikus.

A fogyatékkal élőkkel szembeni egyenlő bánásmóddal foglalkozó szakemberek között egyre nagyobb teret nyer az a nézet, hogy a fogyatékoságot oly módon szükséges definiálni, amely elszakítja azt az orvos szakmai tartalmaktól. Ily módon a fogyatékoság nem a fogyatékkal nem élők viszonyában kerülne meghatározásra – azaz nem az kapna hangsúlyt, hogy a fogyatékkal élők mit nem tudnak megtenni – hanem egy társadalmi definíciót adva a vizsgálat arra összpontosítana, hogy milyen korlátok akadályozzák a fogyatékkal élőket a fogyatékkal nem élőkkel egyenlő bánásmód élvezetében. Ez utóbbi megközelítés a fogyatékoság társadalmi és gazdasági hatásaira helyezi a hangsúlyt. Mint látható, a Fot. releváns rendelkezése középútas megoldást alkalmaz, amikor nem csupán a fogyatékoság típusát, hanem az azzal járó társadalmi hátrányt is a fogalom részévé teszi. Lényeges eleme a definíciónak a *tartós* volta. A jogalkalmazó szervekre vár, hogy kidolgozzák, mi minősül *tartós* hátránynak, s hogy vajon a fogyatékoság valamennyi típusánál azonos-e ez az időtartam.

A Foglalkoztatási Irányelv elemzői felhívják a figyelmet, hogy az annak 5. cikkében található rendelkezés, amely előírja a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodást, lényegében egy *sui generis* diszkriminációs formát hoz, ahol az akadálymentesítés elmulasztása jelenthet diszkriminációt. A törvény értelmezése során az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület hasonló véleményt alakított ki az akadálymentesítési kötelezettség

<sup>133</sup> 1998. évi XXVI. törvény, továbbiakban: Fot.

tekintetében. Az állásfoglalás<sup>134</sup> szerint „a Fot. nem korlátozza az akadálymentesítési kötelezettséget az épített környezetre, hanem kiterjed a hozzáférhetőség biztosításához szükséges jogokra. Az Ebktv. szabályait az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása esetén a hatálya alá tartozó személyi kör, illetve jogviszonyok tekintetében lehet alkalmazni. A mentességi határidő a középületek és a Fot.-ban meghatározott szolgáltatások tekintetében lejárt, ezért a kötelezettek jogi felelőssége 2005. január elseje óta valamennyi középület tekintetében fennáll. A Fot. nem tesz különbséget ebben a tekintetben közszféra és magánszféra között. Mivel az akadálymentesítési kötelezettségre alkalmazni kell az Ebktv. szabályait, a kötelezett a 7. § (2) bekezdése alapján részben vagy teljesen mentesülhet a jogi felelősség alól.” Az alábbiakban az állásfoglalást foglaljuk össze.

#### *Az akadálymentesítési kötelezettség és annak kötelezettjei*

A Fot. 5. § (1) bekezdésében szabályozott akadálymentesítési kötelezettség szerint „a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre”. Az 5. § (2) bekezdés értelmében ez a jog vonatkozik *különösen* a közlekedéssel és az épített környezettel kapcsolatos tájékoztatói lehetőségekre. Az akadálymentesítési határidőknél a Fot. jogokat teremt a tömegközlekedési eszközök, utasforgalmi létesítmények, speciális közlekedési hálózat, speciális oktatás, stb. tekintetében. Az akadálymentesség fogalmát tehát szélesen kell értelmezni, és az semmiképpen nem korlátozható az épületek akadálymentesítésére.

Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló törvény<sup>135</sup> szerint akadálymentes az épített környezet, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük (2. § 1. pontja). A közhasználatú építmények esetében biztosítani kell a mozgásukban korlátozott személyek részére is a biztonságos és akadálymentes megközelíthetőséget (31. § (1) bekezdés).

A Fot. nem korlátozza a kötelezettek körét. Amíg az 5. § (1) bekezdése általában az „épített környezetre” határoz meg kötelezettséget, s a határidőről rendelkező 29. § a középületekre vonatkozik, a Fot. nem határozza meg a középület fogalmát. E definíció hiányában az Étv. irányadó azzal, hogy az épületek tekintetében fennálló akadálymentesítési kötelezettség az Étv. 2. § 9. pontjában meghatározott közhasználatú épületek tekintetében kötelező.

Az akadálymentesség és a hozzáférhetőség biztosításának elmulasztása az Ebktv. 8. § g, pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mert a fogyatékossgal élő személy(ek) mozgásuk, szolgáltatásokhoz való hozzáférésük akadályozottsága, illetve korlátozottsága miatt a fogyatékossgal nem élő(k)höz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül(nek). Az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása azért is minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mert jogszabályi kötelezettség megszegését jelenti. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó külön jogszabályokban – így a Fot.-ban - meghatározott rendelkezéseket az Ebktv.-vel összhangban kell alkalmazni. Ennek megfelelően az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása esetén az Ebktv. szabályait a hatálya alá tartozó személyi kör, illetve jogviszonyok tekintetében lehet alkalmazni.

<sup>134</sup> TT 10.007/3/2006.

<sup>135</sup> 1997. évi LXXVIII. törvény, továbbiakban: Étv.



Az akadálymentesítési kötelezettség kötelezettje tekintetében nincs egyértelmű jogszabályi rendelkezés. Előfordulhat, hogy elválnak egymástól az eljárással érintett középület tulajdonosa és üzemeltetője. Amennyiben az eljárást indító személy szerződéses jogviszonyban áll a középület üzemeltetőjével, akkor az eljárást az üzemeltetővel szemben kell megindítani. Egyéb esetben az eljárás egyaránt megindítható a középület tulajdonosával és üzemeltetőjével szemben. Amennyiben az építési és használatba vételi engedélyezési eljárás során az illetékes hatóság megsértette az akadálymentesítésre vonatkozó jogszabályi előírásokat, akkor az illetékes hatósággal szemben a középület tulajdonosa államigazgatási jogkörben okozott kár megtérítése iránt kezdeményezhet eljárást.

#### *Időbeli hatály a Fot. alapján*

A Fot. két mentességi határidőt tartalmaz: 2005. és 2010. január elsejét. Mivel az utóbbi határidő még nem járt le, az ezzel kapcsolatos szabályok alkalmazása nem vet fel problémát. 2005. január 1-jéig azonban (i) akadálymentessé kell tenni a törvény kihirdetésekor már meglévő középületeket (Fot. 29. § (6) bekezdés); (ii) - kell megteremteni a fogyatékos személy speciális oktatásának a Fot. 13. §-ában szabályozott tárgyi, személyi feltételeit (Fot. 29. § (3) bekezdés); és (iii) kell megteremteni a fogyatékos személy speciális munkahelyen történő foglalkoztatásának a Fot. 16. §-a szerinti feltételeit (Fot. 29. § (4) bekezdés). A 2005. január elsejei határidő a középületek és szolgáltatások tekintetében lejárt, s azóta a Fot. jelenleg hatályos rendelkezései értelmében egyaránt érvényesíthető a kötelezettek jogi felelőssége a törvény hatályba lépése előtt meglévő és az utána átadott középületek tekintetében.

#### *Mentesülési lehetőség az Ebktv. alapján*

Mivel az akadálymentesítési kötelezettségre alkalmazni kell az Ebktv. szabályait, a kötelezett a 7. § (2) bekezdése alapján mentesülhet a jogi felelősség alól. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a mulasztás - így az akadálymentesítés elmulasztása - amelynek tárgyilagossági mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztásának vagy nem szabályszerű teljesítésének tárgyilagossági mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka lehet például az, ha a kötelezett anyagi okból nem tud, vagy csak részlegesen tud eleget tenni kötelezettségének. Ezt a kivételt azonban megszorítóan kell értelmezni, hogy az akadálymentesítésre vonatkozó kötelezettség ne veszítse értelmét. Az Ebktv. 19. §-a szerint a kötelezettnek kell bizonyítania, hogy pontosan milyen költséggel jár az akadálymentesítés, illetve ez aránytalan terhet jelent-e az erőforrásait figyelembe véve. Az akadálymentesítésnek több megoldása lehet, így a kimentési bizonyításnak valamennyi lehetséges megoldásra ki kell terjednie. Ha a kötelezett bizonyítja, hogy valamennyi lehetséges megoldás aránytalan terhet jelent számára, akkor mentesülhet a jogi felelősség alól. Ésszerű indok lehet továbbá az, ha az akadálymentesítés műszaki okokból (például műemléki védelem miatt) kielégítő formában nem valósítható meg.

Az átépítés alatt álló épületek esetében merülhet fel kötelezetti oldalon az az érv, hogy az akadálymentesítési kötelezettségnek azért nem tettek eleget, mert az átépítés még folyamatban van. Ha az átépítés hosszú időszakra elnyújtva valósul meg, és az átépítés költségeinek csak kis hányadát teszi ki az akadálymentesítés, akkor az átépítés megindítása után évekkel a kötelezett már nem mentesülhet az Ebktv. 7. § (2) bekezdése alapján a jogi felelősség alól.

#### **h) egészségi állapot**

Az egészségi állapot jelentheti például valamely fertőző betegség fennállását.

#### **i) vallási vagy világnézeti meggyőződés**

A vallási és a világnézeti meggyőződés közötti különbség lényegi eleme, hogy a vallásban egy felsőbb, isteni hatalom megléte központi helyet foglal el, s hogy a vallásnak több követője van. Természetesen a világnézeti meggyőződésnek is összefüggő rendszert kell alkotnia ahhoz, hogy e pont alapján védelemben részesüljön.

#### **j) politikai vagy más vélemény**

A politikai vagy más vélemény tekintetében fontos rámutatni arra, hogy a szabad véleménynyilvánítás is eredményezhet diszkriminációt.

#### **k) családi állapot**

A családi állapotra vonatkozhat egyrészt a családjogi törvényben szabályozott házasságban élőkre, csakúgy, mint az egyedülállókra és az élettársi viszonyban élőkre.

#### **l) anyaság vagy apaság**

Az anyaság (terhesség) vagy apaság tulajdonságánál és az ezen tulajdonságokhoz kapcsolódó európai bírósági esetjog hazai alkalmazásánál érdemes kiemelni, hogy a magyar szabályozás szélesebb körű védelmet nyújt e körben, mint a közösségi jog, amely az anyaságot és a terhességet csak időbeli korlátok között védi.

#### **m) szexuális orientációja**

#### **n) nemi identitása**

A szexuális orientáció kifejezett nevesítésére és védelmére az Amszterdami Szerződés 13. cikkelyének felhatalmazása alapján a Foglalkoztatási Keretirányelv szabályai kötelezik a tagállamokat, de kizárólag a foglalkoztatás és az ehhez kapcsolódó képzés területén. A magyar Ebktv. ezzel szemben a szexuális orientáció szerinti megkülönböztetés tilalmát kiterjeszti minden olyan jogviszonyra vagy személyre, amelyek vagy akik kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Szexuális orientáció: egy személy érzelmi-szexuális vonzódásának és, vagy viselkedésének iránya.<sup>136</sup> Ennek alapján szokás, hetero-, homo- és biszexuális emberekről beszélni. A homoszexuális férfiak számukra is elfogadható és köznyelvinek minősíthető, korrekt megnevezése: melegek. A szexuális orientáció, a tévhitekkel ellentétben egyáltalán nem feltétlenül szembetűnő, azaz első látásra nem feltétlenül beazonosítható tulajdonság. A szexuális orientáció, legyen az bármilyen is, azaz a másik nemhez vonzódó ( heteroszexuális), saját neméhez vonzódó (homoszexuális) vagy mindkét nemhez vonzódó (biszexuális), az emberi személyiség, az emberi méltóság lényegi vonásának tekinthető a Legfelsőbb Bíróság legújabb gyakorlata szerint.<sup>137</sup>

<sup>136</sup> Takács Judit Ph. D. által rendelkezésre bocsátott meghatározás.

<sup>137</sup> Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. és BH. 2006. 14.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a hitéleti képzés elválaszthatatlan kapcsolatban van az adott egyház hitelveivel, amelyet az állam intézményei nem bírálhatnak felül. A hitelveken alapuló különbségtétel az oktatási rendszerbe bekapcsolódó hallgatók szexuális irányultsága szerint, nem sért jogszabályt.<sup>138</sup>

A nemi identitás nem jelenik meg kifejezetten az Európai Unió irányelveiben, mint külön védett tulajdonság, a jogszabály előkészítése során a magyarországi civil szervezetek tevékenykedése folytán nyert külön nevesített védelmet ez a csoport.

A nemi identitás: egy személy önértékelése és önazonosság-tudata nőként, illetve férfiként. Egyszerűbben: nemi önazonosság-tudat.<sup>139</sup> A biológiai nemüktől eltérő nemi tudatú személyek a transzszexuálisok, számukra is elfogadható és köznyelvinek minősíthető, korrekt megnevezésük: transznemű személyek.

#### **o) életkor**

Az életkor, mint tulajdonság nem csupán az idősebb, hanem a fiatalabb korosztályokat is érintheti, lásd például a foglalkoztatás körében elkövetett diszkriminációt.

#### **p) társadalmi származás**

#### **q) vagyoni helyzet**

A társadalmi származás és a vagyoni helyzet értelmezésére irányadó például a Közokt. tv. 121. § (1) bekezdésének 14. pontjában definiált hátrányos helyzet, mely az oktatási jogviszonyokban számos esetben alapot jelent az előnyben részesítésre. E szerint *hátrányos helyzetű gyermek, tanuló* az, akit családi körülményei, szociális helyzete miatt a jegyző védelembe vett, illetve akinek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre való jogosultságát megállapította, ezen belül halmozottan hátrányos helyzetű az a gyermek, az a tanuló, akinek a törvényes felügyeletét ellátó szülője, illetve szülei - az iskolai felvételi körzet megállapításával összefüggésben a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény szerint vezetett nyilvántartás alapján készült statisztikai adatszolgáltatás, a gyermeket, tanulót megillető szolgáltatás megállapításához a szülő nyilatkozata szerint - legfeljebb az iskola nyolcadik évfolyamán folytatott tanulmányait fejezte be, fejezték be sikeresen, továbbá az a gyermek, az a tanuló, akit tartós nevelésbe vettek;

#### **r) foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama.**

#### **s) érdekképviselőhez való tartozás**

Az érdekképviselőhez való tartozás tipikusan a szakszervezeti, üzemi tanácsi tagság, illetve kisebbségi önkormányzati, valamint érdekvédelmi feladatokat ellátó alapítványi, egyesületi tisztség, tagság.

#### **t) egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző**

---

<sup>138</sup> Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. és BH. 2006. 14.

<sup>139</sup> Takács Judit Ph. D. által rendelkezésre bocsátott meghatározás.

Az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) jelentheti például az állampolgárságot, amely a közösségi jogban a munkavállalók, a vállalkozók és a szolgáltatók szabad mozgásával kapcsolatban kifejezetten védett tulajdonság. Lényeges hangsúlyozni, hogy habár a védett tulajdonságok sora nyílt, az mégis véges. Nem lehet védett az a tulajdonság, amely megegyezik a kedvezőtlen bánásmóddal. Így például, nem részesülhet a törvény alapján védelemben egy olyan vállalkozó, aki a többi vállalkozóval szemben nem nyert egy közbeszerzési pályázaton, ha őt a többiektől kizárólag ez a momentum különbözteti meg, azaz az összehasonlítás alapjául szolgáló tulajdonsága az, hogy ő a vesztes vállalkozó.

### Közvetett hátrányos megkülönböztetés

**9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.**

A hátrányos megkülönböztetés többnyire rejtetten valósul meg, azaz a megkülönböztetés és a hátrányt szenvedett személy vagy csoport védett tulajdonsága közötti összefüggés egyáltalán nem nyilvánvaló. Az Ebktv. törvényi definíciója szerint a közvetett megkülönböztetésnek olyan, közvetlen megkülönböztetésnek nem tekinthető, látszólag semleges (azaz az egyenlő bánásmód követelményét nem sértő) rendelkezés minősíthető, ami a védett tulajdonsággal rendelkező személyt vagy személyeket a velük összehasonlítható helyzetben lévőkhez képest hátrányosabb helyzetbe hoz. A definíció nem zárja ki, hogy ez a semleges rendelkezés a védett tulajdonsággal nem rendelkezőket is hátránnyal sújtsa, azonban „többlettényállási elemként” hozza be a lényegesen nagyobb arány kitételét, azaz a védett személyt vagy csoportot a közvetett diszkrimináció esetében nagyobb arányban ér hátrány a rendelkezés miatt.

A közvetett diszkrimináció magyar jogban hatályos fogalma alapvetően a közösségi jogi definíciókon alapul. Ezt egyrészt a Faji Egyenlőségi Irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontjában, valamint a Foglalkoztatási Keretirányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontjában található meghatározások alapján írhatjuk le. Az ún. Faji irányelv szerint „közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint”.<sup>140</sup> Az iménti definíciót vette át tulajdonképpen az Ebktv., azzal a különbséggel, hogy míg az irányelv „más személyhez képest” rendeli vizsgálni a hátrányt – ellentétben az irányelv közvetlen diszkrimináció fogalmával, amiben a „más személlyel szemben hasonló helyzetben” formula az összehasonlítás alapja - , addig az Ebktv. mind a közvetlen, mind a közvetett diszkrimináció meghatározása esetében a *helyzetek összehasonlíthatóságát* mint tényállási elemet tartalmazza.

A hatályos jog, azaz az Ebktv. számos jogszabályt módosított, így többek között az Mt. is. Az Ebktv. hatályba lépését megelőzően a hazai normaanyagban az Mt. tartalmazta elsőként a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát, ez a meghatározás viszont (normatív módon) csak a munkajogban volt használható.<sup>141</sup>

<sup>140</sup> Az irányelv definíciója a kimentési lehetőséget is meghatározza, de azzal e helyt nem foglalkozunk.

<sup>141</sup> Mt. 5.§ (2) E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó

A közvetett hátrányos megkülönböztetés feltárása lényegesen nehezebb, mint a diszkrimináció közvetlen formájáé.

A közvetett diszkrimináció hazai gyakorlata elenyésző. A korábbi hatályos joganyag – az Mt.-n túlmenően – nem írta le a diszkrimináció ezen formáját, minek következtében a közvetett diszkriminációnak bírósági gyakorlata tulajdonképpen nincsen. Ettől függetlenül (elsősorban jogvédő szervezetek esetjogában) számos olyan ügy áll rendelkezésünkre, amelyben közvetett diszkriminációt eredményező tényállásra bukkanunk. Közvetett hátrányos megkülönböztetés valósult meg példának okáért abban az ügyben, amelyben a települési önkormányzat helyi rendeletében úgy határozott, hogy a megítélt és kifizetett szociális segélyek mintegy ellentételezéseként jelzalogot jegyeztet be a segélyben részesített tulajdonában álló ingatlanra, amit aztán például a segélyezett halála után hagyatéki teherként is érvényesítettek. Ez a – jogszerűségében egyébként is kérdéses – rendelkezés látszólag semleges, ugyanis bárki, aki szociális segélyben részesült egyben a terheléssel, mint hátránnyal is számolnia kell – tekintettel azonban arra, hogy a szociális segélyt elsősorban a roma lakosok voltak kénytelenek igénybe venni, ez a hátrány lényegesen nagyobb arányban sújtotta a helyi romákat.

A közvetett diszkriminációnak mindazonáltal az Európai Bíróság előtt gazdagabb esetjoga van. Ennek példája a Bilka Kaufhaus-eset (170/84. [1986] ECR 1607.).<sup>142</sup> A Bilka áruházlánc alkalmazottai számára szakmai kiegészítő nyugdíjalapot hozott létre, és az ennek keretében biztosított juttatások, szolgáltatások a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képezték. A részmunkaidősök tekintetében azonban úgy rendelkeztek, hogy csak azok a részmunkaidős foglalkoztatottak jogosultak az alap juttatásaira, akik a megelőző 20 évből legalább 15 évet teljes munkaidőben dolgoztak. Weber asszony 1961 és 1976 között a Bilkánál eladóként dolgozott, kezdetben teljes, azonban 1972. október elsejétől 1976-ig részmunkaidőben. Tekintettel arra, hogy esetében nem állt meg az előírt 15 év, ezért a vállalat szerint nem jár az alapból a kiegészítő nyugellátás. Weber asszony álláspontja azonban az volt e vonatkozásban, hogy ez a szabály a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvébe ütközik, mert a nőket aránytalanul hátrányosabban érinti, mint a férfiakat. A Bilka vállalat utalt arra, hogy a részmunkaidősök kizárása a rendszerből nem diszkriminatív, ugyanis ez az intézkedés tisztán gazdasági érdekekkel objektíve indokolható a teljes munkaidősök esetében alacsonyabbak a járulékos költségek és a nyitvatartási időben folyamatosan rendelkezésre állnak.

Az Európai Bíróság úgy foglalt állást az ügyben, hogy a fenti munkáltatói intézkedés sérti a Római Szerződés 119. cikkelyét, tekintettel arra, hogy a részmunkaidősök kizárása az alap juttatásaiból aránytalanul hátrányosabban érinti a nőket. A Bíróság azonban felállított egy kritériumrendszert is, amelynek teljesülése esetén a munkáltató kimentheti magát a felelősség alól, feltéve, hogy bizonyítja:

- a cél elérését szolgáló intézkedés megfelel a vállalat tényleges igényeinek,
- az intézkedés alkalmas a vállalat által kitűzött célok elérésére, és
- a megkülönböztetés valóban szükséges a cél érdekében.

E három feltétel bizonyítása esetén a rendelkezés nem minősül közvetett diszkriminációnak.<sup>143</sup>

---

vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható. (a jelen bekezdés 2004. január 27-től hatályát veszítette)

<sup>142</sup> Ismerteti: Gyulavári Tamás: A közvetlen és a közvetett diszkrimináció, Kézirat 2006.

<sup>143</sup> Az Európai Bíróság azonban ennek megítélését a nemzeti bíróságok feladatának minősítette.

## Zaklatás

**10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.**

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A törvény e szakasza meghatározza azokat a formákat, típusokat, amelyekben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megvalósulhat. E felsorolással a jogszabály szélesebb kört rajzol meg a hátrányos megkülönböztetés két alapvető típusánál, ugyanis az egyenlő bánásmód követelményét sértő, így jogellenes magatartásnak minősíti az ún. zaklatást, jogellenes elkülönítést és a megtorlást is.

A zaklatás korábban – az Ebktv. hatályba lépését megelőzően – szabályozatlan jogi fogalom volt a magyar jogszabályokban. A szó egyébként a Ptk. 5. §-ában fordul elő, amikor is joggal való visszaélésnek minősíti a törvény a jog gyakorlását, ha például személyek zaklatására irányul vagy arra vezetne (példaként hozta fel a Ptk. magyarázata azt az esetet, amikor a haszonélvező ellenőrzése az előbbi zaklatásával járt, ez ugyanis joggal való visszaélést valósít meg).

A hazai jogirodalomban azonban természetesen ismert és ismertetett fogalom volt, ugyanis a Faji irányelv 2. cikk (3) bekezdése<sup>144</sup> szabályozta e magatartásokat. Az ún. faji direktíva szerint a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó *nem kívánt magatartás* történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. Látható, hogy az Ebktv. tulajdonképpen szó szerint vette át a Faji irányelv zaklatás-fogalmát azzal a nem elhanyagolható különbséggel, hogy a tilalmazott magatartás nem pusztán faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódóan valósít meg zaklatást, hanem az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamennyi védett tulajdonsággal összefüggésben.

A törvény az emberi méltóságot sértő magatartást vonja szabályozás alá. Az emberi méltóság megsértését eredményező magatartás változatos módon valósulhat meg. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy az emberi méltóságot sértik az embert lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartások. A megsértett személy elválaszthatatlan tulajdonságán való élcelődés, e tulajdonság „kifigurázása”, gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, megjegyzések, de természetesen a verbális sérelmeken túl, a fizikai kontaktus révén való megalázás is ide sorolható. Egyebekben az adott eset összes körülményeit, az esetlegesen elhangzó kijelentéseket, azok jellegét, valamint azt a helyzetet, amelyben elhangzanak, történnnek, figyelembe kell venni, és alaposan meg kell vizsgálni. Különös körülmekintést igényel a zaklatás megítélése azért is, mert a joghely felépítése alapján megállapítható, hogy a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait vonja értékelés alá, amikor egyrészt méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegyenítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél. Azt ugyanis, hogy az adott magatartás célja vagy hatása az előzőekben felsorolt jellegű környezet kialakítása vagy kialakulása lett

---

<sup>144</sup> Továbbá Foglalkoztatási Keretirányelv 2. cikk (3) bekezdése, ezen túlmenően az angol Faji Kapcsolatok Törvény is tartalmazza a zaklatás fogalmát.

volna, végső soron a sérelmet szenvedett személy előadására alapítva lehet előzetesen eldönteni.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyik döntésében<sup>145</sup> a zaklatást eredményező magatartás természetéről fejtette ki álláspontját: „A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés – ebben az ügyben nemi alapon megvalósuló - egyik formája. A zaklató viselkedése nem kifejezetten szexuális célzatú, nemi kapcsolatra irányuló, de hatásában sérti a környezetében élők, dolgozók intim szféráját. A zaklatás eszközeire, módszereire jellemző a többféle értelmezhetőség, a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasználása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. A zaklatás módszere különösen akkor jellemző, ha az adott szituációban szereplő nő (a zaklatást elszenvedő) öntudata, identitása, személyisége elég erős és fejlett ahhoz, hogy az önérvényesítés megfogalmazódjon szavakban vagy tettekben. Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is. Az Európa Tanács döntési gyakorlata szerint a szexuális zaklatás olyan nem kívánt nemi jellegű viselkedés, amely hatással van a dolgozó munkahelyi integritására, és megfélemlítő ellenséges vagy megalázó munkakörülményeket teremt.”

A zaklatás gyakorlatban való megvalósulása tekintetében a közvélekedés elsősorban a szexuális zaklatást tekinti jogellenes cselekménynek, mindenekelőtt a külföldi (azon belül is az Egyesült Államok-béli) esetek révén. Az Ebktv. szabályozása természetesen a szexuális zaklatást is tilalmazza, hiszen a *nem* mint védett tulajdonság a törvény 8. §-ában található nyílt taxáció első helyén szerepel. Ugyanakkor nyomatékosan utalni kell arra, hogy a zaklatást megvalósító magatartás nem kizárólag a *nem*-hez mint diszkriminációs okhoz kapcsolódhat. A jogvédő irodák tapasztalatai szerint nem ritka a munkahelyeken a cigány származású munkatársakon való élcelődés, vagy az a gyakran előforduló eset, amikor a munkahelyen eltűnt vagy ellopott dolgok ügyében elsőként a roma munkatársakat gyanúsítják anélkül, hogy bármilyen, a gyanút megalapozó információ állna rendelkezésre. Az Ebktv. zaklatás-fogalmát tekintve nyilvánvaló, hogy amennyiben utóbbi esetek a sérelmet szenvedett személy méltóságát sértő módon,<sup>146</sup> e személynek az Ebktv.-ben felsorolt valamely tulajdonságával összefüggésben valósulnak meg, és az érintett szubjektív benyomása alapján e magatartás ellenséges vagy megszegényítő környezet kialakulásához vezetett vagy kialakítását célozta, a zaklatást meg kell állapítani.

A joggal való visszaélés törvényi meghatározása annyiban is kiindulási pontunk lehet, miszerint a Ptk. 5. §-ának értelmében a tilalmazott magatartás az aktív, passzív, ezeken belül pedig a jogszerű magatartásokat is magában foglalta. Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése határozza meg a rendelkezés fogalmát. A rendelkezés elsősorban a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés meghatározásában jut szerephez. A rendelkezés magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat lehet, amely meghatározásból vagy felsorolásból egyértelműen kiderül, hogy mind aktív, mind passzív magatartás lehet rendelkezés. A zaklatás fogalma azonban nem rendelkezést említ, hanem magatartást, ami felveti annak lehetőségét, hogy a rendelkezés meghatározásába tartozó egyéb fogalmak nem esnek a szakasz hatályába. Tekintettel azonban a magatartás már említett polgári jogi definíciójára, valamint az Ebktv. 7.§-ának felépítésére (amelyben például a zaklatásra adott utasítást kifejezetten az egyenlő bánásmód megsértésének egyik formájaként említi), véleményünk szerint a magatartás a zaklatás vonatkozásában a rendelkezéssel azonos körben értelmezhető. *Intézkedés, feltétel,*

<sup>145</sup> Ügyszám: EBH/69 /2006; arról, hogy a határozat ellen bírósághoz fordultak-e nincs információnk.

<sup>146</sup> Eseteinkben meglehetősen nehéz lenne méltóságot kímélően e magatartásokat megvalósítani.

vagy *gyakorlat* mint emberi méltóságot sértő magatartás a zaklatás törvényi meghatározásának tekintetében nehezebben képzelhető el, azonban fogalmilag nem zárható ki, hogy ezeken keresztül valósuljon meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, csakúgy, mint a *mulasztás* vagy az *utasítás* esetében.

A mulasztás, mint passzív magatartás különösen abban a tekintetben lehet érdekes, amennyiben egy munkahelyen a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy alkalmazottai „zaklatják” munkatársukat, azonban semmilyen lépést nem tesz ennek megakadályozása érdekében. Amennyiben abból indulunk ki, hogy nem tevéssel is megvalósítható a zaklatás, amennyiben a passzív magatartás *hatása vagy célja* megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója felelősségre vonható zaklatás miatt, hiszen mulasztása vezetett ahhoz. Hozzátehetjük mindehhez, hogy abban a feltételezett esetben, ha az alkalmazottak között merül fel a zaklatás kérdése hasonlóan a fentiekhez, a munkáltató mulasztása esetén felelőssége mindenképpen megállapítható, hiszen a munkajog egyik alapvető követelménye, hogy a munkáltató biztosítsa a biztonságos és korrekt munkavégzés feltételeit, amelybe beleértendő annak biztosítása is, vagy a munkavállalók egymásnak se okozzanak kárt. Ez esetben a felelősségre vonás jogi alapja, a tényállás lehet kérdéses, azonban más országok joggyakorlatát is tekintetbe véve fogalmilag nem zárható ki a mulasztó munkáltató zaklatás miatti elmarasztalása.

A fentiekben vázolt kérdés felmerült a külföldi jogalkalmazók előtt is. Angliában a *Jones v Towe Boot Co Ltd.*<sup>147</sup> esetben a munkavállalót az egyik munkahelyen töltött egy hónap alatt folyamatosan zaklatták, mind fizikailag, mind verbálisan. Az ügyben eljáró elsőfokú bíróság megállapította a munkáltató felelősségét a munkavállalók által elkövetett zaklatás miatt, mivel az a munkavégzés során valósult meg. A munkaügyi fellebbviteli bíróság ezt a döntést megváltoztatva arra az álláspontra helyezkedett, hogy a zaklatás nem a munkavégzéssel kapcsolatban valósult meg, így a munkáltatói felelősség nem állapítható meg. A Fellebbviteli Bíróság azonban kifejtette, hogy a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság helytelen következtetésre jutott, ugyanis a „munkavégzés során” kifejezést a szavak mindennapos jelenésének megfelelően kell értelmezni és nem azt a jelentését kell figyelembe venni, amit a bíróságok a munkáltatók másodlagos felelőssége esetén egyébként vizsgálnak. Rendkívül nagy horderejű további megállapítás volt a Fellebbviteli Bíróság részéről, hogy leszögezte: *a zaklatás (akár faji, akár nemi alapú) jogellenes magatartássá nyilvánításának oka éppen az, hogy megakadályozza annak megtörténtét például a munkahelyeken, és ennek érdekében szélesíti ki a munkáltató felelősségét, és állapíthatja meg azt a hasonló cselekményekért. A munkáltatók számára biztosított a kimentési lehetőség, mégpedig akkor, ha bizonyítják, hogy minden ésszerű lépést megtettek annak érdekében, hogy hasonló cselekmények, azaz zaklatás ne forduljon elő a munkahelyen.*

Irányadó lehet a hazai jogértelmezésben a holland gyakorlat is. A Holland Egyenlő Bánásmód Bizottság a 2004/11. sz. *véleményében* kifejtette, hogy a munkáltató azon kötelezettsége, hogy tartózkodjon a diszkriminációtól annak biztosítását is magában foglalja, hogy munkavállalói is tartózkodjanak a diszkriminatív cselekményektől, illetve védelmet élvezzenek az ilyen cselekményekkel szemben.

Gyakorlatilag ugyanezt az álláspontot foglalta el az EBH is a már hivatkozott ügyben, amikor is kifejtette: „[az eljárás alá vontnak] *közvetlen munkahelyi vezetőként tisztában kellett azzal*

---

<sup>147</sup> Fellebbviteli Bíróság 1997.



*lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, amit az Ebktv. 21.§ e) pontja fogalmaz meg. A munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit. Egy olyan munkahelyi légkör, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel, történetekkel „szórakoztatja” a beosztottait, nem tekinthető normális – az egyenlő bánásmód követelményét biztosító – munkakörülménynek, illetve munkafeltételnek”.*

Zaklatás esetén is irányadó ugyanis az Ebktv. 19. §-a, azaz a jogsérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania, hogy hátrány érte, ami a zaklatás esetén álláspontunk szerint arra terjed ki, miszerint méltóságát sértő magatartással szembesült, illetve érzése szerint a megfélemlítő, illetve támadó, megalázó, ellenséges környezet kialakult vele szemben, továbbá a jogsértéskor a sérelmet szenvedett személy rendelkezett valamilyen védett tulajdonsággal. Ezt követően a másik fél az, akinek lehetősége van annak bizonyítására, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez utóbbi körben a munkáltató előadhatja például (maradva a már ismertetett példánál), hogy mit tett, vagy éppen miért nem tett lépéseket az alkalmazottak részéről megnyilvánuló magatartások észlelése esetén. Annak cáfolatára is lehetőség nyílik, hogy az adott magatartás emberi méltóságot sértő-e, vagy, hogy kialakult-e a megfélemlítő környezet, illetőleg a méltóságot sértő magatartás eredményeképpen, annak hatására alakult-e ki. Elvileg nem kizárt az Ebktv. 7. § (2) bekezdésének felhívása sem a védekezés körében, azaz az eljárás alá vont bizonyíthatja, hogy az állítólagosan zaklatáshoz vezető magatartásnak tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van, természetesen a durva, megalázó és lealacsonyító magatartások esetén e kimentési ok alkalmazása kizárható.

#### Jogellenes elkülönítés

**10. § (2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít.**

A szegregáció *sui generis* diszkriminációs forma, amely az alábbi lényegi elemeket tartalmazza.

a. A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetéstől eltérően a törvény nem a rendelkezést, hanem a magatartást helyezi középpontba, amikor a szegregáció megvalósulását vizsgálja. Miután a magatartást a törvény nem definiálja, az a polgári jogi dogmatikának megfelelően lehet tevés, nem tevés, vagy mulasztás. A közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez hasonlóan nem szükséges, hogy a magatartás célzatos legyen, hiszen a mulasztás is megvalósíthatja e diszkriminációs formát.

b. A definíció egy állapotot ír le, amely egy magatartás eredményeként, annak következtében jön létre. A magatartás eredménye, következménye a jogellenes elkülönítés. Egyebekben pedig a hazánkban kihirdetett nemzetközi egyezmények – így például a Faji Tvr. - nyomán irányadó, hogy a hátrányos megkülönböztetés nemcsak az azt célzó, hanem az azt eredményező magatartásokat is magában foglalja. Miután a szegregáció nemcsak ezen egyezményekben, hanem a törvényben is a hátrányos megkülönböztetés egyik formája, e megállapítások e formára is irányadók.

c. Mi minősül jogellenes elkülönítésnek, milyen mértékűnek kell lennie az elkülönítésnek ahhoz, hogy jogellenes legyen? A törvényi definíció szerint bármilyen mértékű elkülönítés

jogellenes, ha az nélkülözi a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokot. Valójában tehát a szegregáció vizsgálatakor nem a védett tulajdonsággal rendelkező személyt vagy csoportot kell a védett tulajdonsággal nem rendelkezővel összehasonlítani, hanem azt kell tesztelni, hogy az elkülönítés, mint állapot vajon tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokon alapul-e. A jogellenesség mindaddig nem állapítható meg, amíg a kimentési bizonyításra sor nem került. Láthatjuk, hogy ez a teszt nagyjából megfeleltethető a törvény 7 § (2) bekezdésében foglaltaknak, amelyek a 19. § (2) bekezdése alapján a kimentésre szolgáltatnak alapot. Fontos eltérés azonban, hogy amíg az általános kimentési teszt megkívánja, hogy az indok az adott jogviszonnyal közvetlen összefüggésben legyen, ez a szegregáció esetén nincs így. A jogalkalmazás során elvárható azonban, hogy a szegregációhoz, mint a törvény által szabályozott legveszélyesebb diszkriminációs formához kapcsolódó kimentés során az elkülönítés társadalmi következményeinek súlya a mérlegelés kiemelt szempontja legyen. Fontos továbbá, hogy a kimentésnél az ágazati szabályokra és az ágazathoz kapcsolódó nemzetközi normákra is figyelemmel legyen a jogalkalmazó, mert azok szűkíthetik a jogellenes elkülönítés definíciójába beépített kimentés körét. Utóbbira példa a törvény 26. § (3) bekezdése, valamint a 27. § (3) bekezdése és a 28. §. A megerősítő intézkedésekkel kapcsolatban – feltéve, hogy azok megfelelnek a törvény rendelkezéseinek és az Alkotmánybíróság, valamint az Európai Bíróság esetjogának – a jogellenes elkülönítés fennállása nem állapítható meg.

A jogitól némileg eltér a szegregáció szociológiai meghatározása. A törvényhez fűzött miniszteri indokolás és számos szociológiai tanulmány<sup>148</sup> szerint a szegregáció hazánkban leggyakrabban az oktatásban fordul elő, főképp cigány gyerekekkel szemben. A cigány gyerekek iskolai szegregációját is elősegíti a cigányokat sújtó, és a rendszerváltás óta erősödő lakóhelyi szegregáció is, mely az oktatásügyhöz hasonlóan szintén a törvény hatálya alá tartozik.<sup>149</sup> A hazai szociológusok egy-egy oktatási intézményen – függetlenül a tagozatok és az épületek számától – azaz egy adminisztrációs egységen belül vizsgálják a cigány gyerekek nem cigány gyerekekhez viszonyított arányát, s intézményi szinten az 50%-on felüli arányt tekintik olyanként, amely felett már szegregált oktatásról beszélhetünk. Természetesen osztály illetve tanítási épület szinten megvalósulhat a szegregáció akkor is, ha a cigány gyerekek intézményen belüli aránya nem éri el az 50%-ot. Havas és Liskó 2004-es, még nem publikált kutatása szerint a szegregált általános iskolák száma folyamatosan emelkedik, jelenleg pedig eléri a 178-at. Adataik szerint minden negyedik vagy ötödik cigány gyerek olyan iskolába jár, ahol a cigányok aránya meghaladja a 40%-ot.

A kérdés megválaszolásához érdemes az Ebktv. ágazat-specifikus rendelkezéseire, valamint a hazai jogszabályokban megjelenő nemzetközi egyezmények releváns szakaszaira is figyelemmel lenni. A Faji Tvr. 3. cikke értelmében „a részes államok különösen elítélik a faji elkülönítést és az apartheidet, és vállalják, hogy a joghatóságuk alá tartozó területeken minden ilyen természetű gyakorlatot megakadályoznak, eltiltanak és megszüntetnek.” A faji elkülönítés e megfogalmazásából is kitűnően egyértelműen a faji diszkrimináció egyik legsúlyosabb formája. Ahogy azt a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa egy iskolai szegregációs perben kifejtette<sup>150</sup> „nagyon fontos, hogy e cikk nem csupán a kifejezett, állami akaratból létező apartheid-rendszerekre utal, hanem a „spontán szegregáció” jelenségére is”.

<sup>148</sup> Havas Gábor, Kemény István és Liskó Ilona, Cigány gyerekek az általános iskolában, Oktatókutató Intézet, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest 2002.

<sup>149</sup> Kemény István és Jankó Béla, A 2003. évi cigány felmérésről: Települési és lakásviszonyok, letölthető: <http://beszelo.c3.hu/04/04/13kemeny.htm>

<sup>150</sup> Ügyszám:5852/2005, Adalékok a diszkrimináció fogalmához, Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosságának tevékenységéről, 2005. január 1-december 31, 2. sz. függelék, 223-239. o.

A ENSZ faji diszkrimináció felszámolásáért felelős bizottságának 19. számú általános ajánlása „felhívja a figyelmet arra, hogy a szegregáció állami szándéktól függetlenül, magánszemélyek cselekményei következtében is kialakulhat, például a lakhatás terén jövedelmi különbségek következtében. A jövedelmi különbségek azonban gyakran járnak együtt származásbeli vagy bőrszín szerinti különbségekkel, így bizonyos területek lakói többszörösen stigmatizálódnak. Ezért az államoknak a 'spontán szegregáció' elleni fellépést is javasolja.<sup>151</sup> A Bizottság 29. számú általános ajánlásában külön figyelmet szentel a szegregáció jelenségének, és felhívja a figyelmet annak szükségességére, hogy az államok megfelelő lépéseket tegyenek a lakhatási, oktatási és foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetésére, valamint a vegyes közösségek kialakítására.<sup>152</sup>

A szegregáció elleni fellépés szükségességére az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia Elleni Bizottsága, az ECRI antidiszkriminációs jogalkotásról szóló 7. számú általános politikai ajánlásában a tiltott magatartások körében szintén megjelenik a szegregáció.<sup>153</sup> Az ajánláshoz fűzött magyarázat a szegregáció fogalmát a következőképpen határozza meg: „olyan magatartás, amellyel valaki személyeket objektív és ésszerű indok nélkül elkülönít egymástól faji, etnikai származáshoz kapcsolódó alapon. Az ajánlás hangsúlyozza, hogy az önkéntes elkülönülés nem valósít meg szegregációt.”<sup>154</sup>

d, A szegregáció megvalósulásának nem feltétele az elkülönített csoporttal szembeni kedvezőtlen bánásmód. A jogellenes elkülönítés törvényi definíciója nem tartalmazza a hátrány elemét. A hátrány bizonyítását a jogalkotó feltehetőleg azért nem kívánja meg, mert a szegregáció közismerten, s tudományos eredmények alapján is önmagában hátrány.<sup>155</sup>

### Megtorlás

**10. § (3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.**

A megtorlás törvényi fogalma szintén az Európai Unió irányelveiben szereplő definíción alapszik. A Faji Irányelv 9. cikke szerint „A tagállamok a nemzeti jogrendszerükbe olyan intézkedéseket vezetnek be, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az egyéneket megvédjék a panaszra vagy egyenlő bánásmód elvének betartására indított eljárásra válaszként alkalmazott hátrányos bánásmódtól vagy a hátrányos következményektől”. A Faji irányelv egyébként a megtorlás meghatározását a jogorvoslatok között helyezte el, nem a hátrányos megkülönböztetés egyes típusainak meghatározásai között.

---

<sup>151</sup> General Recommendation No.19: Racial segregation and apartheid (Art.3.) 18/08/95 – [www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch)

<sup>152</sup> General Recommendation No.29.: Art.1., paragraph 1 of the Convention (Descent) 01/11/2002. 14.-17. – [www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch)

<sup>153</sup> ECRI General Policy Recommendation No.7. on national legislation to combat racism and racial discrimination.

<sup>154</sup> Explanatory Memorandum to ECRI General Policy Recommendation No.7 on national legislation to combat racism and racial discrimination. 16.

<sup>155</sup> Erről bővebben lásd: Kertesi Gábor, A társadalom peremén: Romák a munkaerőpiacon és az iskolában, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

Viktimizációként (vagy gyötrelmekozásként) az angol Race Relations Act, valamint a holland Egyenlő Bánásmódról Szóló Törvény is ismeri a diszkrimináció ezen formáját.<sup>156</sup>

Az egyenlő bánásmód megsértésének e formában való tilalmazásának alapvető célja, hogy fellépési lehetőséget biztosítson azon magatartások ellen, amelyek azoknak okoznak hátrányt, akik a diszkrimináció ellen fellépnek, vagy a fellépésben, eljárás megindításában közreműködnek. A hatékony jogvédelemnek ki kell terjednie azokra is, akik ugyan nem rendelkeznek az Ebktv.-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal, azonban hátrányt azért szenvednek, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt emeltek kifogást, avagy segédkeztek valamilyen eljárás megindításában, lefolytatásában (ennyiben természetesen felmerül a sérelmet szenvedettnek az egyéb helyzete szerinti megkülönböztetése is, bár a megtorlás külön szabálya, mint speciális tényállás nézetünk szerint szükségtelenné teszi ennek vizsgálatát).

A megtorlás esetében a magatartással kapcsolatban a zaklatásnál mondottak irányadóak. Így a magatartás fogalmát a rendelkezéssel (Ebktv. 7. § (2)) azonos körben értelmezhetjük.

A megtorlás törvényi definíciója hangsúlyt helyez arra, hogy a tilalmazott magatartásnak olyan személy vagy személyek ellen (természetesen a törvény által védeni rendelt személyi kör alapján mind a természetes, mind a jogi személyekkel szemben megvalósulhat a megtorlás, ellentétben a zaklatással, ahol az emberi méltóság sérelme mint tényállási elem tulajdonképpen gyakorlatilag teljesen, de fogalmilag is kizárta teszi a jogi személlyel szembeni zaklatást) kell irányulnia, aki vagy akik (amely vagy amelyek) az egyenlő bánásmód követelménye miatt léptek fel.

A fellépés formáit példálózva sorolja fel a törvény.

1. *Kifogás emelése*, ez a panasz, bejelentés vagy észrevétel formájában, akár írásban, akár szóban megtörténhet. Például munkahelyen a munkatársak egyike a folyamatosan zaklatásnak kitett kollegája érdekében szót emel a munkáltatónál.

2. *Eljárás indítása*: minőségileg ez már egy más kategória, amint itt már valamilyen fórum (fegyelmi bizottság, hatóság, bíróság) előtt érvényesíti jogait az adott személy (a zaklatott munkatárs bejelentése nyomán fegyelmi eljárás indul, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordul az Ebktv. megsértése miatt).

3. *Közreműködés az eljárásban*: ez szintén mást jelent, ugyanis e körben a jogalkotó azt a személyi kört is védeni rendeli, aki(k) az adott eljárásban segítőként, képviselőként, de akár tanúként vagy az eljárás lefolytatásáért, a döntéshozatalért felelős személyként vesznek részt az eljárásban. Álláspontunk szerint – figyelembe véve a jogszabályhely szövegét – a jogalkotó, szándéka szerint, minél szélesebb körben kívánta védelemben részesíteni az eljárásban közreműködőket, ebből fakadóan ezt a kategóriát kiterjesztően kell értelmeznünk. E joghely hatálya alá tartozhat például az az ülnök, aki az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásban a szakbíró mellett eljár, majd – ezen eljárás miatt, akár az eljárás alatt vagy azt követően – megfenyegetik azzal, hogy összetörik az autóját; az a körülmény, miszerint ez utóbbi tényállás más jogágakban is szankcionálható nem zárja ki az Ebktv. alkalmazását.

A megtorlást megvalósító magatartások köre sem határozható meg teljes körűen: a jogsérelem okozása jelenthet károkozást, vagy jogellenes bércsökkentést csakúgy, mint például testi épség elleni bűncselekmény megvalósítását. Megtorlásnak minősül, ha a munkaviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert a munkavállaló korábban – akár saját helyzete, akár munkatársa helyzete miatt – diszkriminatív bánásmódra panaszkodott, azt jelezte. Ez esetben

<sup>156</sup> E jogszabályokban pedig éppenséggel a viktimizáció a hátrányos megkülönböztetés harmadik, alapvető formája a közvetlen és a közvetett diszkrimináció mellett.

a megtorlás megállapítása mellett helye lehet a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapításának is munkaügyi bíróság előtti eljárásban.

Annyit azonban érdemes leszögezni, hogy – tekintetbe véve az Ebktv. 19. § (1) bekezdését – a sérelmet szenvedettnek nem pusztán *hátrányt* kell elszenvednie, hanem jogsérelmet. Kérdés, hogy a bizonyítási szabályok körében elégséges-e a hátrány bizonyítása, hiszen az egyenlő bánásmód megsértése formáinak meghatározásakor a jogalkotó sem a közvetlen, sem a közvetett diszkriminációnál nem használja a jogsérelem kategóriáját, míg a bizonyítási szabályoknál már kifejezetten jogsérelmet szenvedett személyt említ. Ez utóbbi szabályt figyelembe véve azonban úgy tűnik, hogy a megtorlást állítónak is csak hátrányt kell bizonyítania, továbbá azt a tényt, hogy kifogást emelt, eljárást indított vagy abban közreműködött és az eljárás az egyenlő bánásmód megsértése miatt vagy azzal összefüggésben indult és folyik. Ezt követően fordul a bizonyítási teher. Érdekes, hogy Hollandiában a megtorlás miatti eljárásokban a bizonyítási kötelezettség nem a bepanaszoltat terheli, azaz nem fordul meg a bizonyítási teher.

Az angol megtorlás-fogalom annyiban különbözik a Faji irányelv meghatározásától és ily módon az Ebktv.-beli fogalomtól, hogy az eljárás miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítettnek más, hasonló helyzetben lévőhöz képest kell ilyen bánásmódban részesülnie. A *Kirby v. Manpower Services Commission* 1980-as ügyben a munkaügyi fellebbviteli bíróság éppen azért nem állapított meg megtorlást azon munkavállaló esetében (aki a faji megkülönböztetést tiltó rendelkezések esetleges megsértésével kapcsolatos bizalmas információkat hozott nyilvánosságra, amiért alacsonyabb kategóriába sorolták), mert a bíróság szerint a munkáltató ugyanígy kezelte volna azt a munkavállalót, aki más jellegű bizalmas információkat szellőztet meg.

A megtorlással kapcsolatos angol gyakorlat leginkább a *Chief Constable of West Yorkshire Police v. Khan* (2001) ügyben érhető tetten. A felperes, a rendőrségnél dolgozó indiai származású Khan előléptetési kérelmeit a szervezeten belül sorra elutasították. Khan meggyőződése volt, hogy minderre származása miatt kerül sor, ezért pert indított a munkáltatója ellen diszkrimináció miatt. A per során azonban egy másik rendőrségre jelentkezett munkavállalás céljából, ahonnan referenciát kértek, amit azonban jelenlegi munkavállalója nem adott ki, tekintettel a folyamatban lévő perre, aminek központi kérdése a munkavállaló képességeinek értékelése. Erre tekintettel Khan új eljárást indított, mivel véleménye szerint a referenciát megtorlásból nem adták ki.

Az ügyben a Lordok Háza hozott ítéletet, ebben lefektette azt a hármas kritériumrendszert, amit megtorlási ügyekben a bíróságoknak vizsgálniuk kell. Elsőként azt kell eldönteni, hogy *megvalósult-e a hátrány okozása* (Khan esetében ezt a kérdést igenlően döntötte el a bíróság tekintettel a referencia ki nem adására). A második eldöntendő kérdés, hogy *van-e a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő más személy*. E körben kétféle megközelítés nyerhet teret: az egyik alapján az összehasonlítás alapja pusztán az, hogy például az egyik munkavállalót elbocsátják – azaz a hátrány bekövetkezik – míg munkatársát nem. A másik típusú megközelítés körében azonban az összehasonlítást az alapján végzik el, miszerint az egyik munkavállaló eljárást indít faji megkülönböztetés miatt a munkáltatója ellen, míg az ezzel összehasonlított munkatárs szintén eljárást kezdeményezett, de más alapon – kérdés, hogy melyikük milyen bánásmódban részesült.

Khan ügyében a bíróság arra jutott, hogy az előbbi megközelítés alapos és helyes, erre tekintettel Khan esetében a hátrányos bánásmódot megállapította. Végezetül azt vizsgálta a

bíróság, hogy miért alkalmazta ezt a munkáltató: ha azért, mert a munkavállaló eljárást indított, akkor a megtorlás megvalósul. Khan esetében viszont a bíróság kifejtette, hogy a munkáltató jogszerűen nem adta ki a referenciát, ezzel ugyanis el akarta kerülni, hogy a folyamatban lévő per befejezését megelőzően más tudomására hozza a (per tárgyát képező) munkavállaló képességeinek értékelését.

Megtorlásnak minősül, ha a munkaviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert a munkavállaló korábban – akár saját helyzete, akár munkatársa helyzete miatt – diszkriminatív bánásmódra panaszkodott, azt jelezte. Ez esetben a megtorlás megállapítása mellett helye lehet a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapításának is munkaügyi bíróság előtti eljárásban.

### Előnyben részesítés

**11. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az**

**a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy**

**b) a párt ügyintéző és képviselői szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításának során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.**

**(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.**

A törvény 11. §-a az Alkotmány 70/A § (3) bekezdésével összhangban rendelkezik a megerősítő intézkedések (a Faji és Foglalkoztatási Irányelvekben: *positive action*) megengedhetőségéről, nem tekintve az ilyen intézkedéseket hátrányos megkülönböztetésnek. Amennyiben valakit egy előnyben részesítő rendelkezés miatt ér hátrányos megkülönböztetés, igényét nem viheti sikerre, amennyiben a rendelkezés megfelel a törvényi feltételeknek. Ilyen esetben a rendelkezést hozó mentesül a felelősség alól.

A 11. § általános szabályát ágazat-specifikus szabályok cizellálják a foglalkoztatás (23. § - előnyben részesítési kötelezettség), a szociális biztonság és egészségügy (25. § (2) bekezdés - többletjuttatások), valamint az oktatás területén (29. § - előnyben részesítési kötelezettség), amelyek azonban nem teremtenek többletfeltételeket az előnyben részesítés jogszerűsége tekintetében. A többi, a törvény által kiemelt illetve nem érintett ágazatra szintén a 11. § rendelkezései irányadók.

Az előnyben részesítés csak az általános és különös feltételek megléte esetén jogszerű. E feltételek követik az Alkotmánybíróság és az Európai Bíróság vonatkozó esetjogát. Az általános és az ágazat-specifikus előnyben részesítő rendelkezés jogszerűségének feltétele egyaránt, hogy

- az kifejezetten megjelölt társadalmi csoportot célozza meg,
- e csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányuljon,
- törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapuljon és határozott időre vagy határozott

feltétel bekövetkeztéig szóljon, vagy a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításának során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesüljön, és

- ne sértsen alapvető jogot, ne biztosítson feltétlen előnyt, és ne zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

A munkaügyi kapcsolatok rendezésének európai hagyományait követve a törvény nem csupán a törvényben, illetve a törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben biztosított előnyben részesítést tekinti jogszerűnek, hanem, biztosítva a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek autonómiáját, a kollektív szerződésben előírt rendelkezéseket is. Ezzel megjeleníti az átültetett közösségi joganyagban például a szakszervezeteknek biztosított szélesebb érdekvédelmi mozgásteret. Ugyanez a belső autonómia érvényesül a politikai pártok esetében is, teret engedve a néhány európai országban már bevett, a nők és kisebbségek politikai szerepvállalását elősegítő jelöltállítási gyakorlat meghonosodásának is.

A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó európai bírósági esetjogban kimunkált tesztet emeli át a törvény 11. § (3) bekezdése, amikor elvárja, hogy az előnyben részesítő rendelkezés ne biztosítson feltétlen előnyt, és ne zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését.<sup>157</sup>

Fontos hangsúlyozni, hogy az előnyben részesítés nem téveszthető össze az állami társadalompolitika egyes intézkedéseivel, amelyek például a szociális ellátások, az iskolai integrációs állami normatíva vagy a kedvezményes lakáshitelek jogosulti körét érinthetik. E társadalompolitikai intézkedések a költségvetési források újraelosztását szolgálják, nem pedig olyan célszámokat, illetve arányokat határoznak meg, mint az európai bírósági gyakorlatból ismert ügyek. Míg utóbbiakban általában egy munkáltató vonatkozásában előírt, a nőknek a munkavállalókon belüli meghatározott arányának eléréséig tartó, a férfikkal szemben fennálló előnyben részesítési kötelezettséggel kapcsolatban merültek fel viták. A társadalompolitikai intézkedések elsődleges célja nem az esélyegyenlőtlenségek ilyen kiegészítése, hanem szociális alapellátások illetve olyan szolgáltatások biztosítása, amelyekből korábban sem részesülhetett a célcsoport tagjain kívül más. Ilyen például az Oktatási Minisztérium roma ösztöndíj programja. Amíg tehát a női munkavállalók arányának kiegyenlítését célzó intézkedés többlétszolgáltatást nem nyújt, s csak bizonyos ideig zárja el a férfi munkavállalókat a munkához jutástól, addig a szociálpolitikai intézkedés lényege a többlétszolgáltatás, és az, hogy az intézkedés meghozatala nem zár el addigi jogosultakat e szolgáltatástól.

A törvényi megfogalmazásból egyértelműen kitűnik, hogy annak megítélésénél, vajon előnyben részesítést biztosító rendelkezésről van-e szó, és ennek megfelelően a rendelkező mentesülhet-e egy esetleges hátrányos megkülönböztetés miatt indított eljárásban a felelősség alól, a jogalkalmazóknak tekintettel kell lenniük a magyar Alkotmánybíróság irányadó tesztjén kívül az Európai Bíróság állandóan fejlődő és csiszolódó esetjogára is. Amennyiben törvény, vagy törvényi felhatalmazáson alapuló kormányrendelet előnyben részesítő rendelkezéseit *in abstracto* támadják, arra a törvény személyi hatálya miatt továbbra is az alkotmányossági normakontroll szabályai az irányadók.

---

<sup>157</sup> Lásd például Case C-450/93 Kalanke v Bremen, [1995] ECR I-3051, Case C-490/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, [1997] ECR I-6363, Case C-158/97 Badeck v Hessischer Ministerpräsident, [2000] All ER (EC) 289 és Case C-407/98 Abrahamsson v Fogequist, Judgement of 6 July 2000.

Előfordulhat a gyakorlatban, hogy egy látszólag előnyben részesítő rendelkezés nem felel meg a törvényi feltételeknek. Ez a helyzet állhat elő akkor, amikor például egy munkáltató írásban úgy rendelkezik, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók munkügyi helyzetének elősegítése érdekében a munkavállalók maximum 10 százalékát fogyatékkal élőknek kell kitennie, ám ezen arány elérését követően további fogyatékkal élő munkavállalók nem vehetők fel. E rendelkezés két szempontból sem felelne meg a törvényi feltételeknek. Egyrészt, nem a megfelelő jogforráson alapul, másrészt a 10% fölötti fogyatékkal élő munkavállalók egyenlő bánásmódhoz és munkához való jogát sérti.

#### Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások

### **12. § Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények az e fejezetben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során - érvényesíthetők.**

Az elmúlt időszakban jelentősen változtak a közigazgatási hatóságok eljárását szabályozó rendelkezések, s az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése során az eljárás az általánostól nagymértékben eltérő szabályok szerint folyik.

A törvény 12. §-a értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során érvényesíthetők. A törvény 13. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szerv ellenőrzi. Annak megállapítása során, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, az Egyenlő Bánásmód Hatóság a 14. § (2) bekezdése szerint a Ket. rendelkezései szerint jár el.

Az oktatási jogok miniszteri biztosa a végrehajtó hatalomtól függő intézmény. Hatásköre eleddig kiterjedt lényegében valamennyi, olyan kisebbség elleni diszkrimináció vizsgálatára, melyeket a törvény is véd,<sup>158</sup> ám a fogyatékos tanulókon túl ezzel a hatáskörével igen korlátozottan élt.<sup>159</sup> Mind a munkaügyi, mind pedig a fogyasztóvédelmi felügyelet államigazgatási szervek, melyek rendkívül széles körű vizsgálati és bírságolási jogosultsággal rendelkeznek.<sup>160</sup> A fogyasztóvédelmi eljárásokban régóta bevett szokás a tesztelés egy formája, a próbavásárlás.<sup>161</sup> Ezeket azonban eddig sem a romák, sem a nők védelmében nem gyakorolták elég gyakran.<sup>162</sup>

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed többek között a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, a nők és fiataloké, valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályoknak, a munkabérrre vonatkozó rendelkezéseknek és a szakszervezeti tisztségviselők többletjogainak megtartására.<sup>163</sup> A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megtartását azonban csak személyes bejelentésre vizsgálhatja a felügyelet.<sup>164</sup> Itt érdemes

<sup>158</sup> Vö. a Közokt. tv. törvénynek az Ebktv. 45. § (1) bekezdésével hatályon kívül helyezett 4. § (7) bekezdését az Ebktv. 8. §-ával.

<sup>159</sup> Lásd éves jelentéseit az alábbi címen: <http://www.oktbiztos.hu/ugyek>.

<sup>160</sup> Lásd: Met. és Fgy. tv.

<sup>161</sup> Fgy. tv. 47. § (2) bekezdés

<sup>162</sup> Lásd például O. I. G. és Cs. J. fogyasztóvédelmi ügyét a Magyar Helsinki Bizottság 2003-as aktái között.

<sup>163</sup> Met. 3. § (1) bekezdés d, e, g, és m, pontok.

<sup>164</sup> Met. 3. § (2) bekezdés



kiemelni, hogy az Ebktv. a közszférában való foglalkoztatás területén a Hatóság hivatalbóli eljárását is engedi.<sup>165</sup> Az jogértelmezési kérdés, hogy a Hatóság e körben vizsgálatot hivatalból csak a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, valamint ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, illetve a fegyveres erők és rendvédelmi szervek, vagy az összes törvényben kötelezett szerv ellen indíthat-e.<sup>166</sup> Lényeges, hogy a megszorító értelmezés győzelme esetén a magánmunkáltatók diszkriminatív gyakorlata ellen hivatalból nem lehet majd eljárni.

A munkaügyi felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelezettség nélkül ellenőrzést tarthat és ezzel összefüggésben hang - és képfelvételt készíthet, valamint a nyilvántartásokat legfeljebb három munkanapra bevonhatja.<sup>167</sup> A hátrányos megkülönböztetés megtartásával kapcsolatban folytatott vizsgálat során megfordul a bizonyítási teher.<sup>168</sup>

A fogyasztóvédelmi eljárás az alábbi tényállásokon keresztül érintheti az egyenlő bánásmód követelményét: a szolgáltató a nyitva tartásra vonatkozó szabályokat megszegi, a szolgáltatás nyújtását jogosulatlanul megtagadja illetve a vásárlók könyvét szabálytalanul kezeli – tehát például nem engedi a diszkrimináció tényét oda bejegyezni.<sup>169</sup> Bár a fogyasztóvédelemben kitüntetett szerephez jut a békéltetés, az vitatott lehet, hogy vonatkozik-e az egyenlő bánásmód követelményéhez kapcsolódó tényállásokra is.<sup>170</sup>

A fogyasztóvédelmi felügyelőség ellenőrzést tarthat, és próbavásárlást végezhet.<sup>171</sup> Ennek keretében példának okáért tesztelheti, hogy a szolgáltató cigány ügyfeleket beenged illetve kiszolgál-e, s hogy a kerek kocsisok be tudnak-e jutni a szolgáltatás helyére. Vizsgálhatja azt is, hogy a szolgáltató által megfogalmazott viselkedési szabályok úgy érvényesülnek-e, hogy a szegényesebben öltözködőket kizárják a szolgáltatás igénybevételéből. Ez esetben ugyanis felmerül a társadalmi helyzeten alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés gyanúja.

Mindkét felügyelőség szabhat ki bírságot és szabálysértési eljárásokat is indíthat.<sup>172</sup> A Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőség pedig keresetet indíthat a szolgáltató ellen, ha annak jogellenes tevékenysége a fogyasztók széles körét érinti, jelentős nagyságú hátrányt okoz, vagy a sérelmet szenvedett fogyasztók személye nem állapítható meg.<sup>173</sup>

Az Ebktv. és a fogyasztóvédelmi, valamint a munkaügyi ellenőrzésről szóló szabályozás nem határoz meg határidőt az igényérvényesítéssel kapcsolatosan.<sup>174</sup> Egyedül a közérdekű keresetindítás esetén állapít meg határidőt a jogszabály a fogyasztóvédelmi hatóság részére.<sup>175</sup>

---

<sup>165</sup> Ebktv. 15. § (5) bekezdés

<sup>166</sup> Vö. az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a, pontját, a 15. § (5) bekezdését és a 18. § (2) bekezdését.

<sup>167</sup> Met. 4. § (1) bekezdés és (2) bekezdés d, pont, valamint (3) bekezdés

<sup>168</sup> Met. 8. § (4) bekezdés

<sup>169</sup> Fgy. tv. 6. § c, f, és g, pontok.

<sup>170</sup> Fgy. tv. 19. § (1) bekezdés „A békéltető testület hatáskörébe az áruk és szolgáltatások minőségével, biztonságosságával és a termékfelelősségi szabályok alkalmazásával, valamint a szerződések megkötésével és teljesítésével kapcsolatos fogyasztói jogviták bírósági eljáráson kívüli rendezése tartozik.” A szolgáltatás nyújtásának megtagadása például a szerződés megkötésével kapcsolatos jogvitára adhat alapot.

<sup>171</sup> Fgy. tv. 47. § (2) és (3) bekezdés

<sup>172</sup> Fgy. tv. 48. § (1) bekezdés és Met. 6. §.

<sup>173</sup> Fgy. tv. 39. §. A keresetindítás határideje egy év. A közérdekű igényérvényesítés nem érinti az egyéni vásárló polgári igényérvényesítéshez való jogát.

<sup>174</sup> Lásd: Fgy. tv. X. fejezete és Met. szabályai.

A munkaügyi hatóság jogosult a tényállás felderítését követően a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti jogviszony minősítésére,<sup>176</sup> ennek keretében akár megállapíthatja a foglalkoztatási jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását is.<sup>177</sup> Ez a szankció rendkívül konstruktív lehet például felvétel diszkriminatív megtagadása esetén, és hasonló alkalmazását az Ebktv. a Hatóság részére nem teszi lehetővé.

A Hatóság rendelkezésére álló első három típusú szankciót a munkaügyi felügyelet is alkalmazhatja, bár a jogsértő magatartás folytatásának tiltására ágazat-specifikus szankciói is vannak. A munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság első körben ötvenezertől kettőmillió forintig terjed, több norma megsértése, illetve újabb jogsértés esetén azonban hatmillió forint a felső határ.<sup>178</sup> A munkaügyi ellenőrzés szankcióiról elmondottak igazak a fogyasztóvédelmi felügyelőségekre is, bár itt a törvény nem határozza meg a fogyasztóvédelmi bírság mértékét.<sup>179</sup> Noha vitatható, hogy az egyenlő bánásmód sérelmének esetében is érvényesíthető ez a szankció, a kisebbségi biztos szankciókkal kapcsolatban tett megjegyzéseinek fényében kiemelendő, hogy a fogyasztóvédelem elrendelheti az üzlet bezárását is.<sup>180</sup>

A gyakorlatban természetesen felmerül majd a kérdés, hogy a panaszosnak közigazgatási eljárást vagy pert érdemes-e indítania. A döntéshez az alábbi szempontokat érdemes figyelembe venni. A Hatóság és a felügyelet eljárásában is megjelenő szankciókat megtalálhatjuk a peres jogérvényesítés alapját adó személyiségi jogi igényeknél. A magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése esetén lehet polgári bíróság előtt követelni a jogsértés megállapítását; a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a jövőbeni jogsértéstől; nyilatkozat adását; a jogsértést megelőző állapot helyreállítását; kártérítést és közérdekű bírság kiszabását.<sup>181</sup>

A per kontra közigazgatási eljárás kérdéséhez kapcsolódik, hogy a sérelmet szenvedett fél felé történő teljes körű reparációt nem lesz könnyű biztosítani a törvény szankciórendszerén belül, de nem lenne ez könnyebb feladat más közigazgatási eljárásokban sem, hiszen a sérelmet szenvedett félnek fizetett kártérítéssel való reparáció ezekben szóba sem jöhet, ehhez mindenképpen polgári illetve munkaügyi pert kell indítani. A kártérítés megállapítása bírósági hatáskörbe tartozik. A reparáció másik formája azonban megtalálható valamennyi itt vizsgált hatóság rendelkezésére álló szankciók között, ugyanis mindegyik elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését. Ez konkrét ügyekben jelentheti a szolgáltatásra, iskolai felvételre, szegregált osztályok felszámolására, azonos munkáért azonos bér fizetésére, stb. kötelezést.

A munkajogban érdekes helyzet állhat elő, ha a felvétel diszkriminatív megtagadása miatt kéri a panaszos a Hatóság eljárását. A munka törvénykönyve szerint ugyanis ekkor nem lehet őt felvenni, ha az állást már mással betöltötték.<sup>182</sup> Hasonló tiltást azonban nem találunk a Hatóság eljárására vonatkozó szabályok között. A Hatóság előtti eljárás mellett szól az is, hogy az itt felhalmozódó specializált szaktudás miatt a bizonyítás könnyebb lesz. Miután a Hatóság előtti eljárás nem zárja ki a későbbi pertést, az eljárási kockázatok minimalizálása

---

<sup>175</sup> Fgy. tv. 39. § (2) bekezdés, vö. 114. számú lábjegyzettel.

<sup>176</sup> Met. 1. § (5) bekezdés

<sup>177</sup> Met. 6. § (1) bekezdés h) pontja.

<sup>178</sup> Met. 6. § (1) bekezdés a, b, c, és f, pontok és 7. § (3) bekezdés A (4) bekezdés értelmében húsz főnél kevesebb foglalkoztatott esetében a bírság maximum hárommillió forint.

<sup>179</sup> Fgy. tv. 47. § (1) bekezdés a-d, pont és 48. §.

<sup>180</sup> Fgy. tv. 47. § (1) bekezdés e, pont.

<sup>181</sup> Ptk. 84. § (1) és (2) bekezdés

<sup>182</sup> Mt. 5. § (2) bekezdés

érdekében érdemes először mindenképp a Hatósághoz fordulni, természetesen a határidők figyelemmel kísérése mellett.

Eljárás e törvény megsértése esetén

**13. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szerv (a továbbiakban: hatóság) ellenőrzi.**

**(2) A hatóság a Kormány irányítása alatt működik, felügyeletét a Kormány kijelölt tagja látja el.**

**(3) A hatóság az e törvényben meghatározott feladatkörében nem utasítható.**

**(4) A hatóság költségvetése a felügyeletét ellátó miniszter költségvetési fejezetén belül önálló címet képez.**

A törvényhez fűzött magyarázat szerint speciális antidiszkriminációs intézményként a hatóság részt vesz a tárgykört érintő kormányzati tevékenység alakításában (jogszabálytervezeteket véleményez, döntési és szabályozási javaslatokat tehet), a közvélemény tájékoztatásában, és az egyenlő bánásmód érvényesítésének hazai helyzetéről tudósító jelentések elkészítésében. Ez utóbbi feladatok teljesítésével a faji diszkrimináció területén betölti a Faji Egyenlőségi Irányelvben létrehozni rendelt nemzeti szerv szerepét. Az irányelv 13. cikke szerint a tagállamok kijelölnek egy vagy több szervet, amelyek feladata annak ösztönzése, hogy a személyek faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmódja megvalósuljon.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi. Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot a Kormány 2005. január 1. napján hatályba lépett rendeletével állította fel.<sup>183</sup>

A hatóságot elnök vezeti, akit a esélyegyenlőségért felelős miniszter és az igazságügy miniszter együttes javaslatára a miniszterelnök nevez ki és ment fel. A kinevezés a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény megfelelő rendelkezéseinek alkalmazásával határozatlan időre történik.<sup>184</sup> A hatóságot az esélyegyenlőségi ügyekért felelős miniszter felügyeli, aki jelenleg az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Miniszter.

A hatóság utasíthatóságának tilalma a függetlenségének garanciáját hivatott biztosítani, a pénzügyi függetlenség mértéke azonban vitatott, tekintettel arra, hogy a korábban hatályos, nagyobb pénzügyi függetlenséget biztosító rendelkezéseket megváltoztatták.<sup>185</sup>

**13. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szerv (a továbbiakban: hatóság) ellenőrzi.**

**(2) A hatóság a Kormány irányítása alatt működik, felügyeletét a Kormány kijelölt tagja látja el.**

**(3) A hatóság az e törvényben meghatározott feladatkörében nem utasítható.**

**(4) A hatóság költségvetése a felügyeletét ellátó miniszter költségvetési fejezetén belül önálló címet képez.**

<sup>183</sup> 362/2004. (XII.26.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés.

<sup>184</sup> 362/2004. (XII.26.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés.

<sup>185</sup> Az Ebktv. 13. § (4) bekezdésének korábbi szövege: A hatóság fejezeti jogosítványokkal felhatalmazott költségvetési szerv, amelynek költségvetése a Miniszterelnöki Hivatal költségvetési fejezetén belül önálló címet képez. Hatályos: 2005. május 9. napjáig, jelenlegi szöveget beillesztette: 2005. évi XXVI. törvény 65. §-a.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló kormányrendelet<sup>186</sup> 1. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi. A hatóság alapfeladataiként a törvény 14. §-ának (1) bekezdésében meghatározott feladatokat látja el. Az 1. § (2) bekezdés alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság felügyeletét jelenleg az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Miniszter, valamint az Igazságügyminiszter látja el. A Hatóság címe: Budapest, Margit krt. 85. VII. em. Telefonszámai: 336-7843, 336-7851. Faxszáma: 336-7445. Honlapja elérhető a [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) címen.

A kormányrendelet az alábbiak szerint rendelkezik a Hatóság szervezetéről és vezetőiről<sup>187</sup>:

2. § (1) *A hatóságot elnök vezeti, akit a miniszter és az igazságügyminiszter együttes javaslatára a miniszterelnök nevez ki és ment fel. A kinevezés a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) megfelelő rendelkezéseinek alkalmazásával határozatlan időre történik.*

(2) *Elnökké és elnökhelyettesé az a magyar állampolgárságú, büntetlen előéletű, választójoggal rendelkező, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése vagy az emberi jogok védelme területén kiemelkedő tudással rendelkező jogász nevezhető ki, aki jogi szakvizsgával és legalább öt éves, jogi végzettséghez kötött munkakörben vagy a közigazgatásban eltöltött szakmai gyakorlattal rendelkezik.*

(3) *Az elnök a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően irányítja a hatóság gazdálkodását, ellátja képviselői és gyakorolja a munkáltatói jogokat az elnökhelyettes és a hatóság köztisztviselői tekintetében.*

(4) *Az elnök tekintetében a munkáltatói jogokat - a kinevezés és a felmentés kivételével - a miniszter gyakorolja.*

3. § *A hatóság elnökhelyettesét a Ktv. megfelelő rendelkezéseinek alkalmazásával az elnök határozatlan időre nevezi ki és menti fel.*

4. § (1) *A hatóság szervezeti és működési szabályzatát az elnök állapítja meg, és azt a miniszter hagyja jóvá.*

(2) *A hatóság szervezeti és működési szabályzatát a hatóság honlapján közzé kell tenni.*

#### **14. § (1) A hatóság**

**a) kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, a vizsgálat alapján határozatot hoz;**

**b) a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indít a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;**

**c) véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tervezeteit;**

**d) javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;**

**e) rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;**

**f) feladatainak ellátása során együttműködik a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;**

<sup>186</sup> 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet

<sup>187</sup> A kormányrendeletből idézett részek dőlt, míg az Ebktv.-ből idézett részek vastag betűvel szerepelnek.

- g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;**  
**h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;**  
**i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;**  
**j) évente jelentést készít a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.**

A kormányrendelet 5. §-a értelmében a Hatóság a törvény 14. §-a (1) bekezdésének *a)* pontjában biztosított hatáskörében lefolytatott eljárásokban a vonatkozó jogszabályokban foglaltak mellett a 6-15. §-okban foglaltak szerint jár el.

### **Az eljárásban részt vevő ügyfelek**

*6. § E rendelet alkalmazásában:*

*a) kérelmező: az a természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet, aki vagy amely az Ebktv. 15. § (1) bekezdés a) pontja vagy 20. § (1) bekezdés b) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének magállapítását maga kezdeményezte, vagy arra jogosult lett volna és az eljárásban ügyfélnek minősül;*

*b) eljárás alá vont személy: az a természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet is, akivel vagy amellyel szemben az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértésének megállapítására irányuló eljárást folytatják.*

A kérelmező megfelel a törvény sérelmet szenvedett fél fogalmának.

### **Elintézési határidő**

*7. § (1) A hatóság az érdemi határozatot a kérelem előterjesztésétől, illetőleg az eljárás hivatalból történő megindításától számított hetvenöt napon belül hozza meg.*

*(2) A hatóság az érdemi határozatot soron kívül, de legkésőbb a kérelem előterjesztésétől, illetőleg az eljárás hivatalból történő megindításától számított negyvenöt napon belül hozza meg, ha*

*a) az ügyfél kiskorú,*

*b) az eljárás megindítását az állampolgári jogok országgyűlési biztosáról szóló 1993. évi LIX. törvény 18. §-ának (3) bekezdése alapján az országgyűlési biztos kezdeményezte, vagy*

*c) az eljárás megindítását az ügyész kezdeményezte.*

### **Idézés**

*8. § (1) A hatóság a székhelyén lakcímmel nem rendelkező személyt, ha személyes meghallgatása az eljárás során szükséges, azon önkormányzat polgármesteri hivatalának a székhelyére idézi, amelynek székhelyén lakik vagy tartózkodik. Az idézett személy meghallgatását a hatóság foganatosítja.*

*(2) Ha az eljárás során a hatóság tárgyalást tart, az ott meghallgatandó személyeket azon önkormányzat polgármesteri hivatalának a székhelyére idézi, amelynek székhelyén a kérelmező lakik vagy tartózkodik.*

*(3) Amennyiben az eljárás alá vont személy az (1)-(2) bekezdésekben megjelölt*

*a) önkormányzat vagy az önkormányzat részvételével működő önkormányzati társulás,*

*b) az a) pont alatti szervek által fenntartott költségvetési szerv,*

*c) az a) pont alatti szervek által alapított vagy támogatott alapítvány, közalapítvány, társadalmi szervezet, vagy*

*d) az a)-b) pontok alatti szervek részvételével működő gazdasági társaság, a személyeket a lakóhelyéről, illetőleg tartózkodási helyéről legjobban megközelíthető, nem érintett települési önkormányzat polgármesteri hivatalának a székhelyére kell idézni.*

*(4) Amennyiben az (1)-(3) bekezdés szerinti rendelkezések alkalmazása aránytalan nehézséggel vagy az eljárás elhúzódásával járna, a meghallgatandó személyeket a hatóság - a megjelenéssel járó költségek megtérítése mellett - székhelyére is idézheti.*

Az idézésre vonatkozó rendelkezések a sérelmet szenvedett felek igényérvényesítésének megkönnyítése érdekében főszabályként azt írják elő, hogy a Hatóság a személyes meghallgatást is igénylő eljárási cselekményét a fél lakóhelyéhez legközelebb folytassa le.

### **Tárgyalás a bejelentésre indult eljárásban**

*9. § (1) A hatóság a bejelentésre indult eljárásban - a (2) bekezdésben meghatározott esetek kivételével - tárgyalást tart.*

*(2) A hatóság a tárgyalás tartását mellőzheti, ha*

*a) a kérelem nyilvánvalóan alaptalan,*

*b) az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű és annak eldöntésére az iratok alapján mód van,*

*c) a tárgyalás tartása - különös tekintettel a 8. § (2) bekezdésében meghatározottakra - aránytalan nehézséggel jár*

*d) a kérelmező érdekeit sérti, vagy*

*e) azt a kérelmező kifejezetten kéri.*

*(3) A hatóság az ügyfelek között létrejött egyezséget csak a kérelmező és az eljárás alá vont személy együttes jelenléte mellett megtartott tárgyaláson foglalhatja határozatba.*

*(4) A hatóság a tárgyalás mellőzéséről külön határozatban dönt. A tárgyalás mellőzését elrendelő határozattal szemben bírósági felülvizsgálatnak nincs helye.*

A Hatóság főszabályként tárgyalást tart, amely azonban számos esetben nem szolgálja az eljárást kezdeményező ügyfél érdekeit. Ezeket az eseteket a 9. § (2) bekezdése sorolja fel, és egyben adja meg a lehetőséget a tárgyalás tartásának mellőzésére. A fentebb kifejtettek szerint a közigazgatási eljárás biztosítása azon hátrányokat hivatott ellensúlyozni, amelyek a diszkriminációt jellemzően elszenvedőket köztudomásúan elrettentik a jogérvényesítéstől. A hátrányos megkülönböztetés számtalan esetben stigmatizációval jár együtt, illetve magában hordozza a megtorlás veszélyét. Az esetek jelentős részében pontosan rossz igényérvényesítő képességük miatt szenvednek el bizonyos társadalmi csoportok tagjai gyakrabban hátrányos megkülönböztetést. Ilyen körülmények mellett irracionális lenne a Hatóság előtti eljárásban a kontradiktórius bírósági eljárás szabályait automatikusan leképezni.

*10. § (1) A hatóság tárgyalása - ha e kormányrendelet másként nem rendelkezik - nyilvános.*

*(2) A hatóság a nyilvánosságot indokolt határozatával az egész tárgyalásról vagy annak egy részéről kizárhatja, ha az államtitok, szolgálati titok, üzleti titok vagy külön törvényben meghatározott más titok megőrzése végett feltétlenül szükséges.*

*(3) A hatóság a nyilvánosságot a közérkölcös védelmében, valamint az ügyfél kérelmére abban az esetben is kizárhatja, ha az a fél személyiségi jogainak védelme érdekében indokolt.*

*(4) A hatóság - kérelmére - a kérelmezőt és az egyenlő bánásmód követelményének megsértését bejelentő más személyt az eljárás alá vont személy távollétében hallgatja meg.*

(5) A hatóság a zárt tárgyalás elrendeléséről, valamint az eljárás alá vont személy távollétében történő meghallgatásról határozatot hoz. A zárt tárgyalást, illetőleg a (4) bekezdés szerinti módon történő meghallgatását elrendelő határozata ellen bírósági felülvizsgálatnak nincs helye.

11. § (1) A tárgyalás megnyitása után a hatóság röviden ismerteti a tárgyalás előkészítése során keletkezett azon iratokat, amelyekbe a jelen lévő ügyfelek külön jogszabály rendelkezései szerint betekintheznek.

(2) A kérelmező álláspontjának ismertetése után az eljárás alá vont személy ismerteti az ügyvel kapcsolatos álláspontját.

(3) A hatóság - ha ez a tényállás megállapításához szükséges - az ügyfeleket felhívja nyilatkozataik megtételére, és lefolytatja a bizonyítási eljárást.

(4) A tárgyalás berekesztése előtt a hatóság köteles az ügyfeleket erre figyelmeztetni és megkérdezni, hogy kívánnak-e még valamit előadni.

### **Szakértő közreműködése az eljárásban**

12. § Ha az eljárás során szakértő kirendelése szükséges, a hatóság - megfelelő szakértelemmel rendelkező saját köztisztviselő hiányában, ha ez az ügyfél érdekeit nem sérti - elsősorban azt a szervet keresi meg, amelynél a jogaiban sértett személy az Ebktv. 15. §-a (1) bekezdésének b) pontja alapján az eljárást szintén megindíthatta volna.

A társszerv szakértőjének bevonásáról rendelkező szakasz célja egyrészt az eljárás költségeinek csökkentése, másrészt az egyenlő bánásmód követelménye iránti érzékenyítés elősegítése a Hatósággal együttműködő közigazgatási hatóságok tisztségviselői körében.

### **A bizonyítási eljárás különös szabályai**

13. § (1) A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának ellenőrzésére tesztelést végezhet, amelynek során az eljárás alá vont személy magatartásának, intézkedésének, feltételének, mulasztásának, utasításának vagy gyakorlatának (a továbbiakban együtt: rendelkezésének) vonatkozásában azonos helyzetbe hoz valamely, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott helyzetükben, tulajdonságukban vagy jellemzőjükben (a továbbiakban együtt: tulajdonság) különböző, de egyéb tekintetben hasonló tulajdonságú személyeket, és az eljárás alá vont személy rendelkezését az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szempontjából megvizsgálja.

(2) A tesztelés eredménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások során bizonyítékként felhasználható.

(3) A hatóság az (1) bekezdésben megjelölt vizsgálat során, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében közreműködőt, továbbá az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvényben meghatározottak alapján alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező munkavállalót is igénybe vehet. A közreműködő személy részére a hatóság megbízólevelet állít ki, amely tartalmazza a közreműködő nevét, továbbá, hogy mely eljárás alá vont személynél milyen típusú ellenőrzést folytathat le.

A közvetlen hátrányos diszkrimináció, illetve a diszkriminatív gyakorlat bizonyításában kiemelkedő szerepe van az ún. tesztelési eljárásnak, amelyet a kormányrendelet 13. §-ában nevesít, és részletesen szabályoz. A tesztelés bevett gyakorlat az Európai Unió számos tagországában, leginkább faji és fogyatékoságon alapuló diszkrimináció bizonyítására. Hazánkban civil szervezetek honosították meg alkalmazását, s a polgári és közigazgatási

eljárás szabad bizonyítási rendszere alapján semmi nem zárja ki azt, hogy bizonyítékként felhasználják.

A tesztelés lényege, hogy miután a diszkriminatív rendelkezéseknek, incidenseknek ritkán akad szemtanúja, azok ellenőrzött körülmények közötti rekonstruálásával tanúbizonyítékot szerezzenek be a korábbi, illetve a tesztelés idején fennálló hátrányos megkülönböztetésre. Az eljárás hasonlít a fogyasztóvédelmi eljárásból ismert próbavásárlásra. A Hatóság eljárásában alkalmazott tesztelők és a Hatóság között a tesztelés lefolytatására és a későbbi tanúvallomások megtételére a (3) bekezdésben szabályozottak szerint külön jogviszony jön létre, a tesztelés folyamatának dokumentációja az esetleges megbízási szerződéseket magában foglalja.

A teszteléssel kapcsolatban két fő fenntartást említenek meg a jogalkalmazók. Egyrészt, hogy a múltbéli, eredeti diszkrimináció megtörténtét a jogalkalmazói mérlegelés szerint nem minden esetben képes egy időben később játszódnó tesztelés bizonyítani. Másrészt, hogy a tesztelés lényegében egy provokációval ér fel: ezen álláspont szerint a tesztelés valódi célja az, hogy rábírnjon egy munkáltatót, hogy a tesztelés körülményei között diszkrimináljon a felvételi rendben, illetve egy adott vendéglátót, hogy a szórakozóhelyre való beengedés során hátrányos megkülönböztetést tegyen. Mindkét fenntartással kapcsolatban relevanciája van annak, hogy milyen módon válik egy adott munkáltató vagy szolgáltató tesztelés 'célpontjává'. A tesztelés eredményeinek mérlegelése érdekében alaposan fel kell tárnunk tehát a tesztelés előzményeit, és azt, hogy rendelkezésre állt-e bármilyen alternatív bizonyítási eszköz.

A Hatósághoz hasonló holland szerv teszteléssel kapcsolatos gyakorlata az egyik legkiforrottabb kontinentális jogi gyakorlat. E szerint szükséges, hogy a tesztelést végző két csoport a védett tulajdonságot kivéve külalakjában – ruházatában és hajviseletében – összehasonlítható legyen, hogy mindkettő azonos körülmények között próbáljon munkához vagy szolgáltatáshoz jutni – végzettség, illetve az esetlegesen igényelt klubtagsági, szükség esetén pedig nyelvtudás tekintetében – és hogy mindezt szinte azonos időben tegyék, nem hagyva hosszabb szünetet a két csoport fellépése között.<sup>188</sup>

A holland bírósági esetjogból pedig két korai, a magyar ügyekhez nagyon hasonló tényállású eset tűnik relevánsnak. Egy faji diszkrimináció ellen küzdő civil szervezet tagjai egy diszkóba próbáltak bejutni, ahová a fehér hollandokat gond nélkül beengedték, míg a színesbőrűektől tagsági igazolványt kértek, amellyel azok a többségi tesztelőkhez hasonlóan nem rendelkeztek. A holland bíróság megállapította a faji diszkriminációt és az alperesi diszkó azon védekezésére, hogy a tesztelés provokáció volt, a tanács elnöke az alábbi megállapítást tette: „nem életszerű, hogy a felperesek érdekeltek lettek volna abban, hogy szakmája gyakorlása során az alperes faji alapon megtagadja szervezetük bizonyos tagjainak beengedését”.<sup>189</sup> Szintén szolgáltatás faji alapú megtagadásával kapcsolatban, ám egy büntetőperben a védelem hasonló állítására az amszterdami bíróság a fenti bírói értékelésen túl az alábbiakat találta relevánsnak: „a sértetteknek nem állt szándékában a diszkrimináció létrehozása”.<sup>190</sup>

Szintén a diszkriminációs ügyekre 'kifejlesztett' bizonyítási eszköz az angol jogban kérdőíves bizonyításként ismert eljárás (*questionnaire procedure*). Ennek lényege, hogy a

<sup>188</sup> CGB Opinion 97-133, 98-39.

<sup>189</sup> Zuthpen Járási Bíróság, 1980. június 26, NJ 1981, 29. szám.

<sup>190</sup> Amszterdami Városi Bíróság, 1982. január 4., RR 36. sz.



diszkrimináció megtörténtét követő rövid időn belül – főképp munkaügyi perekben a felperes helyzetének bebiztosítása érdekében – a sikertelen munkakereső egy részletes kérdőívet küld meg a munkáltatónak, amelyből az elutasítása valós indokait igyekeznek rekonstruálni. A válasz, illetve annak esetleges hiánya kedvező helyzetbe hozza az álláskeresőt annak eldöntésekor, hogy van-e alapja perelni, s a bíróság számára lehetővé teszi, hogy 'következtetéseket vonjon le' a munkáltató magatartásáról.

### **Eljárási költség**

*14. § (1) Az eljárás költségét - a (2) és (3) bekezdésben foglaltak kivételével - az állam viseli.*

*(2) Az eljárás alá vont személy viseli az eljárás költségét, ha a hatóság határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont személy az egyenlő bánásmód követelményét megsértette.*

*(3) A nyilvánvalóan alaptalan kérelmet benyújtó kérelmező viseli az eljárás költségeit, ha a hatóság indokolt határozatában megállapította, hogy a kérelmező rosszhiszemű volt.*

Szintén a jogérvényesítés megkönnyítését szolgálja az eljárás költségeinek állam általi viseléséről rendelkező főszabály. A költségviselési kedvezményrel kapcsolatos visszaéléseket hivatottak a (2) és (3) bekezdésben foglalt kivételek visszaszorítani.

### **A hatóság javaslatai és jelentései, tevékenységének nyilvánossága**

*15. § A jogi szabályozás tartalmára vonatkozó javaslatait a hatóság a jogszabály előkészítéséért felelős miniszternek és az igazságügyminiszternek teszi meg.*

*16. § (1) A hatóság a közvélemény folyamatos tájékoztatása érdekében jelentéseit, javaslatait, valamint a működésével kapcsolatos részletes információkat honlapján rendszeresen közzéteszi.*

*(2) A hatóság határozatát - a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan - nyilvánosságra hozza, ha ez az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megelőzése, illetve a sérelem mértékének csökkentése érdekében szükséges.*

### **A Tanácsadó Testület**

**14. § (3) A hatóság az (1) bekezdés c)-j) pontjaiban megjelölt feladatait az emberi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése területén kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkező, a miniszterelnök által felkért tagokból álló tanácsadó testülettel együttműködve látja el.**

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülettel kapcsolatban a kormányrendelet az alábbi rendelkezéseket tartalmazza. A Tanácsadó Testület tagjaival és állásfoglalásaival kapcsolatos információk a Hatóság honlapján nyilvánosan elérhetők.

*17. § (1) A hatóság működését segítő Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület (a továbbiakban: Testület) hat tagból áll.*

*(2) A hatóság az Ebktv. 14. §-ának (3) bekezdésében megjelölt feladatok végrehajtására irányuló jelentések, javaslatok és állásfoglalások (a továbbiakban együtt: jelentések) tervezeteit minden esetben megküldi a Testületnek.*

*(3) Az Ebktv. 14. §-a (1) bekezdésének d) és h)-j) pontjai alapján készített jelentéseknek a hatóság által történő elfogadásához a Testület egyetértése szükséges.*

(4) A (3) bekezdésben nem említett jelentések tervezetéről a Testület véleményt nyilvánít. Ha e vélemény a hatóság álláspontjától eltér, azt a hatóság a jelentéséhez mellékeli.

(5) A Testület működésével kapcsolatos titkársági feladatokat a hatóság látja el.

18. § (1) A Testület három tagjának felkérésére a miniszter, három tagjának felkérésére az igazságügyminiszter tesz javaslatot a miniszterelnöknek. A felkérni javasolt személyekről a miniszter és az igazságügyminiszter az egyenlő bánásmód követelménye érvényesítésében részt vevő szervezetekkel és szervezetekkel előzetes egyeztetést folytat.

(2) A megbízatás ellátására büntetlen előéletű, a választási eljárásról szóló törvény hatálya alá tartozó valamely választáson választójoggal rendelkező személy kérhető fel.

(3) Nem kérhető fel a Testület tagjává az, aki a felkérés időpontjában vagy az azt megelőző két évben

a) országgyűlési képviselő,

b) a Kormány tagja, politikai államtitkár, vagy

c) párt alkalmazottja vagy tisztségviselője

volt.

(4) A Testület tagjának megbízatása a felkérés elfogadásával keletkezik, és hat évre szól.

19. § (1) A Testület tagjának megbízatása megszűnik, ha

a) a tisztségéről lemond,

b) a megbízatási időtartam [18. § (4) bekezdés] letelik,

c) a tisztségének ellátása alól felmentik, vagy

d) meghal.

(2) A miniszterelnök a Testület tagját a kinevezésére javaslatot tevő miniszter javaslatára - a (3) bekezdésben meghatározott esetek kivételével - akkor mentheti fel, ha egyidejűleg új tagot kér fel. Ebben az esetben a korábbi tag megbízatása az új tag megbízatásának keletkezésével szűnik meg.

(3) A Testület tagja felmentésének kezdeményezése kötelező, ha a 18. §-ban meghatározott feltételeknek már nem felel meg.

(4) A Testület tagjának lemondását követő harminc napon belül kell javaslatot tenni az új tag személyére.

20. § (1) A Testület saját tagjai közül elnököt választ.

(2) A Testület elnöke összehívja és vezeti a Testület üléseit, továbbá ellátja a Testület döntéseinek előkészítésével és azok végrehajtásával kapcsolatos feladatokat.

(3) A Testület elnöke és tagjai költségtérítésre jogosultak.

(4) Az elnököt akadályoztatása esetén az általa kijelölt tag teljes jogkörben helyettesíti.

21. § (1) A Testület döntéseit összes tagja többségének szavazatával hozza. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(2) A Testület működésének részletes szabályait ügyrendjében állapítja meg.

**15. § (1) Az egyenlő bánásmód követelménye e törvény hatálya alá tartozó megsértésének vizsgálatát a sérelmet szenvedett fél választása szerint**

**a) a hatóság, vagy**

**b) az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének elbírálására külön törvény alapján hatáskörrel rendelkező más közigazgatási szerv folytatja le.**

**(2) Az eljárás megindításáról a hatóság a külön törvény alapján hatáskörrel rendelkező közigazgatási szervet, illetve e közigazgatási szerv a hatóságot értesíti.**

A sérelmet szenvedett fél választása szerint indíthat eljárást a Hatóság, illetve a fentebb ismertetett szervek előtt. Az eljárás megindításakor érdemes megfontolni a fentebb kiemelt szempontokat: a speciális szakértelem meglétét, az eljárás várható hosszát, költségét, a

kiszabható szankciókat, illetve azt, hogy amennyiben több eljárás is indítható, melyiket érdemes elsőként kezdeményezni. Az eljárások hatékonysága és gyorsasága érdekében mindenképp szükséges az ügyfeleknek tartózkodni attól, hogy egyszerre ugyanazon ügy miatt több helyre nyújtsanak be panaszt.

**15. § (3) Ha az (1) bekezdés alapján valamely közigazgatási szerv előtt eljárás indult, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon törvénytértés tekintetében**

- a) azonos személy ellen elkövetett törvénytértés esetén nem járhat el,**
- b) más személy ellen elkövetett törvénytértés esetén megindult eljárását az ügy jogerős elbírálásáig felfüggeszti.**

A panasz több helyre való benyújtása visszafelé sülhet el, hiszen a törvény takarékosági és eljárás racionalizálási szempontok miatt fékeket épített be a párhuzamos eljárásokba. Ezek szerint ugyanazon panaszos ügye miatt csak egy szerv jár el, míg ugyanazon ügy több panaszosa érdekében áll, hogy egyeztesse jogi lépéseit, egyébként a leggyorsabb panaszos által megkeresett hatóság végzi a vizsgálatot, s a többi szerv addig eljárását felfüggeszti.

**15. § (4) Ha az ügyet valamely közigazgatási szerv elbírálta, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon törvénytértés tekintetében**

- a) azonos személy ellen elkövetett törvénytértés esetén nem járhat el,**
- b) más személy ellen elkövetett törvénytértés esetén megindult eljárásában a jogerős határozatban megállapított tényállást alapul véve jár el.**

Az egy ügy több panaszos esetére ad megoldást a b) pont, mely szerint a legkorábban benyújtott panaszos panaszát vizsgáló szerv által megállapított tényállás lesz valamennyi panaszos ügyében az irányadó.

**15. § (5) A hatóság hivatalból is eljár az egyenlő bánásmód követelményének a 4. § a)-d) pontjaiban meghatározott szervek általi megsértésével kapcsolatban, ha az adott ügyben más közigazgatási szerv előtt nincs folyamatban eljárás.**

**15. § (6) A hatóság nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az állampolgári jogok országgyűlési biztosa, a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa és az adatvédelmi biztos, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit.**

**15. § (7) A hatóság a más közigazgatási szerv által az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban hozott közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata során a perben beavatkozóként részt vehet.**

A Hatóság más, mint egy klasszikus közigazgatási szerv, hiszen lehet közigazgatási és polgári peres ügyekben eljárési képviselő meghatalmazás alapján, valamint közérdekű igényérvényesítés keretében önálló felperes munkaügyi vagy személyiségi jogi perben. A törvény 15. § (7) bekezdése alapján arra is lehetősége van, hogy a más közigazgatási szerv által az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban hozott közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata során a perben beavatkozóként részt vegyen – mint ahogy tette ezt a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Közigazgatási Hivatal oldalán a szegregált jászladányi iskola ügyében – a törvény alapján indult más közigazgatási eljárásban pedig megilletik az ügyfél jogai.

A Hatóság is jogosult közérdekű igényérvényesítésre, habár szűkebb körben, mint a fogyasztóvédelmi szervezet. A Hatóság önálló keresetindítási joga nem függ például az okozott hátrány nagyságától, hanem annak csak az a feltétele, hogy az egyenlő bánásmód megsértése olyan tulajdonságon alapuljon, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható csoportját érintse.

**16. § (1) Ha a hatóság megállapította az e törvényben foglalt, az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértését**

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,**
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását,**
- c) a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja,**
- d) bírságot szabhat ki,**
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.**

**(2) Az (1) bekezdésben meghatározott jogkövetkezményeket az eset összes körülményeire - így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a sérelem következményeire, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására és a jogsértő teljesítőképességére - tekintettel kell meghatározni.**

**(3) Az (1) bekezdésben meghatározott jogkövetkezmények együttesen is alkalmazhatóak.**

**(4) Az (1) bekezdés d) pontja alapján kiszabott bírság összege ötv ezer forinttól hatmillió forintig terjedhet. A bírság a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program költségvetési előirányzatát illeti.**

A Hatóság vizsgálata alapján határozatot hoz, amelyben jogsértés esetén elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását, bírságot szabhat ki, határozatát nyilvánosságra hozhatja, valamint külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat. Kérdéses, hogy a jogsértés megállapításán és megszüntetésére való kötelezésen túlmenően pozitív cselekvésre való kötelezést is előírhat-e a Hatóság közigazgatási határozat formájában?

A szankciókat az eset körülményeire tekintettel kell meghatározni, s a jogkövetkezményeket együtt is alkalmazhatja. A bírság összege ötv ezer forinttól hatmillió forintig terjedhet. A befizetett bírság a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program költségvetési előirányzatát illeti.

Mind a hatósági eljárás, mind a peres eljárás esetén felvetődik, hogy egyes esetekre különleges jogkövetkezmények megalkotására lenne szükség. Amennyiben a bíróság vagy a Hatóság megállapítja a szegregáció tényét, és a jövőre nézve eltiltja ettől a jogsértőt, kérdéses, hogy ennek eleget tud-e tenni a bepanaszolt iskola, pontosan milyen módszerrel lehet a már kialakult helyzetet reparálni, az intézményi szegregációt megszüntetni? A törvény lehetőséget ad elvben arra is, hogy a Hatóság külön törvényben meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazzon, ilyen törvény azonban egyelőre nem létezik. A megtorlás és a szegregáció által okozott sérelmek valós ellentételezése, ennek mind elméleti, mind gyakorlati kérdései komoly feladat elé állítják a jogalkalmazót.

A Hatóság rendelkezésére álló, a polgári anyagi jog személyiségi jogi részéből jól ismert első három típusú szankciót a munkaügyi felügyelet is alkalmazhatja, bár a jogsértő magatartás folytatásának tiltására ágazat-specifikus szankciói is vannak. A munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság első esetben ötv ezer forinttól kettőmillió forintig terjed, több norma megsértése

illetve újabb jogsértés esetén azonban hatmillió forint a felső határ.<sup>191</sup> A munkaügyi ellenőrzés szankcióiról elmondottak igazak a fogyasztóvédelmi felügyelőségekre is, bár itt a törvény nem határozza meg a fogyasztóvédelmi bírság mértékét.<sup>192</sup> Noha vitatható, hogy az egyenlő bánásmód sérelmének esetében is érvényesíthető ez a szankció, a kisebbségi biztos szankciókkal kapcsolatban tett megjegyzéseinek fényében kiemelendő, hogy a fogyasztóvédelem elrendelheti az üzlet bezárását is.<sup>193</sup>

**17. § (1) A hatóság határozata és végzése ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek nincs helye.**

**(2) A hatóságnak az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában hozott határozatát és végzését felügleleti jogkörben megváltoztatni vagy megsemmisíteni nem lehet.**

**(3) A hatóság határozata és végzése ellen a közigazgatási döntésekre vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. Az eljárás a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.**

**(4) A perben a Fővárosi Bíróság három hivatásos bíróból álló tanácsban jár el.**

#### Képviselet, ügyféli jogok

**18. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a társadalmi és érdek-képviseleti szervezet, valamint a hatóság a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján - törvény eltérő rendelkezése hiányában - képviselőként járhat el.**

**(2) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult közigazgatási eljárásban a társadalmi és érdek-képviseleti szervezetet megilletik az ügyfél jogai.**

Más személy (képviselő) útján is lehet szerződést kötni, vagy más jognyilatkozatot tenni, kivéve, ha jogszabály szerint a jognyilatkozat csak személyesen tehető meg. A képviselő cselekménye által a képviselt válik jogosítottá, illetőleg kötelezetté.<sup>194</sup>

Képviseleti jogot - a törvényen, a hatósági rendelkezésen, és az alapszabályon alapuló képviseleten felül - a képviselőhöz, a másik félhez vagy az érdekelt hatósághoz intézett nyilatkozattal (meghatalmazás) lehet létesíteni.<sup>195</sup>

A meghatalmazáshoz olyan alakszerűségek szükségesek, amelyeket jogszabály a meghatalmazás alapján kötendő szerződésre előír. Az általános meghatalmazás csak írásban érvényes. A meghatalmazás eltérő kikötés hiányában visszavonásig érvényes, visszavonása jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani. A meghatalmazás bármelyik fél halálával megszűnik.<sup>196</sup> A törvény értelmében nem szükséges, hogy ügyvéd képviselje az ügyfelet a hatóság előtti eljárásban, amennyiben ügyvéd jár el, a meghatalmazás alakosságára reá vonatkozó jogszabályok az irányadók.

<sup>191</sup> Met. 6. § (1) bekezdés a) b) c) és f) pontok és 7. § (3) bekezdés. A (4) bekezdés értelmében húsz főnél kevesebb foglalkoztatott esetében a bírság maximum hárommillió forint.

<sup>192</sup> Fgy. tv. 47. § (1) bekezdés a-d, pont és 48. §.

<sup>193</sup> Fgy. tv. 47. § (1) bekezdés e, pont.

<sup>194</sup> Ptk. 219. § (1) és (2) bekezdés.

<sup>195</sup> Ptk. 222. §

<sup>196</sup> Ptk. 223. §

Az ügyvédnek adott meghatalmazás csak akkor érvényes, ha írásba foglalták. A meghatalmazást a megbízónak és az ügyvédnek saját kezűleg alá kell írnia. Ha a megbízó írni, olvasni nem tud, vagy nem képes, a meghatalmazást közokiratba vagy olyan, teljes bizonyító erejű magánokiratba kell foglalni, amelyen két tanú az aláírásával igazolja, hogy a megbízó a megbízás létrejöttét előttük elismerte. A meghatalmazás feljogosítja az ügyvédet minden olyan cselekményre, amely a rábízott ügy szabályszerű ellátásával jár, így okirat, pénz és más vagyontárgy átvételére is. Az ügyvéd képviseleti jogkörének korlátozása a hatóság vagy a harmadik személy irányában annyiban hatályos, amennyiben a korlátozás a meghatalmazásból kitűnik.<sup>197</sup>

A törvény értelmező rendelkezései szerint társadalmi és érdek-képviseleti szervezetnek minősül az a társadalmi szervezet vagy alapítvány, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet.

Az Ebktv. a képviselet szabályai között helyezi el az ügyféli jogosítványt, noha nyilvánvalóan teljesen más intézményről van szó.

Ügyfél az a természetes vagy jogi személy, továbbá jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, akinek (amelynek) jogát, jogos érdekét vagy jogi helyzetét az ügy érinti, akit (amelyet) hatósági ellenőrzés alá vontak, illetve akire (amelyre) nézve - tulajdonát, jogait és vagyontárgyait is ideértve - a hatósági nyilvántartás adatot tartalmaz.<sup>198</sup> Álláspontunk szerint a törvény hatálya alá tartozó társadalmi szervezetnek külön jogi érdekeltiséget nem kell igazolnia, csupán be kell jelentenie, hogy az eljárásban ügyfélként kíván részt venni.

#### A bizonyítás szabályai

**19. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell bizonyítania, hogy**

**a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és**

**b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.**

**(2) Az (1) bekezdésben foglaltak bizonyítása esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy**

**a) megtartotta, vagy**

**b) az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.**

**(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatóak a büntetőeljárásokban, illetve a szabálysértési eljárásokban.**

A törvény 19. §-a értelmében a Pp. általános szabályaitól jelentősen eltérő a bizonyítási kötelezettség megoszlása az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban. A bizonyítási kötelezettség illetően megosztása mentén szükséges lefolytatni a

<sup>197</sup> Az ügyvédekről szóló 1998. évi XI. törvény 26. §.

<sup>198</sup> Ket. 15. § (1) bekezdése.

bizonyítást a személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi hatóságok és az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása során. Az idézett rendelkezés (3) bekezdése értelmében a bizonyítási kötelezettség megosztása nem alkalmazható a szabálysértési eljárásokban. Ilyen eljárás indítható például a nevelési-oktatási tevékenység folytatására vonatkozó szabályok megszegése miatt a 218/1999 (XII.28.) Korm. rendelet 142. § (5) bekezdése alapján. Az eljárást a rendelkezés (6) bekezdése szerint az Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont (OKÉV) folytatja le.

Miután a fogyasztóvédelmi és a munkavédelmi felügyelőségek, valamint az EBH eljárásában hozott jogerős közigazgatási döntések ellen bírósági felülvizsgálatnak van helye, a felülvizsgálat során figyelembe kell venni a bizonyítási kötelezettség ügýtípusra jellemző megosztottságát.

### *Közösségi jogi vívmány*

A bizonyítási kötelezettség megosztása a közösségi jogban bíró alkotta jog. Az Európai Bíróságnak a közvetett nemi diszkriminációt érintő ítéleteiben jelent meg először (lásd például *Enderby v Frenchay Health Authority*, C-127/92 ECJ) abból a célból, hogy megkönnyítse az egyenlő bánásmódhoz való jog bíróság előtti érvényesítését. Az *Enderby* esetet *Craig és De Búrca* az alábbiak szerint foglalta össze.<sup>199</sup>

*Enderby* asszonyt a *Frenchay*-i Egészségügyi Hatóság beszédterapeutaként foglalkoztatta. Nemi alapú diszkrimináció miatt nyújtott be keresetet, arra hivatkozva, hogy az ő szakmájának tagjai – akik túlnyomó többségükben nők – érzékelhetően kevesebbet kerestek, mint a velük összehasonlítható szakmák tagjai – például gyógyszerészek és klinikai szakpszichológusok – akiknek a munkája az övével egyenlő értékű volt. Az utóbbi szakmát túlnyomó többségükben férfiak üzték. Az angol Fellebbviteli Bíróság előzetes döntéshozatali eljárásban az Európai Bírósághoz küldte fel az ügyet, amelyben az alábbi ítélet született.

Amennyiben azonban a beszédterapeuták munkabére szignifikánsan alacsonyabb, mint a gyógyszerészeké, és ha az előbbi szakma tagjai szinte kivétel nélkül nők, míg az utóbbiak meghatározó aránya férfi, akkor megállapítható a *prima facie* nemi diszkrimináció, legalábbis azokban az esetekben, ahol a két szóban forgó munka egyenlő értékű és a helyzetet leíró statisztikák érvényesek.

A nemzeti bíróság hatáskörébe esik annak meghatározása, hogy értékelhetőek-e ezek a statisztikai adatok, azaz, hogy elegendő számú egyént foglalnak-e magukban, vagy csupán rövidtávú illetve átmeneti jelenséget írnak-e le, és hogy általánosságban szignifikánsnak tűnnek-e.

Amennyiben a diszkrimináció *prima facie* megállapítható, **a munkáltató terhére esik annak bizonyítása, hogy objektív okai vannak a munkabérekben tapasztalható különbségeknek.** A munkavállalók a nemzeti bíróságok előtt **képtelenek lennének érvényesíteni** az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, ha a *prima facie* diszkrimináció bizonyítása nem telepítené a munkáltatóra annak terhét, hogy bizonyítsa: a munkabérek közötti különbség valójában nem diszkriminatív.

---

<sup>199</sup> Paul Craig and Gráinne De Búrca: *EU Law: Text, Cases and Materials*, Oxford University Press, Third Edition, pp. 860-861.

Az esetjogból a bizonyítási kötelezettség megosztását a nemi diszkriminációs esetekben alkalmazandó bizonyítási teherről szóló irányelve<sup>200</sup> vette át. Később részévé vált a Faji Egyenlőségi (8. cikk) és a Foglalkoztatási Keretirányelvnek is (10. cikk). Ezen közösségi joganyag átvétele tette szükségessé a megosztott bizonyítási teher megjelenítését a magyar jogban is.

*A közösségi jogi szabály hazai értelmezése: BH 2004. 255*

A törvény hatályba lépését megelőzően, a Munka Törvénykönyvének korábban hatályos 5. § (2) bekezdésére alapított, a felperes etnikai származásán alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt nem vagyoni kártérítés megfizetése iránt indított munkaügyi perben a Legfelsőbb Bíróság az alábbiakat állapította meg.<sup>201</sup>

A Pp. 164. § (1) bekezdésében meghatározott általános szabály szerint a per eldöntéséhez szükséges, jogi szempontból jelentős tény annak kell bizonyítania, aki a per során arra hivatkozik, akinek érdekében áll, hogy azt a bíróság valóban fogadja el. Az általános szabályok alkalmazása esetén diszkriminációs ügyekben is a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak kellene bizonyítania, hogy a munkáltató megsértette a jogát. **A hátrányos megkülönböztetés körülményeiről azonban túlnyomórészt a munkáltató rendelkezik bizonyítási eszközökkel, ami szinte lehetetlenné tehetné a bizonyítást,** ezért az Mt. perbeli ügyben hatályos 5. § (2) bekezdése a bizonyítási teher megfordításával „rákényszeríti” a munkáltatót a rendelkezésére álló valamennyi tény és körülmény feltárására, mert így mentesülhet a felelősség alól. ...

Az Mt. 5. § (2) bekezdésén alapuló, a munkáltatóra háruló bizonyítási teherből következően a per eldöntéséhez szükséges tények bizonyításának sikertelensége a munkáltató terhére esik.

...

A hátrányos megkülönböztetésre való pusztán hivatkozás nem elégséges, azonban a bizonyítási teher megfordításából következően **elegendő, ha a jogsérelmre hivatkozó fél bizonyítja azt a tényt, hogy hátrány érte,** ezt követően a másik félnek kell **kimentenie magát: bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.** Ennek sikertelenségét a terhére kell értékelni. A bíróság az alapos munkáltatói kimentést fogadhatja el a bizonyítékok összességében való értékelése során.

A törvény 19. §-a értelmében a bizonyítás a Legfelsőbb Bíróság e döntésének megfelelően folyik, noha a rendelkezés szövege némileg eltér az Mt. korábban hatályos 5. § (2) bekezdésének megfogalmazásától. A most hatályos szöveg a jogalkalmazást segítő módon tovább pontosítja, hogy az ellenérdekű felekre milyen tények bizonyítása esik, s hogy a kimentési bizonyítás milyen körben folytatható le.

*Alkalmazás a közigazgatási eljárásban*

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére „szakosodott” EBH eljárását az alábbiak szerint modellezhetjük. A Ket. 50. § (1) bekezdése értelmében az EBH köteles a döntéshozatalához szükséges tényállást tisztázni. Ha ehhez nem elegendők a rendelkezésre álló adatok, hivatalból vagy kérelemre bizonyítási eljárást folytat le. A (3) bekezdés értelmében az EBH által hivatalosan ismert és a köztudomású tényeket nem kell bizonyítani.

<sup>200</sup> az Európai Tanács 97/80/EK irányelve

<sup>201</sup> A korábban hatályos Mt. 5. § (2) bekezdése értelmében amennyiben a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatosan a munkáltató eljárását illetően vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, eljárása nem ütközött a hátrányos megkülönböztetés tilalmába.



Noha az idézett rendelkezés (4) bekezdése példálózva felsorol bizonyítékokat, az alkalmazandó bizonyítási eszközt az (5) bekezdés értelmében az EBH szabadon választhatja meg.

A Ket. 3. § (2) bek. b, pontja értelmében az EBH hivatalból állapítja meg a tényállást, határozza meg a bizonyítás módját és terjedelmét, ennek során nincs kötve az ügyfelek bizonyítási indítványaihoz, ugyanakkor a tényállás tisztázása során minden, az ügy szempontjából fontos körülményt figyelembe kell vennie.

Az Ebktv. 19. §-ában megállapított bizonyítási szabályok irányadók az EBH eljárására is. A miniszteri indokolás szerint a törvény előírja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult bizonyítja, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport rendelkezik a törvény 8. §-ában meghatározott valamely védett tulajdonsággal. Utóbbi feltétel bizonyítása során tiszteletben kell tartani a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztáshoz, illetve kinyilvánításához fűződik.

A sérelmet szenvedett személy sikeres bizonyítása esetében az eljárás alá vont kimentési bizonyítást folytathat le: mentesül a jogsértés megállapítása alól, ha bizonyítja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében azt nem volt köteles megtartani.

- Kimentési bizonyítás

Az Ebktv. 19. §-a kategorikusan fogalmaz. A sérelmet szenvedett félnek csupán a rendelkezésben meghatározott két tényt kell bizonyítania. A kimentési bizonyítás célja az, hogy kizárja a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés meglétét. A bírói esetjog szerint a diszkrimináció fennáll, ha a bizonyítékok alapján a hátrányt nem lehet a védett tulajdonságtól „függetleníteni” (BH 2002. 90. és EBH 2001. 515.). A kimentési bizonyítás tehát csak akkor vezethet eredményre, ha az eljárás alá vont sikeresen bizonyítja, hogy a védett tulajdonság semmilyen módon nem játszott közre a hátrány okozásában, azzal nem függ össze. Amennyiben a kimentési bizonyítás kétséget hagy afelől, hogy a védett tulajdonság szolgálhatott-e akár más okok mellett is alapjául a hátránynak, a kimentési bizonyítást nem lehet sikeresnek tekinteni.

Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése értelmében általában véve nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (rendelkezés), amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal összefüggő, ésszerű indoka van.

Általános kimentési ok továbbá a törvény 11. §-ában szabályozott előnyben részesítés is. Ez olyan rendelkezés lehet, amely egy *kifejezetten megjelölt társadalmi csoport* tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az megfelel az idézett rendelkezésben foglalt feltételeknek.

Különleges kimentési okokat is meghatároz a törvény, amelyek ágazat-specifikusak, s tovább szűkítik az általános szabályok között definiált kimentési lehetőségeket. Ilyen ágazat specifikus, s az általánost rendkívül leszűkítő kimentési okot fogalmaznak meg a foglalkoztatás területén a törvény 22. és 23. §-ai. A törvény 22. § a) pontja értelmében a foglalkoztatási jogviszonyokban csupán a közösségi jogban valós és meghatározó alkalmazási

feltételként definiált, a b, pont szerint pedig a vallási meggyőződésen illetve az etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó alkalmazási feltétel meglétének bizonyításával lehet mentesülni az egyenlő bánásmód megsértésének felelőssége alól.

Az Ebktv. 23. §-a az előnyben részesítést, mint a foglalkoztatás területén lehetséges kimentési okot engedi *munkavállalók meghatározott körére*. A 25. § (2) bekezdése a védett tulajdonság alapján a *társadalom egyes csoportjai* részére enged többletjuttatásokat a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül.

Az oktatás és képzés területén a törvény 28. § (1) bekezdése értelmében az *önkéntesen szerveződő nem koedukált* oktatás – amennyiben emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri – kimentési ok lehet. A kimentési bizonyítás során elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy valóban önkéntesen szerveződött-e az ilyen típusú oktatás. Az önkéntesség elengedhetetlen feltétele a megfelelő tájékozottság.<sup>202</sup>

Szegregált osztályok illetve csoportok megléte esetén szintén kimentési ok lehet a 28. § (2) bekezdése szerint az önkéntesen szervezett vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá a kisebbségi vagy a nemzetiségi oktatás, feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri és az oktatás megfelel az állami előírásoknak.

Az oktatásba való bekapcsolódás feltételeinek meghatározása illetve a felvételi kérelmek elbírálása esetében a törvény 28. § (3) bekezdése alapján a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály megengedheti a kimentést. Végül, az Ebktv. 29. §-a értelmében az iskola rendszeren belüli, valamint azon kívüli oktatásban részt vevők meghatározott köre előnyben részesíthető.

Az oktatás területén folyó ügyekben a kimentési bizonyítás során további jelentőséggel bír egy ágazat specifikus szabály. A Közokt. tv. 4/A. § (2) bekezdése értelmében „az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulónak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben levő más személyekkel **azonos** feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú ellátásban”. Ez a rendelkezés az oktatás feltételei szempontjából nem csupán egyenlő, hanem azonos bánásmódot kíván meg.

Az előnyben részesítés, mint kimentési ok esetében jelentőséggel bír, hogy az csak törvény, törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet illetve a foglalkoztatás esetében kollektív szerződés rendelkezésén alapulhat. Fontos annak vizsgálata, hogy e normák valóban az Ebktv. releváns rendelkezésében meghatározott csoportra vonatkoznak-e.

A bizonyítási kötelezettség telepítésének a törvény 19. §-ában megfogalmazott szabályai nem vonatkoznak a büntetőeljárásokra és a szabálysértési eljárásokra.

- Együttműködési kötelezettség

A bizonyítási kötelezettség megosztása a közigazgatási hatósági eljárásban is érvényesül. Az EBH ugyan hivatalból állapítja meg a tényállást, s köteles a tényállást tisztázni, a bizonyítékok beszerzése során azonban az ügyfeleknek kötelezettsége az EBH-val

<sup>202</sup> Erről bővebben lásd a Nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2004-es jelentésének 3. sz. mellékletét.

együttműködve lehetővé tenni, hogy az eleget tudjon tenni tényállás tisztázási kötelezettségének. Az ügyfelekkel való együttműködés körében lényeges, hogy noha az EBH-t nem kötik az ügyfelek bizonyítási indítványai, az ügy szempontjából fontos valamennyi körülményt csak akkor tudja figyelembe venni, ha azokat az ügyfelek elé tárják.

Az Ebktv. 19. §-ának megfogalmazásából egyértelmű, hogy amíg a hátrány és a védett tulajdonság bizonyítása szempontjából a sérelmet szenvedett ügyfél együttműködési kötelezettsége bír kiemelkedő jelentőséggel, addig a kimentés körében – tehát annak bizonyítása során, hogy az eljárás alá vont megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét – az eljárás alá vont együttműködése a fontos.

A kimentési bizonyítás körében különleges jelentősége van annak, hogy az eljárás alá vont az ügy szempontjából általa fontosnak tekintett körülményekre az EBH figyelmét felhívja és bizonyítási indítványait időben előterjessze. Miután a bizonyítás módjának és terjedelmének meghatározása hivatalból is az EBH feladata, ám az eljárás alá vontak működésével összefüggő iratok és belső nyilvántartások egyénenként jelentős mértékben eltérhetnek, a bizonyítékok pontos meghatározásában utóbbiaknak az együttműködés keretein belül a lehető legaktívabban kell eljárniuk. Ahhoz, hogy ezt meg tudják tenni, természetesen az EBH-nak a kimentési bizonyítás megkezdéséről őket tájékoztatnia kell.

Az ügyfelek együttműködési kötelezettsége megsértésének következményeit az egyes bizonyítékok esetében a Ket. meghatározza. Így például, amennyiben az ügyfél felhívásra nem nyilatkozik, akkor az EBH az 51. § (1) bekezdése értelmében a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján dönthet.

A sértettnek nem valamely joghátrány, csupán bármely, köznapi értelemben vett hátrány bekövetkeztét kell bizonyítania. Nem szükséges tehát a sértett félnek bizonyítania, hogy a vele szembeni bánásmód jogellenes volt, valamely jogszabályba ütközött. Elegendő bizonyítania, hogy az rá nézve hátrányos volt.

A bizonyítékok értékelése során a Hatóságnak figyelemmel kell lennie a Legfelsőbb Bíróság irányadó esetjogára (BH 2004. 255 és Mfv.I.10.642/2004/3. sz. végzés). Az utóbbi döntés értelmében a „sajátos bizonyítási szabályok megfelelő érvényesüléséhez, a nem egyszer egymásnak ellentmondó nyilatkozatok és bizonyítékok miatt különös jelentősége van az összes bizonyíték egyenkénti és egymással összevetett összességében elbírálásának az okszerűség, az életszerűség és a logika szempontjai figyelembevételével, és nem mellőzhető ennek során a **közvetett bizonyítékok** számbavétele sem.”

- Különleges adatok

Noha a legtöbb védett tulajdonság annak kinyilvánítása illetve felvállalása nélkül is látható, és mint adat, külön hozzájárulás nélkül kezelhető, találunk kivételeket. Példának okáért a nem, a kor, a bőrszín és a testi fogyatékoság általában jól látható tulajdonságok. Nem mondható azonban el ugyanez a családi állapot, a vallási illetve világnézeti meggyőződés, a szexuális irányultság illetve az egészségi állapot esetében.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló törvény<sup>203</sup> 2. § 2. pontja értelmében különleges adat a faji eredetre, a nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselői szervezeti tagságra, valamint az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre, a szexuális életre vonatkozó adat, valamint a bűnügyi személyes adat. Az Atv. 3. § (2) bekezdése értelmében a különleges adat akkor kezelhető, ha az adatkezeléshez az érintett írásban hozzájárul, vagy ha azt törvény elrendeli.

Noha számos védett tulajdonság, mint adat kezelését garanciákhoz köti a törvény, azt nem tiltja jogszabály, hogy a feltételezett tulajdonságot, mint adatot kezeljék. Ezt ismeri fel a jogalkotó, amikor a vélt, nemcsak a valós védett tulajdonságról rendelkezik az Ebktv.19. §-ában.

Amikor az eljárás alá vont olyan adat (védett tulajdonság) alapján diszkriminál, amelynek kezelésére egyébként nem jogosult, adatvédelmi szabályokat nem sért. Amennyiben az eljárás ilyen alapon indul meg, az eljárás alá vont nem mentheti ki magát azzal, hogy a védett tulajdonságot, mint adatot, nem kezelheti, a bizonyítás tehát tőle el nem várható. Az eljárást magától kezdeményező személy esetében az adatkezeléssel kapcsolatban az Atv. 3. § (6) bekezdése értelmében szükséges eljárni.

Az Atv. 3. § (6) bekezdése értelmében az érintett kérelmére indult eljárásban a szükséges adatainak kezeléséhez való hozzájárulását vélelmezni kell – amellet, hogy erre a tényre az érintett figyelmét fel kell hívni. Az érintettnek egyébként is érdekében áll, hogy ne gördítsen akadályokat különleges adatainak kezeléséhez. Ellenkező esetben saját ügyének kivizsgálását nehezítheti meg illetve lehetetlenné teszi.

Ugyanez a helyzet, amikor több, védett tulajdonsággal rendelkező személyről van szó, akik együtt kezdeményezték az eljárást, illetve hozzájárultak különleges adataik kezeléséhez. Más azonban a helyzet a közvetett diszkriminációs illetve a szegregációs ügyekben, amelyekben több, védett tulajdonsággal rendelkező személy érintett, ám csupán néhány indított eljárást. Ilyenkor a védett csoporthoz tartozó valamennyi munkavállaló különleges adatait individuális beazonosításra alkalmas módon az eljárás alá vonttól nem lehet beszerezni. Amennyiben azonban van nyilvántartás és nem szükséges az individualizált adatfelmérés, a statisztikai bizonyításnak sincs akadálya.

#### *Alkalmazás polgári perekben*

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított polgári, munkaügyi és közigazgatási perekben a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján nem alkalmazható a Pp. 164. § (1) bekezdése, melynek értelmében a tényeket *általában* annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el.

A bizonyítási teher megosztásáról fentebb elmondottak tehát ezen bírósági eljárásokban is érvényesek. A megosztott bizonyítási teher miatt kiemelt jelentősége van az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt folyó perekben a bíróság Pp. 3. § (3) bekezdésén alapuló kioktatási kötelezettségének. A közigazgatási perekben a KK. 31. számú közigazgatási kollégiumi állásfoglalás értelmében a hatósági tényfeltárást a fent ismertetett megfontolások szerint kell felülvizsgálni. A mérlegelés tekintetében, figyelemmel a

<sup>203</sup> 1992. évi LXIII. törvény, továbbiakban: Atv.

bizonyítékok értékeléséről alkotott legfelsőbb bírósági álláspontra és a töretlen bírósági gyakorlatra (BH 1999. 237. és BH 2000. 331.) pedig azt kell vizsgálni, hogy a tényállást a hatóság kellően feltárta-e, tisztázta-e, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte-e, s a mérlegelés szempontjait megadta-e.

Noha a kimentési bizonyítás okán az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított perekben a bizonyítás látszólag számos hasonlóságot mutat a kártérítési felelősség megállapítására irányuló ügyekével, alapvető különbségeket tapasztalunk a bizonyítandó tények között. Míg az előbbi esetben a felperes – illetve bírósági felülvizsgálat során a sérelmet szenvedett személy vagy csoport tekintetében az alperes hatóság - terhére két tény bizonyítása esik: a vélt vagy valós védett tulajdonság és a hátrány megléte, addig a kártérítési perekben a felperesnek kell bizonyítania, hogy fennáll a jogellenesség, a kár, a kettő közötti ok-okozati összefüggés és az alperesi oldalon a felróhatóság.

A hátrány bekövetkezéne megállapításához az Ebktv. a saját rendelkezéseinek – tehát az egyenlő bánásmód követelményének - megsértésén kívül nem kíván meg ágazati jogellenességet, sőt, a 19. § (1) bekezdésének a, pontja kifejezetten kerüli a joghátrány kifejezést. A fentebb kifejtettek szerint a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggést sem a felperesnek kell bizonyítania. Amennyiben ezt kellene tennie, a bizonyítási kötelezettség megosztása veszítené el az értelmét. Az sem mondható azonban, hogy az alperesnek negatív bizonyítást kellene lefolytatnia, hiszen nem az okozati összefüggés meg nem létét, hanem azt kell bizonyítania, hogy az adott esetben megtartotta illetve nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A kártérítési felelősség ex-culpációs rendszeréhez képest a legnagyobb eltérést az jelenti, hogy a felróhatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított perekben nem releváns, nem vizsgálendő körülmény. A diszkrimináció ugyanis a diszkrimináló tudattartalmától függetlenül is megvalósulhat, s ilyen esetekben is szankcionálandó.

- Mulasztás is vezethet diszkriminációhoz

Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése értelmében rendelkezés a magatartás, az intézkedés, a feltétel, a mulasztás, az utasítás és a gyakorlat. A 8. §-ban definiált közvetlen és a 9. §-ban meghatározott közvetett diszkrimináció egyaránt a 7. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezés fogalmára épül. Így például a 8. § és a 7. § együtt helyesen csak úgy értelmezhető, hogy közvetlen diszkriminációnak minősül minden olyan **mulasztás**, magatartás, intézkedés, stb., amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

A közvetett diszkrimináció lényeges eleme, s ez megjelenik az Ebktv. 8. §-ában is, hogy kizárólag a rendelkezés hatására összpontosít (lényegesen nagyobb arányú hátrány). Sem a közvetlen, sem a közvetett diszkriminációt nem úgy határozza meg a törvény, mint aktív, szándékos, vagy célzatos cselekményt.

A definíciókból egyértelmű, hogy a kártérítési jogban ismert felróhatóság – az aktív cselekmény, a szándék illetve a célzat - nem alkothatja vizsgálat tárgyát, hiszen az egyenlő bánásmód megtartására irányuló jogviszonyok miatti felelősség alól nem akkor lehet mentesülni, ha az alperes bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában

elvárható. Az ex-culpáció és a kimentés között ugyan vonható analógia, a kimentés azonban sokkal kötöttebb bizonyítást feltételez, mert az Ebktv. meghatározza azokat a helyzeteket, amelyekben a kimentés egyáltalán szóba jöhet. Amennyiben az Ebktv. ágazat specifikus kimentési okai relevánsak az ügyben, azok fennállását kell az alperesnek bizonyítania.

#### *A közoktatási semmisségi eljárás*

A közigazgatási perek között előfordulhat olyan is, amelyet diszkriminatív iskolai illetve iskola fenntartói döntés miatt indítanak a Közokt. tv. 84. § (7) bekezdése alapján. A rendelkezés (8) és (9) bekezdéseiben foglalt feltételek fennállása esetén a nem önkormányzati fenntartású iskola ellen nemcsak a sérelmet elszenvedett fél, hanem „bárki” indíthat pert. A (11) bekezdés értelmében a semmisség megállapítására indított eljárásban a döntéshozónak kell bizonyítania, hogy nem áll fenn a semmisségi ok.<sup>204</sup>

Az önkormányzati fenntartású iskolák esetén a fenntartói irányítás, illetőleg az intézményi hatáskörben hozott, az egyenlő bánásmód követelményét sértő, illetve a gyermek mindenkifelett álló érdekével ellentétes döntés ügyében az eljárásra a Közigazgatási Hivatalnak van hatásköre.

Semmisségi eljárást a fenntartói irányítás körében hozott döntések és az intézményi hatáskörben hozott döntések ellen lehet kezdeményezni. Ha a döntést az önkormányzat vagy szervei hozták, az illetékes közigazgatási hivatal törvényességi ellenőrzési jogkörében állapíthatja meg a semmisség fennállását.

Ha a fenntartói jogokat gyakorló önkormányzat a fenntartói döntést képviselőtestületi határozattal hozza meg, úgy az illetékes közigazgatási hivatal vezetője, a Közokt. tv. 99. § (1) bekezdése alapján felhívhatja az érintettet a törvénysértés megszüntetésére, kérheti a törvénysértő határozat bírósági felülvizsgálatát a 99. § (2) bekezdés b) pontja alapján, vagy kezdeményezheti a képviselőtestület összehívását a törvénysértés megszüntetésére, a képviselőtestület tisztségviselője felelősségének megállapítása mellett.

Semmisség vagy érvénytelenség megállapítása esetén a Közokt. tv. 84. § (14) bekezdése alapján a bíróság elrendelheti:

- a) a jogsértés abbahagyását és eltilthatja a jogsértőt a további jogsértéstől;
- b) hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt, és ennek a saját költségén megfelelő nyilvánosságot biztosítson;
- c) a jogsértés előtti állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- d) a jogsértés alapján keletkező, egy költségvetési évre számított megtakarításnak a Közoktatási Fejlesztési Céllelőirányzatba történő befizetését.

A Közokt. tv. 84. § (15) bekezdése értelmében a jogsértő döntés érvényessé nyilvánítható, ha a semmisség, illetve az érvénytelenség oka megszüntethető.

---

<sup>204</sup> Noha e rendelkezés szövegezése eltér az Ebktv. 19. §-ában megfogalmazottaktól, a BH 2004. 255 számú, fentebb ismertetett döntés alapján – ahol a hasonló megfogalmazású, korábban hatályos Mt. 5. § (2) bekezdését értelmezte a Legfelsőbb Bíróság – a bizonyítást valójában az Ebktv. releváns rendelkezése alapján kell lefolytatni.

A Ket. nem tartja semmisségi okként számon a közoktatásban az egyenlő bánásmód megsértését vagy a gyermek mindenképp feletti érdekének figyelmen kívül hagyását, és nem is hatalmaz fel más jogszabályt arra, hogy anyagi jogi jogszabálysértést külön közigazgatási semmisségi okként kezeljen. A közoktatási semmisség esetén azonban nem lehet pusztán közigazgatási semmisségről beszélni: a tanuló és az oktatási intézmény közötti jogviszony nem közigazgatási jogviszony, még ha bizonyos közigazgatási jellegű elemeket tartalmaz is.

A közoktatási semmisség fenti két oka – a gyermek mindenképp feletti érdekének sérelme és az egyenlő bánásmód követelményének sérelme – tartalmában a polgári jogi semmisség speciális típusának tekinthető: a jogszabályba és a nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközés okán előálló feltétlen érvénytelenségre emlékeztet.

### Közérdekű igényérvényesítés

**20. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat**

**a) az ügyész,**

**b) a hatóság,**

**c) a társadalmi és érdek-képviselői szervezet,**

**ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.**

**(2) Az (1) bekezdés alkalmazásával indult perben megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság a központi költségvetést illeti.**

A közérdekű igényérvényesítés lényege, hogy nem közvetlenül a jogsérelmet szenvedett személy fordul jogainak érvényesítése érdekében a bírósághoz vagy más hatósághoz, hanem valamely szervezet a saját jogán lép fel vagy indít eljárást. Ezt a lehetőséget a jog azért adja meg a szervezetnek, mert valamely fontos társadalmi érdek fűződik ahhoz, hogy bizonyos jogsértések feltétlenül kivizsgálásra kerüljenek.

Az Ebktv. biztosítja a közérdekű igényérvényesítést az egyenlő bánásmód megsértése esetén, ugyanakkor nem kizárólag ez a jogszabály az, amelynek alapján civil szervezetek vagy más, állami szervek saját jogukon perelhetik a jogsértő szervezetet vagy személyt. A teljesség igénye nélkül néhány jellemző példát az alábbiakban ismertetünk.

Az 1999. január 1. napjától hatályos, állatok védelméről és kíméletéről szóló törvény<sup>205</sup> rendelkezései szerint az állatvédelmi jogszabályok megsértése esetén az állatvédelmi célú társadalmi szervezetek jogosultak fellépni, és az állami szervektől, önkormányzatoktól a hatáskörükbe tartozó intézkedés megtételét kérhetik, sőt polgári pert is kezdeményezhetnek a jogsértővel szemben az ilyen jellegű magatartástól való eltiltás érdekében. Ez a megoldás azért is érdekes, mert az egyébként jogi értelemben személyiséggel nem rendelkező állatok elleni jogellenes cselekmények esetén egy, a személyiségvédelemből ismert szankció alkalmazható.

Az 1998. március 1. napjától hatályos egységes fogyasztóvédelmi jogszabály<sup>206</sup> lehetőséget ad a Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőségnek bizonyos esetekben a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének és a fogyasztói érdekek képviselőit ellátó társadalmi szervezetnek

<sup>205</sup> Az 1998. évi XXVIII. törvény az állatok védelméről és kíméletéről, 48. §.

<sup>206</sup> Fgy. tv. 39. §.

vagy az ügyésznek, hogy a fogyasztók széles körét érintő vagy jelentős hátrányt okozó tevékenység miatt- a fogyasztók széles körének védelme, illetőleg a hátrány kiküszöbölés céljából – pert indítson. Ilyen per akkor is indítható, ha a sérelmet szenvedett fogyasztók személye nem állapítható meg.

A versenyjog területén is találunk hasonló megoldásokat. Ezzel részben összefüggésben a gazdasági kamarákról és a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló törvény<sup>207</sup> rendelkezései szerint – *egyéb intézkedések mellett* - ha a gazdálkodó szervezet gazdasági tevékenysége a fogyasztók széles körét érintő vagy jelentős nagyságú hátrányt is okoz, pert indíthatnak a fogyasztók polgári jogi igényeinek érvényesítése iránt a gazdasági kamarák, a fogyasztók érdekvédelmi szervezetei és a Gazdasági Versenyhivatal is, akkor is, ha a sérelmet szenvedett fogyasztók személye nem állapítható meg. A bíróság kötelezheti a jogsértőt az ár leszállítására, az áru kijavítására vagy kicserélésére, illetőleg az ár visszafizetésére. A bíróság az ítéletben feljogosíthatja az igény érvényesítőjét, hogy a jogsértő költségére az ítéletet országos napilapban közzétegye. A jogsértő köteles a sérelmet szenvedett fogyasztó igényét az ítéletnek megfelelően kielégíteni. Ez nem érinti a fogyasztónak azt a jogát, hogy a jogsértővel szemben a polgári jog szabályai szerint más igényt érvényesítsen.

Az 1997. január 1. napjától hatályos természetvédelmi törvény<sup>208</sup> szerint a természeti területek és értékek jogellenes károsítása vagy veszélyeztetése esetén a természet védelme érdekében a természetvédelmi célú társadalmi szervezetek jogosultak fellépni, és kérhetik állami szervektől, önkormányzatoktól a megfelelő és hatáskörükbe tartozó intézkedés megtételét, vagy a védett természeti érték, terület károsítója, veszélyeztetője ellen pert indíthatnak. Ebben a perben a társadalmi szervezet felperesként kérheti a bíróságot, hogy a veszélyeztetőt, károsítót tiltsa el a jogsértő magatartástól és kötelezze a kár megelőzéséhez szükséges intézkedések megtételére.

A közérdekű igényérvényesítés lehetőségének gyakorlatilag minden esetben fontos követelménye, hogy valamely nagyobb hatású, széles körben hátrányt okozó jogsértés előzze meg. Ezt az adott ágazati jogszabályok mindenhol másként fogalmazzák meg, esetenként a fogyasztók széles körét érintő jogsérelemről beszélnek, másutt személyek nagyobb csoportjáról.

Az egyenlő bánásmód területén a közérdekű igényérvényesítéssel korábban is próbálkoztak civil szervezetek, különböző jogi megoldásokat keresve. 2001-ben egy, a melegek és leszbikusok érdekképviseletét és jogvédelmét is ellátó civil szervezet pert indított egy polgármester és az általa vezetett önkormányzat ellen, mert az önkormányzat területén szervezett kulturális-szabadidős fesztiválról a polgármester a fesztivál szervezőivel kötött megállapodás alapján a homoszexuális jellegű rendezvényeket ki akarta tiltani. A felperes saját nevében, szerződés érvénytelenségére hivatkozva, mint jogi érdekelt terjesztette elő keresetét. A perindítás lehetőségét – a jogi érdekeltség okán - a bíróság elismerte, és a civil szervezet részben pernyertes lett.<sup>209</sup>

A prostituáltak egyik hazai érdekvédelmi szervezete az államigazgatási eljárásról szóló törvény rendelkezései alapján kívánt a prostituáltak érdekében általánosságban eljárva hatósági bizonyítványt igényelni több fővárosi kerületi jegyzőtől abból a célból, hogy ezen

<sup>207</sup> Az 1999. évi CXXI. törvény a gazdasági kamarákról, 10. §.

<sup>208</sup> Az 1996. évi LIII. törvény a természet védelméről, 65. §; 1996. évi LVII. törvény, 92-93. §.

<sup>209</sup> Lásd részletesebben Budapesti II. és III. Kerületi Bíróság 17. P. III. 22429/2001./19. számú ítélete, hozzáférhető: Fundamentum, 2002/3-4. száma, 122-125. oldal.



okirattal tanúsítsa a hatósággal, hogy mely területeken lehet szexuális szolgáltatást nyújtani. Az egyfokú bírósági eljárásban az egyesületet a jogi érdekelttség miatt ügyfélnek, illetőleg felperesnek elfogadták. A felülvizsgálati bíróságként eljáró Legfelsőbb Bíróság azonban rámutatott, hogy csak olyan szervezetek lehetnek ügyfelek az államigazgatási eljárásban, és a határozat megtámadása esetén peres felek a bírósági közigazgatási perben, amelyeknek erre az ágazati jogszabály kifejezetten lehetőséget ad. A perbeli legitimitációt tehát a jogszabályi felhatalmazás hiányában vitatta.<sup>210</sup>

Az Európai Unió két irányelve írta elő a tagállamok részére, hogy bizonyos hátrányos megkülönböztetés megállapítása iránt indított eljárásokban a bizonyítási szabályok könnyítését kell a nemzeti jogrendszerekbe illeszteni. A Faji Egyenlőségi Irányelv preambuluma (19) bekezdése szerint a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés áldozatainak megfelelő jogi védelemmel kell rendelkezniük. A hatékonyabb védelem nyújtása érdekében az egyesületeket vagy egyéb jogi személyeket is fel kell hatalmazni, hogy — a bíróságok előtti képviselőre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárási szabályok sérelme nélkül — a tagállamok által meghatározott módon bármilyen áldozat nevében, illetve támogatójaként eljárásokban részt vegyenek. A 7. cikk (2) bekezdése értelmében a tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jog által szabályozott kritériumokkal összhangban törvényes érdekükben áll az ebben az irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek.

A Foglalkoztatási Keretirányelv 9. cikkének (2) bekezdése akként fogalmaz, hogy a tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve, annak jóváhagyásával.

Az irányelvek idézett cikkelyei egyértelmű kötelezettséget róttak a tagállamokra abban a tekintetben is, hogy az átültetésre előírt határidőre, azaz 2003. december 2. napjáig, az irányelv hatálya alá tartozó jogviszonyok esetén az igényérvényesítési eljárásokban ezeket a szabályokat át kell ültetni.

A magyar jogalkotó az Ebktv. közérdekű igényérvényesítésre vonatkozó rendelkezéseivel igyekezett eleget tenni a közösségi jog által előírt átültetési kötelezettségének.

A jogszabály 20. §-a az alábbiak szerint rendelkezik: az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, az Egyenlő Bánásmód Hatóság továbbá a társadalmi és érdek-képviselői szervezet, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Az ilyen perben megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság a központi költségvetést illeti.

A törvény értelmező rendelkezései szerint társadalmi és érdek-képviselői szervezetnek

---

<sup>210</sup> Lásd a Legfelsőbb Bíróság EBH. 2004/1086. szám alatt közzétett elvi döntését.

minősül az a társadalmi szervezet vagy alapítvány, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet.<sup>211</sup>

A magyar jogalkotó viszonylag széleskörűen szabályozza a közérdekű igényérvényesítést: az említett szervezetek saját jogú perlésére sok esetben van lehetőség. A közösségi szabályokhoz képest szűkítő az a feltétel, amely szerint akkor indítható ilyen eljárás, éspedig a hatályos szabályozás szerint csak bíróság előtt, ha a jogsértés olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Ez az a két szempont, amely a jogalkotó szerint olyan jelentőségű kérdéssé teszi a jogsértést, hogy az igazság érvényre jutását valamely társadalmi szervezet perindítási lehetőségével is segíti.

Az első, hazai közérdekű igényérvényesítés alapján indult perben 2005-ben született jogerős ítélet. A Háttér Társaság a Melegekért felperesnek a Károli Gáspár Református Egyetem alperes ellen, az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított perében<sup>212</sup> a keresetet végső soron elutasító, felülvizsgálati bíróságként eljáró Legfelsőbb Bíróság számos ponton értelmezte az esélyegyenlőségi törvényt, és ennek részeként a közérdekű igényérvényesítési jogosultság szabályait is. A perben a közérdekű igényérvényesítés jogosultja azt kifogásolta, hogy az alperes egyik elvi éllel megfogalmazott tézisében általánosságban kizárta a vallásánári és teológiai képzésből a homoszexualitásukat megélő, vagy azt kinyilvánító személyeket.

A Háttér Társaságnak a Legfelsőbb Bíróság által is elfogadott álláspontja szerint a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak a perbeli legitimációjához igazolnia kell, hogy alapító okiratában (alapszabályában) a céljai közt szerepel annak a hátrányos helyzetű csoportnak a társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy a csoport emberi és állampolgári jogainak védelme, amely csoport nevében a keresetet megindítja. Bizonyítania kell továbbá, hogy az általa „képviselt” csoport olyan tulajdonsággal rendelkezik, amely az emberi személyiség lényegi vonásának tekinthető. Ezen túlmenően – a közérdekű igényérvényesítéshez való jog szempontjából - elég pusztán azt állítania (arra hivatkozni), hogy annak a csoportnak, amelynek érdekében fellép, az egyenlő bánásmódhoz való joga sérült: azaz az absztrakt jogsértésre való hivatkozás megalapozza a perbeli legitimációt. Amennyiben az igény érvényesítőjétől ennél többet várna el a bíróság, az az Ebktv.-ben körülírt, különös bizonyítási rendszer sérelméhez vezetne: a hátrány bekövetkeztének bizonyítása ugyanis már az osztott bizonyítási kötelezettség részmozzanatát jelentené, így ettől nem lehet a perindítási jogosultságot függővé tenni.

A Legfelsőbb Bíróság ugyanebben az ítéletében fejtette ki, hogy a szexuális irányultság az emberi személyiség lényegi vonásának tekinthető. Az Európai Unió Bizottsága szerint az ügy abból a szempontból is jelentős, hogy a szexuális irányultsággal kapcsolatos eseteket közérdekű kérdéssé tette a közérdekű kereset előterjeszhetősége okán.<sup>213</sup>

<sup>211</sup> Lásd az Ebktv. 3. § (e) pontját.

<sup>212</sup> Lásd a Legfelsőbb Bíróság, mint felülvizsgálati bíróság Pfv. IV. 20678/2005/5. számú ítélete, hozzáférhető: Fundamentum, 2005/3., 100-104. oldal. Lásd még: Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. és BH. 2006. 14.

<sup>213</sup> Lásd részletesebben: Egyenlőség és megkülönböztetés-mentesség (Foglalkoztatási és szociális ügyek). Az Európai Bizottság éves jelentése, 2005; Hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos bírósági esetek, 19. oldal.

A második magyar közérdekű igényérvényesítési perben, amelyet az Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek Alapítvány indított Miskolc Város Önkormányzata ellen<sup>214</sup>, az etnikai származást ismerte el a bíróság az emberi személyiség lényegi vonásnak, ugyanakkor a „hátrányos helyzet” álláspontja szerint nem tartozik ide még akkor sem, ha „*a családi körülmények, illetve a szociális háttér hosszútávon valamilyen formában az ember személyiségére kihatással lehet*”<sup>215</sup>, így erre nem is lehet közérdekű igényérvényesítést alapítani. Ezen eljárásban is elegendőnek találta a bíróság a már korábbiakban leírtak bizonyítását a perbeli legitimációhoz, ugyanakkor a kereset – nem jogerősen – elutasításra került.

Az etnikai származás és a szexuális irányultság mellett nyilvánvalóan a valamely nemhez tartozás, a faji hovatartozás, a bőrszín, a nemzetiség, az anyaság vagy apaság, az életkor, a nemi identitás, a fogyatékos állapot, a vallási és világnézeti meggyőződés feltétlenül az emberi személyiség lényegi vonásának tekinthető, de bizonyos helyzetekben akár az egészségi állapot is lehet ilyen. Minden olyan tulajdonság, helyzet vagy állapot ide sorolható, amelynek jellegzetességei vagy hatása alapvetően és lényegileg befolyásolja az egyén világról és önmagáról alkotott képét.

Habár az Ebktv. lehetőséget ad az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak és az ügyésznek is ilyen jellegű perek megindítására, ez idáig ilyen eljárásokra nem került még sor. A jogszabály értelmezése során felvetődött annak a lehetősége is, hogy az ilyen jellegű igényt akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is lehetne érvényesíteni, ezzel kapcsolatban jogalkotói lépések is történtek.

A hazai bírói gyakorlat eddig szerencsére nem különösebben gördített akadályokat a közérdekű igényérvényesítés elé, tehát a jogintézményt igyekezett életben tartani. A jogszabály értelmezésekor kérdésként vetődhet fel, vajon miként érintheti a jogsértés „személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját.” Mit tekintünk nagyobb csoportnak, és hogyan lehetséges az, hogy a jogsértés az egyéni sérelem szintjére nem fordítható meg?

A közérdekű igényérvényesítést lehetősége elméletileg akkor sem kizárt, ha van ugyan konkrét sértett az ügyben, és akár vállalja az egyéni fellépést, akár nem, de bizonyos, hogy a jogsértő rendelkezés más személyeket is érint, és a személyek csoportja nyílt, annak minden tagja egyedileg nem beazonosítható személy. A „nagyobb csoport” létszáma ugyanakkor nem meghatározható, hiszen amennyiben ismert lenne a csoport létszáma, valószínűleg ismert lenne a csoportot alkotó személyek azonossága is, így ez a körülmény eleve megnehezíthetné az ilyen jellegű igényérvényesítést.

A gyakorlatban úgy tűnik, hogy a közérdekű igényérvényesítés leginkább a quasi norma jellegű kirekesztő rendelkezésekhez<sup>216</sup> lesz kapcsolható, továbbá a szegregáció<sup>217</sup> bizonyos

---

Hozzáférhető

például: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/annualrep05\\_hu.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/annualrep05_hu.pdf)

<sup>214</sup> Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 13. P. 21660/2005/16. szám alatti ítélete. Az ítélet a kézirat lezárásának időpontjában a felperes fellebbezése folytán nem emelkedett jogerőre. Az ítéletet rendelkezésre bocsátotta az Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek Alapítvány.

<sup>215</sup> Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság ítéletének indokolása 8. oldal.

<sup>216</sup> Lásd a Károli Gáspár Református egyetem ügyében született ítéletet. A Károli Gáspár Református Egyetem egy deklarációval kizárta a homoszexuális életet élő vagy azt propagáló személyeket a vallásánári és teológiai képzésből.

eseteiben alkalmazható. Habár gyakorlat hiányában nehezen megjósolható, de nem kizárt, hogy a zaklatás és a megtorlás eseteiben is alkalmazásra kerüljön a jövőben.

A jogi szabályozás neuralgikus pontja a kártérítési igény érvényesítése. A törvényhely egyértelműen utal arra, hogy a közérdekű igényérvényesítés esetén helye lehet kártérítési igény előterjesztésének is. Ugyanakkor a kártérítés megítéléséhez - legyen szó akár vagyoni, akár nem vagyoni kárról, a kár összegszerűségét minden esetben az igény érvényesítőjének kellene bizonyítania. Nehezen képzelhető el, hogy a pontosan meg nem határozható több személyt ért sérelem mértéke miként lesz összegszerűsíthető. Valószínű, hogy a bírói gyakorlat nem fog tudni mit kezdeni ezzel a szankcióval, viszont nem zárható ki, hogy pont az ilyen perek hatására feléled az eddig viszonylag ritkán alkalmazott közérdekű célra kiszabható bírság intézménye. A Ptk. vonatkozó rendelkezései szerint: ha a kártérítés címén megítélhető összeg nem áll arányban a felróható magatartás súlyosságával, a bíróság a jogsértőre közérdekű célra fordítható bírságot is kiszabhat. A kártérítési igény sikeres érvényesítéséhez a felperesnek bizonyítani kell a kár bekövetkeztén túlmenően annak összegszerűségét is, amely pontosan meg nem határozható számú sérelmet szenvedett személy esetén gyakorlatilag elképzelhetetlen. Egy korábbi, nem az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti közérdekű igényérvényesítési ügyben a Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásában arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tisztességtelen piaci magatartás okán indult közérdekű igényérvényesítésben a bíróság csak az erre vonatkozó jogszabályban kifejezetten megemlített szankciókat alkalmazhatja, kártérítést pedig az erre való törvényi utalás hiánya mellett azért sem ítélt meg, mert a károsult személye nem ismert.<sup>218</sup> Úgy tűnik, hogy az ilyen keresetlevelek fogalmazásakor - kártérítési igény előterjesztése esetén nem mellőzhető a közérdekű bírság kiszabására tett indítvány sem, ha valóban hatékony szankciót kívánunk a jogsértővel szemben alkalmazni.

Ehhez kapcsolódó az a rendelkezés is, amely szerint az ilyen perekben megállapított kártérítési összeg vagy közérdekű bírság a központi költségvetést illeti meg. Egyrészt a jogalkotó maga is számol a közérdekű célra fordítható bírság alkalmazásával, másrészt a kellően nem szabatos törvényszöveg megnehezítheti az igényérvényesítést: ismervén a bíróságok gyakorlatát, valószínű, hogy egy ilyen, bizonytalan helyre befizetendő reparatív vagy represszív szankcióval egyáltalán fognak érdemben foglalkozni: a bíróságok a könnyebben indokolható határozatot, döntést szokták meghozni.

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos közérdekű igényérvényesítés további jogi sajátosságainak kimunkálása a bírói gyakorlatra, illetve az igény érvényesítésére jogosult szervezetekre vár.

---

<sup>217</sup> Ebktv. 10. § (2) bekezdése: jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít.

<sup>218</sup> A Legfelsőbb Bíróság mint felülvizsgálati bíróság álláspontja szerint az ún. közérdekű keresetindítás esetén ([az azóta hatályon kívül helyezett], a Tisztességtelen piaci magatartás tilalmáról szóló 1990. évi LXXXVI. törvény: Tpt. 31. § (1) bek.), az ilyen keresetindításra feljogosított kérelme alapján a bíróság csak a Tpt. 31. § (3) bekezdésében tételesen felsorolt szankciók viselésére kötelezheti a jogsértőt, kártérítés fizetésére azonban nem, mert a károsult személye nem ismert. Az a károsult viszont, aki az ún. közérdekű keresetindítás folytán igénye teljes kielégítését nem érte el, a Tpt. 31. §-ának (4) bekezdése alapján a jogsértővel szemben más igényét - így a kártérítési igényét is - a polgári jog szabályai szerint érvényesítheti. Ebben a perben egy adott fogyasztó kára és a jogsértő Tpt. által szankcionált magatartása közötti okozati összefüggés már vizsgálható és esetleg megállapítható. Legfelsőbb Bíróság eseti döntése, részlet az indokolásból, közzétéve: BH. 1995/359. szám alatt.

## Foglalkoztatás

**21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:**

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Az Indokolás szerint e szakasz „tartalmazza azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek gyakorlása során a munkáltatók a leggyakrabban megsértik az egyenlő bánásmód elvét. A szakasz példálózóan sorolja fel azokat a foglalkoztatáshoz kötődő eseteket, amelyeknél a törvény különleges védelmet kíván nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.”

A felsorolás példálózó jellegű. Tekintettel arra, hogy az 5. § d) pontja a foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony mellett az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyokra is kiterjeszti az Ebtv.-t, valójában nem a 21. § konstituálja az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével szembeni védelmet a szakaszban felsorolt esetekre, ugyanakkor útmutatást jelent a jogalkalmazó számára, hiszen egyértelművé teszi bizonyos jogviszonyok vonatkozásában, hogy azokat a foglalkoztatási és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggőnek tekinti.

Érdekes ebből a szempontból például a szakasz a) pontja, amely e körbe sorolja a nyilvános álláshirdetéseket is, amelyek a Pp. 349. § (2) bekezdésének értelmében – a munkakereső jelentkezése nélkül önmagukban – nem képezhetik munkaügyi per tárgyát.

**22. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését**

- a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A 22. § a munka világában érvényesíthető specifikus kimentési okokat tartalmazza.<sup>219</sup> A szakasz elemzésekor az elsődleges kérdés, hogy miként viszonyulnak az ágazat-specifikus kimentési okok a 7. § (2) bekezdésében foglalt általános kimentési okhoz: alkalmazhatók-e

---

<sup>219</sup> A kimentési rendszerről lásd a 7. § (2) bekezdéséhez fűzött kommentárban írottakat.

egymás mellett, vagy a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján a munkaügyi diszkriminációval kapcsolatos eljárások esetén kizárt az általános kimentési okra való hivatkozás.

Álláspontunk szerint ez utóbbi megközelítés a helyes, amennyiben ugyanis az általános kimentési okot a speciális kimentési ok mellett érvényesíthető kiegészítő szabálynak tekintjük, úgy a speciális szabály léte valójában szükségtelen. Ha ugyanis a egyenlő bánásmód követelményét megsértő személy kimentheti az általa alkalmazott különbségtételt a tárgyilagossá mérlegelés szerinti ésszerűség igen egyszerű, és alacsony küszöböt jelentő tesztje alapján, miért próbálná meg azt a lényegesen nehezebben igazolható tényt bizonyítani, hogy magatartása a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan arányosnak tekinthető? Ennek bizonyítása sokkal több tényező figyelembe vételét teszi szükségessé, tehát feltehetően valamennyi munkáltató az általános kimentési okra alapozna, amely esetben a speciális kimentési ok teljesen feleslegessé válna, a rendelkezés kiüresedne.

Ennek megfelelően tehát amennyiben az 5. és 21. §-okban meghatározott jogviszonyok vonatkozásában indul eljárás az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, az alperes (vagy eljárás alá vont személy) nem hivatkozhat a 7. § (2) bekezdésében foglalt kimentési okra, csak a 22. §-ban foglalt okok valamelyikére.

#### 22. § a) pont

Ez a kimentési ok az irányelvekben „valódi és döntő foglalkoztatási követelmény” néven megjelenő kimentési lehetőség megfelelője. Amint azt a 7. § (2) bekezdéséhez fűzött kommentárban jeleztük, az irányelvek szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az az eltérő bánásmód, amely valamely védett tulajdonságon alapul, nem jelent megkülönböztetést, amennyiben a vonatkozó konkrét foglalkozási tevékenység természetéből vagy végzésének a körülményeiből adódóan ez a tulajdonság valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek számít, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos. Amint látjuk, az irányelvek mindhárom feltétele (munka természetéből adódó követelmény, jogszerűség, arányosság) megjelenik a 22. § a) pontjában foglalt kimentési okban, így az a közösségi jogi követelményeknek megfelel.

#### 22. § b) pont

Hasonló módon a közösségi szabályozással összhangban lévőnek tekinthető a 22. § b) pontja, amely lehetővé teszi, hogy a vallásos szellemiségű, illetve a nemzeti vagy etnikai kisebbségekhez kapcsolódó szervezetek az általuk foglalkoztatott személyek esetében vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló különbségtételt alkalmazzanak. Erre azonban csak akkor van lehetőség, ha a szervezet által megkövetelt vallás vagy más világnézet, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozás az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelménynek minősül.

Ez azt jelenti, hogy míg egy egyházi iskola értelemszerűen megkövetelheti a hittan-tanártól, hogy az adott vallás híve legyen, addig egy takarítónő alkalmazását nem lehet arra hivatkozással megtagadni, hogy más egyház tanításait követi. E két véglet közötti esetekben (történelemtanár vagy tornatanár) a joggyakorlatnak kell kialakítania, mi tekinthető indokolt, arányos és valós követelménynek.

Fontos megjegyezni, hogy a 22. § b) pontja nem teszi lehetővé, hogy egy vallásos szellemiségű intézmény a vallástól eltérő más védett tulajdonság, (pl. nem, etnikai hovatartozás, szexuális orientáció) vagy egy etnikai kisebbséghez kapcsolódó intézmény a nemzeti vagy etnikai hovatartozástól eltérő tulajdonság (pl. vallás, nem, vagyoni helyzet) alapján tegyen különbséget az alkalmazottai között.

Tekintettel azonban arra, hogy egyes vallásokban bizonyos, az Ebktv. által védett tulajdonságok megítélése (pl. nem, szexuális orientáció) erősen problematikus, rendkívül nagy körülményekkel kell vizsgálni azokat az eseteket, amelyekben egy vallási jellegű intézmény az egyházi tanításokra hivatkozva nem vallási alapon zár ki személyeket a foglalkoztatásból. Ilyen esetekben azonban nem a 22. § b) pont, hanem ugyanezen szakasz a) pontja alapján kell megvizsgálni, hogy a megkülönböztetés (például az, hogy egy egyházi iskola elutasítja egy homoszexuális, de magát egyébként a homoszexualitást el nem fogadó vallás követőjének valló tanár jelentkezését) arányos és indokolt-e a munka jellege vagy természete alapján.

**23. § Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.**

A 23. § voltaképpen az előnyben részesítés 11. §-ban foglalt intézményének a munka világára való konkretizálása, bár már az Mt. Eredeti, 1992-es szövegében is szerepelt ehhez hasonló rendelkezés. A hatályos szabályozás – maga az Mt. is – számos ilyen rendelkezést tartalmaz: példaként említhetők a felmondással szembeni védelem egyes esetei (lásd az Mt. 90. §-át).

Ebben a vonatkozásban szükséges megemlíteni a magyar szabályozás egyik jelentős hiányosságát: egy olyan területet, ahol a közösségi szabályozás alapján szükséges lenne előnyben részesítési kötelezettséget előírni, ám az hiányzik a magyar jogrendszerből.

A Foglalkoztatási Keretirányelv 5. cikke, amely „A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” címet viseli, a következőket mondja ki: „Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagyra tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékos-ügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

Egy példával illusztrálva: egy kerekesszéket használó személy jelentkezik egy adminisztratív asszisztensi állásra. A munkavégzés helye a negyedik emeleten található, de nincs lift. Ha a munkáltatónak a földszinten is vannak irodái, a munkáltatónak a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége alapján úgy kell szerveznie a munkát, hogy az adminisztratív asszisztens munkáját a földszinten végezhesse. Ha azonban a munkáltatónak csak a negyedik emeleten vannak irodái, és az épületben nincs lift, akkor nem lehetséges (aránytalan teherrel nem járó) ésszerű intézkedést tennie az ilyen személy alkalmazása érdekében.

A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás követelményének a magyar jog nem felel meg, hiszen a hatályos szabályozás szerint a munkáltatónak alapesetben csak a már foglalkoztatott és a foglalkoztatás közben megváltozott munkaképességű munkavállaló további foglalkoztatásáról kell gondoskodnia,<sup>220</sup> a már fogyatékkal élő személy munkához jutása érdekében intézkedési kötelezettsége nincs. Sőt, a munkáltató még fenti kötelezettség alól is mentesül amennyiben működési körén belül a megváltozott munkaképességű dolgozót igazolható körülmény miatt foglalkoztatni nem tudja.<sup>221</sup>

A magyar jogszabályok alapján tehát a fenti példa kerekes székes panaszosa nem (vagy csak az egyenlő bánásmód követelményének nagyon kiterjesztő értelmezésével) indíthat eljárást a jelentkezését elutasító munkáltatóval szemben, míg a közösségi jog alapján a munkáltató alkalmazkodási kötelezettsége (és ennél fogva az elutasítás diszkriminatív jellege) egyértelmű volna. Tekintettel azonban a 7. § (2) bekezdéséhez fűzött kommentárban foglaltakra, a közvetlen hatály és a közösségi jog elsőbbségének elve alapján a magyar bíróságok és hatóságok előtt is felhívható a Foglalkoztatási Keretirányelv át nem ültetett, de a hatályosuláshoz kellő pontossággal megfogalmazott 5. cikke, és azt a magyar szerveknek a jogvita eldöntése során alkalmazniuk kell.

#### Szociális biztonság és egészségügy

#### **24. § Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen**

**a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint**

**b) a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.**

Az Ebktv. ágazati szabályai olyan területeket szabályoznak, ahol az egyenlő bánásmód követelményének megtartása különösen nagy súllyal esik latba. Maga a törvény miniszteri indokolása is azzal magyarázza ezt a szociális biztonság szektorális szabályozása tekintetében, hogy „az elmúlt években több olyan eset is napvilágra került, amikor egyes személyek valamely tulajdonságuk, hovatartozásuk alapján kerültek hátrányosabb helyzetbe a szociális és egészségügyi ellátás igénybevétele során”. Ilyen esetek lehetnek, amikor a szociális ellátást igénybe venni kívánó személyt vagy személyeket alacsonyabb színvonalú ellátásban részesítenek, vagy egyenesen elzárják őket az ellátás igénybevételétől, de az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentheti az is, ha a valamely tulajdonság, tipikusan etnikai hovatartozás alapján egységes csoportot alkotó személyeket adott intézményen belül elkülönítetten kezelnek. Ez utóbbi körülményt vizsgálta a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa egy kórház esetében is, a szegregációt viszont nem állapította meg. Az eset azonban rávilágított arra, amire jogvédő szervezetek már korábban is felhívták a figyelmet, nevezetesen, hogy egyes csoportokhoz tartozó személyek más egészségügyi szolgáltatásban részesülnek, esetenként pedig a többségi csoporthoz tartozó személyektől elkülönítetten helyezik el őket.

#### 24. § a)

A törvény kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét „érvényesíteni kell” a szociális biztonsággal összefüggésben, ami az egyenlő bánásmód követelményének

<sup>220</sup> Lásd: 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról, 1. §

<sup>221</sup> Uo.



megtartásához képest valamilyen többletet jelent, hiszen az érvényesítés azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmód követelményét (azaz a diszkrimináció-mentes környezetet) érvényre kell juttatni, meg kell valósítani. Ez – adott helyzetben – a fennálló, diszkriminatív állapotok elszámolását is jelenti (például ha egy adott segélyezési forma nyújtása során diszkriminatívan jártak el).

Az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell a szociális biztonsággal összefüggésben a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott ellátások igénylése és biztosítása során. E szerint sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetés nem sújthat senkit akkor, amikor valamely ellátási formát kíván igényelni, továbbá annak nyújtása, biztosítása során sem. E körben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kisebb valószínűséggel következik be, azonban előfordulhat, hogy valamilyen, látszólag neutrális rendelkezés alapvetően nagyobb arányban hoz hátrányos helyzetbe egy adott csoportot.

A társadalombiztosítás a társadalombiztosításról szóló törvény értelmében: természetes személyeket felölelő kockázatközösség, aminek alapelvei a biztosítási elv, a társadalmi szolidaritás és a tulajdonjog alkotmányos keretek közötti korlátozása<sup>222</sup>. A társadalombiztosítási ellátások igénybevétele körében a Tbj. eleve differenciál, ugyanis az igénybevételi jogosultságot – bizonyos kivételektől eltekintve – a járulékfizetési kötelezettség alapozza meg, illetve a pénzbeli társadalombiztosítási ellátások a biztosítottak járulékfizetésének alapjául szolgáló jövedelmével arányosak<sup>223</sup>.

A társadalombiztosítási ellátások a Tbj. 14. §-a alapján az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe. Előbbiek körébe tartoznak az egészségügyi szolgáltatások<sup>224</sup>, pénzbeli ellátások (terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, táppénz), baleseti ellátások (baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék), továbbá a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások: a saját jogú (öregségi, rokkantsági és baleseti rokkantsági), és a hozzátartozói (özvegyi nyugdíj, árvaellátás, szülői nyugdíj, baleseti hozzátartozói) nyugalmas ellátások.

Az Ebktv. e bekezdéséhez kapcsolódóan született a *Legfelsőbb Bíróság Mfvk.IV.10.448/2005/3. sz. ítélete*. A kereset lényege az volt, hogy a felperes – jóllehet 50%-os munkaképesség csökkenése munkaviszonya megszűnését követően következett be – rendszeres szociális járadék iránti igényt nyújtott be, hivatkozva a 8/1983 (IV.29.) EüM-PM együttes rendeletre, ami szerint a munkaviszonyban nem álló, elhelyezkedni nem tudó csökkent munkaképességű dolgozók (ha a csökkenés a munkaviszony alatt következett be) pénzbeli ellátásban részesíthetők. Igényét elutasították, az ez ellen benyújtott keresetnek a megyei munkügyi bíróság helyt adott. Keresetében az Ebktv. 1. és 24. §-ára is hivatkozott. A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásban azonban az ítéletet hatályon kívül helyezte és kifejtette, hogy – tekintettel arra, hogy a munkaképesség csökkenés a munkaviszony megszűnését követően következett be – a rendszeres szociális járadék megállapításának feltételei a 8/1983 (IV.29.) EüM-PM együttes rendeletben rögzítettek. Ebből következően „az esélyegyenlőségre hivatkozással e feltételek fennálltának vizsgálatától eltekinteni nem lehet, azok hiányában az ellátásra jogosultság a foglalkoztatási nehézségekre hivatkozással sem állapítható meg”.

<sup>222</sup> 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, 2.§ (1)-(2) bekezdései, továbbiakban (Tbj.).

<sup>223</sup> Tbj. 2. § (3) bekezdés

<sup>224</sup> Ezekre az Ebktv. 25.§-ánál térünk ki.

#### 24. § b)

A szociális és gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint a személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során szintén érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód követelményét.

Kiemelt területe az Ebktv.-nek a (szociális) segélyezéssel kapcsolatban is az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása, tekintettel arra, hogy a segélyt igénylők túlnyomó része valamely védett tulajdonsággal (Ebktv. 8. §) rendelkező személy.

A szociális ellátások lehetnek pénzbeli, illetve természetben nyújtott szolgáltatások, továbbá személyes gondoskodást nyújtó ellátások.<sup>225</sup> Ez utóbbiak alapvető kötelezettje az állam és az önkormányzatok. A személyes gondoskodást nyújtó ellátások legtipikusabb formái az étkeztetés és a házi segítségnyújtás.<sup>226</sup> Megjegyzendő, hogy a szociális igazgatásról szóló törvény kifejezetten tartalmazza az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kötelezettségét.<sup>227</sup>

A gyermekvédelem körében szintén alapvetően pénzbeli és természetbeni ellátásokat említhetünk: előbbi körbe tartozik a rendkívüli gyermekvédelmi támogatás, vagy a gyermektartásdíj megelőlegezése, míg természetbeni ellátási forma a tankönyv vagy tanszertámogatás.

Az Ebktv. miniszteri indokolása is kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód elvét mind az állami, mind a magán, illetve az önkéntes és kötelező szociális ellátórendszerekben és eljárásokban érvényesíteni kell.

#### **25. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell különösen az egészségügyi szolgáltatásnyújtás, ezen belül**

- a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel,**
- b) a gyógyító-megelőző ellátás,**
- c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata,**
- d) az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítése**

Az Ebktv. e szakasza szerint az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben is érvényesíteni kell. E generális szabály alapján valamennyi az Eütv.-ben illetve a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvényben<sup>228</sup> meghatározott ellátási forma tekintetében érvényre kell juttatni az egyenlő bánásmód követelményét. Figyelembe véve az Ebktv. 1. §-át, ez alapvetően azt jelenti, hogy az egészségügyi ellátások során mindenkivel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni mind a magán, mind a kötelező ellátások során nyújtott szolgáltatások tekintetében.

A törvény az általános szabály mellett példálózva említ meg speciális területeket az egészségügyi szolgáltatásnyújtással kapcsolatban, amelyekben különösen érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyenek a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel, a gyógyító-megelőző ellátás, és a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata, valamint az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítése. Különösen fontos, hogy senkit ne érjen indokolatlan és önkényes megkülönböztetés valamely tulajdonsága alapján ezen szolgáltatásokkal kapcsolatban – itt különös tekintettel az

<sup>225</sup> Ezen ellátások alapvető formáit az Szocvtv. tartalmazza.

<sup>226</sup> További formáit a Szocvtv. 57. §-a sorolja fel.

<sup>227</sup> Szocvtv. 94/E.§ (2) bekezdés

<sup>228</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény

egészségügyi állapotra, fogyatékosagra, a kisebbséghez tartozásra és a vagyoni helyzet szerinti különbségtételre gondolunk.

**25. (2) Törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet e törvény rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.**

E szakasz előnyben részesítési lehetőségről rendelkezik. E klauzula alapvető célja a meglévő hátrányok kiküszöbölése, kompenzációja. Mindezt az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban van lehetőség megtenni. A többletjuttatás azokat a hátrányokat igyekszik kiküszöbölni, amelyek az adott csoportot helyzetéből fakadóan sújtják – ilyen többletjuttatás lehet például, ha bizonyos jövedelemszint alatt élők részére a szűrővizsgálatot közvetlen lakókörnyezetükben biztosítják. Ez utóbbi lehetőségről egyébként az Eütv. kifejezetten említést tesz,<sup>229</sup> amikor ún. célzott szűrővizsgálatokról tesz említést. A célzott szűrővizsgálat bizonyos kockázati tényezők alapján veszélyeztetettnek minősített csoport esetében folytatható le. Például amennyiben egy romatelepen élők körében magas a dohányzók aránya, magas a szív- és érrendszeri megbetegedésben szenvedők aránya (mindkét megállapítás felméréseken alapszik), és vagyoni helyzetük ne teszi lehetővé, hogy a legközelebbi olyan településre elutazzanak, ahol szűrővizsgálatokat végeznek, akkor indokolt lehet jogszabályban normatív módon többletjuttatásokban részesíteni az érintett csoportot. Adott helyzetben ugyanilyen jellegű többletjuttatás akár egy egész település részére biztosítható, tekintettel arra, hogy a településről a legközelebbi olyan városba eljutni, ahol szűrővizsgálaton részt lehet venni, a közlekedési nehézségek miatt nehézkes. Az Ebktv. kiemelten utal az egészségügyi állapotra és a fogyatékosagra, mint olyan védett tulajdonságokra, amellyel rendelkező személyek és ezek csoportjai vonatkozásában fokozottan indokolt az előnyben részesítés.

Vissza kell utalnunk az Ebktv. 11. §-ához, amely szerint nem minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének az a rendelkezés, ami egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport *tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének* felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten alapszik, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

A szociális biztonsággal kapcsolatos többletjuttatásokat szintén csak törvény, vagy ilyen jogszabály felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet állapíthat meg. E jogszabályban kifejezetten meg kell jelölni azt a társadalmi csoportot, aminek esélyegyenlőtlensége felszámolását tűzi ki célul a rendelkezés. Az esélyegyenlőtlenség megállapítása nem alapulhat feltételezésen, illetve önkényesen sem jelölhető meg az a csoport, amelynek esélyegyenlőtlensége felszámolására irányul az intézkedés. Az előnyben részesítést alkalmazó rendelkezést megelőzően az adott társadalmi csoport esélyegyenlőtlenségét „tárgyilagos értékelés” alapján kell felmérni. Ez alapulhat szociológiai és egyéb tudományos kutatásokon és felméréseken, statisztikai adatokon, de akár az adott csoport érdekeit védő társadalmi szervezet megalapozott észrevételein is, amennyiben a kutatási, statisztikai vagy egyéb adatok és az azokból levont következtetések, megállapítások objektivitásához nem fér kétség.

Az Ebktv. 11. § (2) bekezdés további garanciákat biztosít az előnyben részesítés alkalmazása esetére, amint kimondja, hogy az előnyben részesítésről szóló rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Az alapvető jog korlátozásának tilalma közvetetten az Alkotmányból folyó

<sup>229</sup> Eütv. 82. §

általános érvényű tilalom, ami jelen esetben azt jelenti, hogy még a tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenség felszámolása vagy csökkentése sem járhat azzal a következménnyel, hogy más személyek alapjogai ez által csorbulnak vagy sérülnek. Alapvető kíváncságot azonban, hogy az előnyben részesítés semmiképpen ne „önkényes preferenciát” valósítson meg. A feltétlen előny biztosításának tilalma az önkényes és ésszerűtlen döntés elé állít korlátot. Ez a tilalom szorosan összefügg az egyéni szempontok figyelembe vételére vonatkozó törvényi előírással.

### Lakhatás

**26. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes személyeket**

**a) közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan,**

**b) hátrányos helyzetbe hozni az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során.**

**(2) A használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokon.**

**(3) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.**

Az Ebktv. kiemelt területként utal a lakhatásra, amely területen az egyenlő bánásmód követelményét szintén meg kell tartani.

Külön tilalmazza ezért, hogy egyes, védett tulajdonsággal rendelkező személyeket akár közvetlen, akár közvetett módon érjen diszkrimináció a lakhatással kapcsolatosan, ezen belül az azt segítő állami és önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan. Itt elsősorban a (hitelintézeti) ügyintézés során előforduló hátrányos megkülönböztetés kizárására utal az Ebktv., jóllehet ezen túlmutatóan tilos a támogatások feltételeinek olyan módon való meghatározása is, ami közvetlenül, de gyakorlatilag inkább közvetve hátrányos helyzetbe hoz egy adott csoportot, vagy az ahhoz tartozó személyeket.

A támogatások nyújtása során azonban sokkal inkább közvetlen kapcsolatba kerül az ügyfél, aki a támogatást igényli, illetve az a hitelintézet, aki a támogatás biztosítását, folyósítását bonyolítja.<sup>230</sup> E jogviszony során példának okáért nem kerülhet sor arra, hogy valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozók részére nem vagy csak korlátozott mértékben adnak információt, esetleg kifejezetten téves tájékoztatással látják el őket a lakhatással összefüggő támogatásokkal kapcsolatban, és ennek eredményeképpen az adott csoporthoz tartozó személyek a támogatáshoz nem férnek hozzá.

A kedvezmények leggyakoribb formája egyébként a lakásépítési vagy – vásárlási kedvezmény, fiatalok otthonteremtési támogatása, a kamattámogatások több formája, illetve a települési önkormányzatok részére, valamint utóbbiak részéről nyújtható támogatások.

<sup>230</sup> A 12/2001. (I.31.) Korm. rendelet 24. § (1) bekezdése szerint a lakáscélú támogatások nyújtását és folyósítását a hitelintézetek végzik.

A törvény tilalmazza továbbá, hogy állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése, illetőleg bérbeadása feltételeinek meghatározása során egyes, védett tulajdonsággal rendelkező személyeket hátrányos helyzetbe hozzanak. E törvényhely szövegének fogalmazásából látjuk, hogy az Ebktv. ez utóbbi körben a közvetett diszkrimináció veszélyével számol elsősorban (amellett, hogy természetesen az egyenlő bánásmód bármilyen formában való megsértése e téren tilalmazott): az állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő ingatlanok értékesítését, bérbeadását általában normatív módon meghatározott feltételekkel valósítják meg. Amennyiben e normatív rendelkezések olyan (látszólag semleges) feltételeket is tartalmaznak, amelyeknek alapvetően nem szükségszerűen kellene megfelelnie a jelentkezőknek ahhoz, hogy az adott ingatlant megvásárolják vagy bérbe vegyék, és ennek következtében egy pontosan behatárolható, védett tulajdonságokkal rendelkező csoporthoz tartozó személyek – más, velük összehasonlítható helyzetben lévő csoporthoz vagy személyekhez képest – lényegesen nagyobb arányban kerülnek hátrányba, akkor a közvetett diszkrimináció megállapítható. Ilyen feltétel lehet például a felsőfokú iskolai végzettség, mint alapkövetelmény előírása egy adott ingatlan bérbe vételéhez: amennyiben egy adott csoportot (akik védett tulajdonsága például a vagyoni helyzet) ez által úgy ér hátrány, hogy e feltétel híján egyébként az egyéb feltételeknek megfelelnek, akkor a közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósult.

A szakasz további tilalmat is felállít, nevezetesen a használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadása körében. A használatbavételi és más építési hatósági engedélyekről az Étv. rendelkezik.

Az építési hatósági engedélyek kiadásakor a hatósági jogkör gyakorlója különböző feltételeket szabhat, az adott engedélyköteles építkezés vagy átalakítás sajátosságaira tekintettel. Bizonyos esetekben az engedély kiadását meg lehet, vagy meg kell tagadni, olyan feltételek fennállása mellett, amelyek miatt az engedély kiadása jogszabályba ütközne, illetve más személy, személyek jogát vagy jogos érdekét sértené, vagy veszélyeztetné. Az Ebktv. azonban e körben generális jelleggel tiltja meg, hogy akár az engedély kiadásának megtagadására, akár az engedély kiadására, feltételhez kötésére közvetlenül vagy közvetve az Ebktv. 8.§-ában meghatározott tulajdonsággal összefüggésben kerüljön sor. Más megközelítésben azt mondhatjuk, hogy az engedélyezési eljárásban az adott engedélyköteles tevékenységgel közvetlenül összefüggő ésszerű indok szükséges az engedély kiadásának megtagadása vagy feltételhez kötése jogszerűségéhez.

A szakasz utolsó bekezdése a hátrányos megkülönböztetés további formájára, a jogellenes elkülönítésre utal, azonban nem elkülönítésről, hanem elkülönülésről beszél. Ez alapján az Ebktv. tiltja a lakáshoz jutási feltételek olyan módon való meghatározását, ami alapján egyes védett tulajdonságokkal rendelkező csoportok egy adott településen vagy településrészen belül mesterségesen elkülönülnek. Ezt elsősorban a település drágábban és olcsóbban értékesíthető telkekre, ingatlanokra történő felosztásával, kettéosztásával lehet megvalósítani. A törvényi tilalom része, hogy a mesterséges elkülönülés a csoport tagjainak szándékán kívül valósuljon meg, azaz abban az esetben, ha egyes személyek vagy e személyek csoportja önként, kényszer nélkül kíván a település egy különálló részén élni anélkül, hogy ez a helyzet bizonyos lakáshoz jutási feltételek diszkriminatív meghatározásán alapult volna, az nem minősíthető az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének.

## Oktatás és képzés

**27. § (1) Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,**

**a) amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy**

**b) amelynek megszervezéséhez az állam**

**ba) közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy**

**bb) közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján - hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).**

A törvény az oktatás területén minden olyan jogviszonyban alkalmazandó, amelyhez költségvetési támogatást használnak fel, illetve amelynek állami jóváhagyás, vagy szervezés a feltétele. E szerint csak a nem akkreditált képzést nyújtó, állami támogatás nélkül működő tanfolyamok, illetve önképzőkörök képeznek kivételt az ágazat-specifikus szabályok esetén. Fontos azonban figyelembe venni, hogy az egyenlő bánásmód követelménye olyan alkotmányos jog, amely például a polgári jog személyiségi jogi rendelkezésein keresztül is érvényesíthető, s ezek hatálya bármely típusú oktatásra kiterjed.

**27. § (2) Az egyenlő bánásmód követelményét az (1) bekezdésben meghatározott oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen**

**a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,**

**b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,**

**c) a teljesítmények értékelése,**

**d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,**

**e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,**

**f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,**

**g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,**

**h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint**

**i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.**

A 27. § (2) bekezdésében található felsorolás nem kimerítő, csupán példálózó jellegű. Természetesen az oktatás területén más formában előforduló diszkrimináció is jogellenes. Nem lehet eléggé hangsúlyozni annak jelentőségét, hogy a Közokt. tv. értelmében általános iskola első osztályába kerüléskor felvételi vizsgát nem lehet tartani. Ugyancsak az oktatásba történő bekapcsolódás körében lényeges, hogy vannak olyan előnyben részesítő rendelkezései a Közokt. tv-nek, amelyek alapján bizonyos csoportok – így például a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók – az óvodai és kollégiumi elhelyezés tekintetében nemcsak hogy nem felvételiztethetők, hanem akiknek a felvétele kötelező.

Az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás körében lényeges annak vizsgálata, hogy megfelelők-e például a felzárkóztató, nyelvi tagozatos, vagy a tehetséggondozó osztályokba járó gyermekek felé támasztott követelmények, s hogy azok milyen mértékben érik el a kívánt pedagógiai célt – valóban megvalósul-e a felzárkóztatás, stb., ugyanez igaz a teljesítmények értékelésére.

Az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások nem csupán olyan szakszolgáltatásokat érintenek, mint például a logopédiai, vagy iskola pszichológusi, hanem az iskolán belül elérhető könyvtár és számítógépes ellátást is. Az oktatással számos juttatás, így például az ingyenes vagy kedvezményes tankönyv- és tanszer ellátás is együtt jár. Ennek elosztása számos esetben

központi előirányzat alapján az iskolák diszkrecionális joga. Végül, a fegyelmi eljárási rend különböző tanulók esetén való eltérő alkalmazása a tanulói jogviszony megszüntetése kapcsán szintén hátrányos megkülönböztetéshez vezethet.

A 27. § (2) bekezdéséhez képest az UNESCO tvr.<sup>231</sup> 4. cikkének b, pontjával összhangban speciális ágazati szabályt fogalmaz meg a Közokt. tv. 4/A § (2) bekezdése. Előbbi kimondja, hogy „minden azonos fokozatú nyilvános tanintézetben azonos színvonalú oktatást és az oktatás minősége tekintetében *egyenlő* feltételeket kell biztosítani”. Az utóbbi megfogalmazásában „az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulónak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben levő más személyekkel *azonos* feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú ellátásban”.

**27. § (3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport**

**a) jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,**

**b) olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.**

**(4) Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejárata, megbélyegzése vagy kirekesztése.**

**28. § (1) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.**

**(2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha**

**a) közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint,**

**b) felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.**

**(3) A 27. § (2) bekezdésének a) pontjától a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály eltérően rendelkezhet.**

Mint a szegregáció tárgyalásakor hangsúlyoztuk, a cigány gyerekek iskolai szegregációja a mai magyar társadalom egyik akut problémája, amely veszélyezteti az ország hosszabb távú gazdasági versenyképességét is. Erre a helyzetre adott jogalkotói válasz a 27. § (3) bekezdése. Az oktatásban előforduló hátrányos megkülönböztetés fajtáit – így a szegregációt is - az

---

<sup>231</sup> 1964. évi 11. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló UNESCO egyezmény, továbbiakban: UNESCO tvr.

UNESCO tvr. tiltja, s a törvény fenti rendelkezései ezzel a normával kompatibilisek. Az UNESCO tvr. 1. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

1. A jelen egyezmény szempontjából a „megkülönböztetés” kifejezés alatt értendő a fajon, bőrszínen, nemen, nyelven, valláson, politikai vagy bármilyen egyéb véleményen, nemzetiségi vagy társadalmi származáson, vagyoni helyzeten vagy születésen alapuló minden olyan különbségtétel, kizárás, korlátozás, vagy kedvezés, amelynek *célja vagy következménye* az oktatás terén való egyenlő elbánás *megszüntetése vagy akadályozása*, nevezetesen:

a) valamely személy vagy csoport kizárása az oktatás bármely fajtájában vagy fokozatában való részvételből;

b) valamely személynek vagy csoportnak alacsonyabb színvonalú oktatásra való korlátozása;

c) bizonyos személyek vagy csoportok részére külön oktatási rendszerek vagy intézetek létesítése vagy fenntartása, a jelen egyezmény 2. cikkében foglalt rendelkezések fenntartásával, vagy

d) valamely személynek vagy csoportnak az emberi méltósággal össze nem egyeztethető helyzetbe való juttatása.

2. A jelen egyezmény szempontjából az „oktatás” szó az oktatás összes fajtáira és fokozataira vonatkozik, és kiterjed az oktatásban való részvétel lehetőségére, az oktatás színvonalára és minőségére, valamint a tanulmányok folytatásának feltételeire.

Ahogy a kisebbségi biztos rámutat, noha „az egyezmény nem használja a szegregáció fogalmát, a ’kizárás’, ’korlátozás’, a ’külön oktatási rendszerek fenntartása és létesítése’ egyértelműen a jogellenes elkülönítést tiltja”. Emellett elengedhetetlen annak hangsúlyozása, hogy a Faji és a Női tvr-hez hasonlóan az UNESCO tvr. nem csupán akkor tekint egy, a törvény rendelkezés fogalmának megfeleltethető különbségtételt, kizárást, korlátozást, vagy kedvezést megkülönböztetésnek, ha annak célja az egyenlő bánásmód megszüntetése, hanem akkor is, ha annak következménye az egyenlőtlen bánásmód.

Az UNESCO tvr. irányadó a szegregáció 10. § (2) bekezdésében foglalt definíciójának az oktatás területén való értelmezésénél annyiban is, hogy nem csupán valamely aktív magatartást (’megszüntetés’), hanem a passzív, esetleg mulasztásban megnyilvánuló magatartást (’akadályozás’) is relevánsnak tekinti az oktatásügyi megkülönböztetés szempontjából.

Az UNESCO tvr. 2. cikke nyújt a jogalkalmazónak támpontot annak mérlegelése során, hogy mikor állhat fenn a törvény 10. § (2) bekezdésében foglalt szegregáció specifikus, illetve a 7. § (2) bekezdésében foglalt, az oktatás területén előforduló diszkrimináció más formáira vonatkozó általános kimentés lehetősége. E szerint nem tekintendő megkülönböztetésnek, ha lehetővé teszik

a) külön oktatási rendszerek vagy intézetek létesítését vagy fenntartását a két nembeli tanulók számára, ha ezek a rendszerek vagy intézetek az oktatásban való részvételre egyenlő lehetőségeket nyújtanak, azonos fokú képesítést nyert tanszemélyzettel, valamint azonos minőségű iskolai helyiségekkel és felszereléssel rendelkeznek, és azonos vagy egyenlő értékű tanulmányi program elvégzését teszik lehetővé;

b) vallási vagy nyelvi okokból olyan külön rendszerek vagy intézetek létesítését vagy fenntartását, amelyek a tanulók szülei vagy törvényes gyámjuk kívánságának megfelelő oktatást nyújtanak, amennyiben az ilyen rendszerekben való részvétel, illetve ezen intézetek látogatása *szabadon választható*, és az itt nyújtott oktatás összhangban áll az illetékes



hatóságok által esetleg előírt vagy elfogadott normákkal, különösen az azonos fokozatú oktatás tekintetében;

c) magán tanintézetek létesítését vagy fenntartását, amennyiben ezeknek az intézeteknek nem az a céljuk, hogy bármely csoport kizárását biztosítsák, hanem az, hogy a közhatóságok által nyújtott oktatási lehetőségeket bővítsék, ha ugyanakkor működésük megfelel ennek a célkitűzésnek, és ha az általuk nyújtott oktatás összhangban áll az illetékes hatóságok által esetleg előírt vagy elfogadott normákkal, különösen az azonos fokú oktatás tekintetében.

Az elkülönített és az alacsonyabb színvonalú oktatásra való korlátozás tilos. Mint a kisebbségi biztos hangsúlyozza, „bizonyos jellemzők (nem, vallás, világnézet) alapján azonban jogszerű lehet a tanulók bizonyos csoportja részére szervezett oktatás”. Az ő gondolatmenete alapján tárjuk fel, hogyan határolható el a kisebbségi jogok körébe tartozó, külön kisebbségi oktatás az iskolai szegregációtól.

A nemzetközi dokumentumok illetve a magyar szabályozás is a Brown I. ügyben hozott ítéletnek logikájára épül. Az afro-amerikai iskolai szegregációjával kapcsolatos Brown I. ügyben<sup>232</sup> az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága rámutatott, hogy vannak olyan megfoghatatlan tényezők (intangible considerations), amelyek miatt a „hasonló korú és képességű” fehér és színes bőrű diákoknak „csupán a faji hovatartozásuk miatti elkülönítése a közösségen belüli státuszukkal kapcsolatban olyan kisebbségi érzést generál, amely elméjüket és szívüket soha többé nem orvosolható módon befolyásolhatja”. Az Amerikai Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az elkülönítést úgy lehet értelmezni, hogy az a színes bőrű diákok alacsonyabb rendűségét fejezi ki. „Az alacsonyabb rendűség pedig hatással van a gyermek tanulási motivációjára.” Az elkülönített oktatás még abban az esetben is jogellenes, ha teljes mértékben azonos feltételek biztosításával történik. A magyar jog egyetlen esetben ad lehetőséget a származáson alapuló elkülönített oktatásra: a kisebbségi oktatás esetében.

A kisebbségi oktatásra a Nek.tv. VI. fejezetében foglaltak irányadóak. Az elkülönített oktatás tehát akkor jogszerű, ha a Nek. tv.-ben meghatározott módon és céllal, valamint az Ebktv.-ben foglaltaknak megfelelően jön létre. A kisebbségi oktatás három lényeges ponton különbözik a szegregációtól: az önkéntességben, az elkülönítés céljában, valamint az azonos minőség biztosításában.

Az UNESCO tvr. felsorolja a jogszerű elkülönülés formái között, hogy vallási, nyelvi okokból lehet külön oktatási intézményeket fenntartani, ha azok a szülők kívánságának megfelelő oktatást nyújtanak, s az Ebktv. ágazat-specifikus kimentési lehetőséget ad a 28. §-ban a jogszerűen létrehozott kisebbségi oktatás esetén. Az önkéntesség követelményét rögzíti e rendelkezés is, melyet a Nek. tv. 43. § (2) bekezdése értelmében az biztosít, hogy a kisebbségi oktatásban való részvétel a gyermek szülőjének vagy gyámjának döntése alapján történik, illetve a 14. életévét betöltött gyermekek e döntésbe be kell vonni.

Egy döntés csak akkor lehet önkéntes, ha megfelelő információk ismeretében születik. Nem nevezhetjük önkéntesnek azt a döntést, melyet a döntés következményeinek ismerete nélkül hoznak, ezért az ilyen típusú kimentési bizonyításnál kiemelt jelentősége van annak, hogy bizonyított-e: a döntést megfelelő információk rendelkezésre bocsátása után hozták, s hogy az információt szolgáltató az adott helyzetben általában elvárható módon járt-e el.

---

<sup>232</sup> (Brown c. Board of Education (Iskolaszék) 347 U.S.483 (1954), 1954. május 17-i ítélet. <http://www.nationalcenter.org/brown.html>)

Míg a kisebbségi oktatás esetében a kulturális hagyományok, a nyelv megőrzése a cél. Jogellenes szegregáció esetén ez a cél nem bizonyítható. Releváns, hogy a kisebbségi oktatás valóságosságára alapozó kimentési bizonyítás során az eljárás alá vontak a rendelkezése célját kell bizonyítani. A Faji tv. értelmében szintén hátrányos megkülönböztetésnek minősülő spontán szegregáció esetében egy migrációs folyamat következményeként alakul ki a szociológiailag és sokszor etnikailag is homogén lakóközösség, illetve a jobb módúak elköltözését nemcsak a romló munka- és infrastrukturális körülmények, hanem a hátrányos helyzetű lakók számának növekedése is motiválja.

A különbség harmadik összetevője, hogy a kulturális értékek megőrzése nem eredményezi az oktatás színvonalának csökkenését. Csupán a megfelelő információk birtokában, önkéntesen választott, mások kizárására nem irányuló és azt nem is eredményező, mások részére rosszabb körülményeket létre nem hozó elkülönülés esetén nem jogellenes az elkülönítés.

Gyakran előfordul azonban, hogy gyerekek elkülönítése nem kisebbségi oktatás keretében, hanem egyéb pedagógiai célok alapján történik – egyrészt a Közokt. tv.-ben nevesített módokon, másrészt pedig a pedagógusok döntése nyomán. E körben fontos megismételni, hogy a szegregációnak nem csupán a tudatos, szándékos, célzott, hanem a közvetett formáját is tiltják a hazai és nemzetközi jogszabályok. Amennyiben az elkülönítésnek „tárgyilagossá mérlegelés szerinti, ésszerű oka van”, az nem jogellenes.

„A tárgyilagossá mérlegelés szerinti ésszerű ok értelmezése során igen szigorúan és megszorító módon kell eljárni, azaz vizsgálni kell, hogy fennáll-e az elkülönítésre (annak fenntartására) nézve a faji származáshoz nem kötődő, ésszerű ok, hogy az elkülönítésre alapot adó jogszabály cél elérésével keletkező előny arányban áll-e az okozott hátránnyal, hogy a legenyhébb eszközhöz nyúlt-e az elkülönítéssel a fenntartó, illetve végső soron azt, hogy elkerülhetetlen volt-e az elkülönítés a cél elérése érdekében.

A fenti mérce alkalmazása tehát abban az esetben válik szükségessé, amikor a különböző származású gyerekek elkülönítése nem kisebbségi oktatás keretében, hanem egyéb indokokból, illetve egyéb körülmények eredményeképpen valósul meg. Amennyiben e feltételeknek nem felel meg az elkülönítés, az abban az esetben is jogellenes, ha azonos színvonalon, azonos személyi és tárgyi feltételek biztosításával valósul meg. Kisebbségi oktatás okán történő elkülönített oktatás esetén a fenti feltételek meglétét maga a jogi szabályozás biztosítja, így ez esetben csupán a jogszabályokban meghatározott előfeltételek vizsgálata szükséges, különös tekintettel az önkéntesség, a cél és az azonos színvonal szempontjaira.”

**29. § Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.**

Néhány intézkedés, mely az előnyben részesítést szolgálja:

- óvodai elhelyezés kötelező biztosítása 3 éves kortól halmozottan hátrányos helyzetű gyerekeknek – Közokt. tv. 65. § (2)
- ingyenes étkezés és tankönyv biztosítása – Közokt. tv. 118. § (5)
- a 2. szakképzettség megszerzése ingyenes – Közokt. tv. 114. § (2)
- szakmai feladatra térítési díj nem szedhető – Közokt. tv. 117. § (2)

- részletes szabályozás nélkül, de nevesítésre került az ún. tanoda módszer, amely a hátrányos helyzetű tanulók iskolai sikerességét, továbbtanulását támogatja – Közokt. tv. 95. § (1) m,
- 2 évig a kiemelt normatíva biztosítása a sajátos nevelési igényűnek (fogyatékosnak) minősített tanulók normál tantervű oktatásba visszahelyezése esetén
- a felsőoktatásba való bekerülés támogatása
- kiegészítő állami normatívával támogatott képesség-kibontakoztató és *integrációs felkészítés* bevezetésének lehetősége -11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről, 39/D. és 39/E. §

### *Romapedagógia – nem megerősítő intézkedés*

A roma és a nem roma hátrányos helyzetű (szegény) gyerekek iskolai problémái több ponton egyeznek, ám a cigányok iskolai sikertelenségéhez a faji illetve etnikai előítélet is hozzájárul. Ezzel szemben elterjedt az a nézet, hogy a cigány gyerekek iskolai problémái részben az ún. etnokulturális sajátosságaikkal magyarázhatók. A felsőoktatásban, a pedagógus-továbbképzési rendszerben számos „romapedagógiával” kapcsolatos kurzus fut. A „romapedagógia” az ún. roma specifikumokat kívánja megragadni, és arra fogadóképessé tenni az iskolát és a pedagógust. A gyerekek iskolai problémáit alapvetően az etnokulturális sajátosságok mentén gondolja megragadhatónak. Noha megerősítő intézkedésnek tűnik, valójában a Nek. tv. 45. § (3) bekezdésében foglaltaknak felel meg, amely a nemzeti és etnikai kisebbségek önazonosságának fenntartását szolgálja, és a némettől az örményig valamennyi elismert kisebbségre egyaránt vonatkozik. Havas Gábor kutatásai szerint (2001) a gyakorlatban a romapedagógia az etnikai különbségeket, s magát a szegregációt erősítette.

### *Cigány nyelvű oktatás*

A cigány gyerekek 10-15 százalékának nem magyar az anyanyelve. Magyar tanítási nyelvű óvodákban és általános iskolákban ők egyértelműen hátránnyal indulnak magyar anyanyelvű társaikhoz képest, ami vezethet ahhoz is, hogy fogyatékosként diagnosztizálják őket. Noha a Nek. tv. 42-46. §-ai alapján meg lehetne szervezni a cigány anyanyelvi oktatást is, ez jelenleg pedagógus és taneszközök hiányában egy-két kivételtől eltekintve lehetetlen. A megerősítő intézkedés jogszabályi alapja megvan tehát, s számos nemzeti kisebbség esetében működik, a cigányok esetében azonban 98%-ban nem valósul meg.

### Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

**30. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen - a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben -**

- a) megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását,**
- b) az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni,**
- c) olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.**

**(2) A 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását**

**szolgált, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető.**

**(3) A (2) bekezdés szerinti korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből; az nem történhet az adott csoporthoz nem tartozó személyekkel szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon, továbbá nem adhat alkalmat a joggal való visszaélésre.**

A törvény 5. § b) pontja szerint a törvény hatálya kiterjed arra is, aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz. Az egyenlő bánásmód kötelezettségének megtartása egyaránt vonatkozik mind az állami, mind a magánszervezetek által működtetett, üzemeltetett üzlethelyiségekre is. Az Ebktv. azonban a hatály kiterjesztésén túlmenően az ágazati szabályoknál is részletesen foglalkozik az áruk forgalmazásával és a szolgáltatások igénybevételével. Ennek elsődleges indoka az a tapasztalat, miszerint gyakori egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyek irányába bizonyos szolgáltatások megtagadása. Például ingatlanközvetítő nem ad ki lakáscímeket roma származású személynek.<sup>233</sup> Szórakozóhelyen a kiszolgálás vagy egyenesen a belépés megtagadása (akár arra való hivatkozással is, hogy zártkörű rendezvényt tartanak, azonban kizárólag például a roma származásúakat nem engedik be, mások beléphetnek). Előfordulhat az is, hogy jól látható módon jelzi a tulajdonos vagy üzemeltető, hogy melyik az a „vendégkör”, akik kiszolgálását eleve megtagadják. (ha a szórakozóhelyen például olyan tábla lenne kifüggesztve, amelyen a „Cigányokat nem szolgálunk ki” felirat szerepel).

A 30. § példálózva sorolja fel azokat a tipikus magatartásokat, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét. Mindegyik magatartásnak közös feltétele, hogy a törvény 8. §-ában felsorolt tulajdonság alapján történik a diszkrimináció az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben. Utóbbi olyan széles kört ölel fel, hogy annak még közelítő felsorolása is lehetetlen, így a törvény kiemeli azt a tipikus intézménytípust, ahol a leggyakrabban fordulhat elő a megkülönböztetett bánásmód: ilyen a vendéglátó-ipari és kereskedelmi célra, továbbá a művelődés és szórakozás céljára létrehozott intézmény.

Az egyenlő bánásmódot sértő magatartások közül szintén csak a legjellemzőbbeket emeli ki a törvény, azaz – tekintettel a különösen szóra – más magatartásokkal is megvalósulhat a hátrányos megkülönböztetés.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül áru forgalmazását vagy szolgáltatás nyújtását megtagadni vagy mellőzni a védett tulajdonság alapján. A már említett példa szerint a vendég pusztán roma származása miatt nem részesül kiszolgálásban – ezzel közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg, etnikai kisebbséghez tartozás alapján.

Az Ebktv. hatályba lépését megelőző jogi környezetben is indultak bírósági és hatósági eljárások szolgáltatás igénybevételének megtagadása miatt. Az EBH 2002. 625. számú eseti döntésben a jogerős ítélet megállapította, hogy az I. r. alperes keretében működik a II. rendű alperes mint egyéni vállalkozó által üzemeltetett diszkó, ahová az alkalmazottak 2000. április 1-jén nyitvatartási időben a felpereseket cigány származásuk miatt nem engedték be, ezzel a felpereseket hátrányosan megkülönböztették. Az ítélet ellen a II. rendű alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet. Arra hivatkozással, hogy a jogerős ítélet a bizonyítékok téves mérlegelése révén állapította meg a hátrányos megkülönböztetést, ugyanis a perben bizonyítást nem nyert az a körülmény, hogy a diszkóba csak klubtagok léphetnek be, nem

<sup>233</sup> A példák csak szemléltetésül szolgálnak.

valósít meg hátrányos megkülönböztetést. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban megállapította, hogy a felperesek nem azt sérelmezték, hogy tagsági viszony vagy meghívás hiányában őket nem engedték be, hanem azt, hogy a bejutást olyan feltételhez kötötték, amelynek teljesítését népcsoporthoz való tartozás szerint biztosították az érdeklődőknek. A felpereseket tehát cigány származásuk miatt megkülönböztették, így a jogerős ítélet megállapításai, illetve a kártérítési felelősség megállapítása minden tekintetben helytálló (Pfv.IV.21269/2001.)

A Legfelsőbb Bíróság egy másik ügyben is lényeges megállapításokat tett a kiszolgálás megtagadása körében. Az I-II. rendű felperesek azért indítottak keresetet, mert lakóhelyükön az egyetlen nyilvános söröző tulajdonosa a roma származású személyek kiszolgálását, így felperesekét is több ízben megtagadta. Ez okból kérték, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy az alperes (aki a söröző üzemeltetője) megsértette személyhez fűződő jogaikat, őket hátrányosan megkülönböztette. Az első fokú bíróság megállapította, hogy az alperes megsértette I. és II. rendű felperes személyhez fűződő jogait, alperest a további jogsértéstől eltiltotta, és 100.000 forint közérdekű bírságot szabott ki alperessel szemben, tekintettel arra, hogy az alperes a szakmai szabályokat megsértve, indokolatlanul tagadta meg a felperesek kiszolgálását, ezzel őket hátrányosan megkülönböztette. A másodfokú bíróság az ítéletet részben megváltoztatva a II. rendű felperes keresetét elutasította és mellőzte a közérdekű bírság kiszabását. Indokolásában kifejtette, hogy a II. rendű felperes esetében a jogsértés nem nyert bizonyítást, a II. felperes bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, míg az I. rendű felperes esetében az alperes nem bizonyította, hogy indokoltan és alapos okból tagadta meg a kiszolgálását.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban megállapította, hogy a jogerős ítélet részben jogszabálysértő, ugyanis a közérdekű bírság kiszabása nem mellőzhető az ügyben. Ugyanis a kiszolgáltatásnak az adott személy származásán alapuló megtagadása a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint: „A per adatai igazolták, hogy az alperes az I. rendű felperessel szemben konkrétan, de a perben nem álló más személyekkel szemben általánosságban is roma származásuk miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. *A nyilvános helyen, tehát mások előtt ismételtan tanúsított diszkrimináció az emberi méltóságot különösen súlyosa sérti, mert azzal, hogy a minden embert megillető jogegyenlőséget figyelmen kívül hagyja, egyúttal a sérelmet szenvedett fél (I. rendű felperes) önbizalmát is jelentősen csorbítja.* (Pfv.IV.20.822/2001/4.)

Hozzá kell tennünk, hogy az Ebktv. természetesen az ágazati szabályok körében, így az áruk forgalmazása tekintetében is lehetőséget biztosít arra, hogy a feltételezetten hátrányos megkülönböztetést alkalmazó személy igazolja, hogy eljárása nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek keretében bizonyíthatja, hogy az illető személy kiszolgálását azért tagadták meg, mert például minősíthetetlen módon viselkedett, ittas volt, sértegette a személyzetet, olyan magatartást tanúsított, ami nélkülözhetlenné tette a helyiségből való távozásra felszólítását – adott helyzetben ez a körülmény arra vezethet, miszerint az egyenlő bánásmód követelményét nem sérti a személy kiszolgálásának visszautasítása. E körben azonban nyomatékosan hangsúlyozni kell: a bizonyítás körében minden esetben az adott szituáció minden elemére nagy körültekintéssel kell figyelnie az eljáró hatóságnak, kizárva annak a lehetőségét, hogy az (akár bírósági, akár hatósági) eljárás alá vont személy e körülményre hivatkozva mentesüljön a felelősségre vonás alól. Továbbá, tekintettel arra, hogy mindig az adott jogviszony keretében kell vizsgálni az egyenlő bánásmód megtartását, az a körülmény, hogy adott személy kiszolgálását megtagadták, a személy viselkedése miatt nem vezethet arra, hogy ugyanabban a helyiségben (tipikusan vendéglátó-ipari egység vagy

szórakozóhely) a továbbiakban kizárólag e korábbi magatartása miatt tagadják meg a kiszolgálását (amennyiben más körülmény nem merül fel a megtagadás indokaként).

Az előbbiekhöz kötődően érdemes egy jogeset lényegét ismertetni. A roma származású felperesek annak megállapítását kérték, miszerint az alperes roma származásuk miatt nem engedte be őket az általa üzemeltetett vendéglátó-ipari létesítménybe, diszkóba. Keresetükben felhívták az Ebktv. 8. és 19. § (1) bekezdését is. A felperesek két ízben próbáltak bejutni a szórakozóhelyre, első alkalommal arra hivatkozással tagadták meg belépésüket, miszerint ittasak és nem is törzsvendégek. A következő, néhány hónappal későbbi alkalommal úgynevezett tesztelési eljárás keretében is próbálkoztak bejutni, azonban ekkor sem engedték be őket, ekkor már kizárólag a törzsvendégi minőségük hiányára utalva, más magyarázat nélkül. Ez utóbbi alkalommal a nem roma tesztelők gond és bármilyen törzskártya nélkül bejutottak a helyiségbe.

Az első fokú bíróság 1.P21.752/2004/26. számú ítéletében megállapította, hogy alperes a fenti magatartásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az alperes abbéli védekezése körében, hogy felpereseket első alkalommal ittasságuk miatt nem engedte be a diszkóba, a bíróság – az eset körülményeit és a nyilatkozatokat egybevetve – azt a megállapítást tette, miszerint az csak a „belépés megtagadásának ürügye volt és nem ésszerű oka”, ezért (tekintettel arra is, hogy a felperesek ittassága sem nyert bizonyítást) nyilvánvalóan cigány származásuk miatt nem mehettek be a diszkóba. A második alkalommal pedig egyszerűen eltessékelték őket a bejáratról, azonban a törzskártya hiányára hivatkozás nem ésszerű és nem okszerű indok – főleg akkor, ha a törzsvendég-rendszer egyebekben nem is működik a diszkóban.

Az ügyben másodfokon eljáró Debreceni Ítéltábla azonban gyökeresen másképp látta az ügyet és a keresetet elutasította. Leszögezte: „[...] ha a felperesek ittassága tekintetében *esetleg* tévedett is az alperes, abból nem következik, hogy a felperesekkel szemben etnikai hovatarozásuk miatt alkalmazott diszkriminációt. A per során az alperes bizonyította, hogy helyénvaló volt a felperesekkel szemben alkalmazott intézkedése, *még akkor is, ha azt esetleg tévesen tételezte fel, hogy a felperesek [az első alkalommal] ittasak voltak*”. Az Ítéltábla a második perbeli alkalom tekintetében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a törzsvendégi státusz hiányára hivatkozás „*nyilvánvalóan nem valós, ez ürügy, de logikailag ebből sem következik az az első fokú bíróság által megállapított tény, hogy a be nem engedésük oka roma származásuk lett volna*”. Ugyanakkor egyetértett azon felperesi állásponttal, hogy abból a tényből, hogy az alperes számos romát lát vendégül a diszkóban, nem következik, hogy konkrét esetben nem alkalmazhatott volna hátrányos megkülönböztetést (Debreceni Ítéltábla, Pf.II.20.513/2005/4.)

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a jogerős ítéletet részben megváltoztatva arra az álláspontra helyezkedett, hogy az alperes az első esetben nem, azonban a második alkalommal jogsértő módon járt el (Pfv.IV.20.323/2006.)

Az EBH hasonló tényállás mellett egyértelműen bizonyítottan látta az egyenlő bánásmód megsértését: a tényállás szerint a roma származású kérelmezőt és két társát a szórakozóhelyre nem engedték be, tekintettel arra, hogy nincs tagsági igazolványuk. A bizonyítási eljárásban megállapítható volt, hogy a szórakozóhelyen nem működik tagsági rendszer, és a fenti időpontban többen is beléptek a szórakozóhelyre bármiféle tagsági kártya nélkül. A Hatóság e tényállás alapján megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, továbbá az eljárás alá vontat a jogsértő magatartás továbbfolytatásától eltiltotta, egyúttal elrendelte a

jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát a Hatóság honlapján (EBH/ 58 /2006.).

Az Ebktv. tiltja azt is, ha a védett tulajdonság alapján az adott, ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben a rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani vagy árut forgalmazni. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha valaki – valamely védett tulajdonsága alapján – eltérő, gyengébb minőségű szolgáltatás nyújtásában részesül, vagy rosszabb minőségű árut adnak el neki.

Az eltérő minőség tulajdonképpen a jobb minőségű áru forgalmazását, magasabb színvonalú szolgáltatás nyújtását is magában foglalhatja, ha ezekhez kizárólag néhány személy juthat hozzá, azaz nem mindenki, aki az adott helyiségben vásárol vagy rendel meg szolgáltatást. A szakasz valódi értelme szerint azonban ez utóbbi esetben akkor valósul meg hátrányos megkülönböztetés, ha a magasabb minőségű kiszolgálásból kimaradókat egyébként hátrány éri: akkor ugyanis, ha egyébként a „standard” minőségű, egységes kiszolgáláshoz mindenki hozzáfér, akkor egyesek magasabb színvonalú kiszolgálása valódi hátrányt nem okoz. Ehhez kapcsolódó törvényi előírás, amely szerint „tilos a vásárlót jogosulatlanul előnyben részesíteni vagy hátránnyal sújtani, a vásárlótól külön juttatást vagy más előnyt kérni, követelni, illetve a vásárló előnyben részesítéséért külön juttatást elfogadni.”<sup>234</sup>

Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének speciális esete továbbá, ha az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben olyan feliratot vagy jelzést helyeznek el, amiből nyilvánvalóan levonható az a következtetés, miszerint az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak. E magatartásnak is rendkívül széles megvalósulási köre lehet, de az eddigi példák nyomvonalán haladva ilyen tiltott magatartás az, ha a mindenki számára nyitva álló szórakozóhely vagy presszó bejáratánál vagy az üzlethelyiségben jól látható helyen „Cigányokat nem szolgálunk ki” feliratú táblát helyeznek el. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda ügyében<sup>235</sup> a község presszójának tulajdonosa egy listát helyezett el a bejáratú ajtó melletti üveglapokban a következő felirattal: „Többszöri rendbontás miatt, az alábbi személyek NEM látogathatják a vendéglátó egységet.” Az ezt követő felsorolás kizárólag roma származású személyeket tartalmazott, akik sérelmezték, hogy nevük egy ilyen jellegű táblán szerepel, ráadásul olyan személyek nevét a tulajdonos nem tüntette fel, akik nem romák voltak, de szintúgy érintettek voltak a listán hivatkozott atrocitásban.

A törvényhely további (2) bekezdése egyfajta eltérési (mentesülési) lehetőséget biztosít a szolgáltatások nyújtása, áruk forgalmazása körében tilalmazott magatartások tekintetében. Lehetőséget biztosít ugyanis arra, hogy bizonyos esetekben megtagadható legyen egy adott helyiségbe a belépés – ez azonban nem történhet az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, kizárólag a szűkebb közönség számára belépést biztosító üzlethelyiségben. Ebből következően ilyen esetben egyértelműen és nyilvánvalóan jelezni kell, ha a belépés nem mindenki számára adott: a törvény következő bekezdése olyan garanciális szabályokat állít fel erre az esetre, ami azt hivatott biztosítani, hogy ne lehessen visszaélni a korlátozás lehetőségével. E szerint a korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, egyébként pedig a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből. Ugyanis ha a korlátozás egyáltalán nem nyilvánvaló, mi több, az adott létesítményt igénybe veheti bárki, egyes védett tulajdonságú személyek kivételével, akkor ez a magatartás hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

<sup>234</sup> 1978. évi II. törvény a belkereskedelemlről 25. § (2) bekezdés

<sup>235</sup> Lásd: Fehér Füzet 2001. S. Presszó eseteírás, [www.neki.hu](http://www.neki.hu)

A szűkebb közönség a törvény alapján a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoportot jelenti elsősorban (illetve azokat, akik a létesítményt használhatják e csoport engedélyével). E szerint nem határozható meg, hogy kik lehetnek-e csoport tagjai, egyéb helyzet szerinti tulajdonság alapján pedig szinte bárki. A csoport tagjai által létrehozott létesítménynek azonban vannak bizonyos egyéb feltételei, annak a hagyományápolást, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló létesítménynek kell lennie. Ezek a kritériumok lényegében szűkebbre szabják annak lehetőségét, hogy bárki létesítsen ilyen klubot vagy egyesületet (a formáját természetesen nem határozza meg a törvény), hiszen az említett feltételeknek szintén ki kell tünniük a társaság (kör, egyesület, stb.) célkitűzéseiből, tipikusan a létesítő okiratból, vagy egyéb olyan dokumentumból, ami a társaság működését és céljait világosan és érthetően tartalmazza. Az Ebktv. nem utal rá, de nyilvánvaló, hogy más jogszabály is állíthat fel e körben korlátokat, például az egyesülési jogról szóló törvény.<sup>236</sup>

Amennyiben a létrehozott létesítménybe csak korlátozott számú vendég léphet be, akkor ezt a célt többnyire tagsági igazolvánnyal vagy egyéb olyan módon, bizonyos feltételek bevezetésével lehet elérni, ami a vendégek számára nyilvánvalóvá teszi, hogy a belépés nem mindenki számára lehetséges. Ez utóbbi korlátozott feltételeknek, magának a korlátozásnak ki kell tünnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás nyújtásának, valamint igénybevételenek körülményeiből – azaz nyilvánvalónak kell lennie, hogy nem egy adott csoport vagy adott személyek kirekesztésére szolgálnak. A korlátozás továbbá nem valósíthat meg becsületsértést, nem történhet megalázó módon, és nem valósíthat meg joggal való visszaélést. Utóbbi körülményre jó példák a már ismertetett jogesetek, amelyek szerint a sérelmet szenvedettek szórakozóhelyre belépését a tagsági kártya, vagy tagsági viszony hiányára utalva tagadták meg, a későbbi bizonyítási eljárásban azonban egyértelműen tisztázódott, hogy e hivatkozás minden alapot nélkülöz.

---

<sup>236</sup> 1989. évi II. törvény