



2007 — Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év

# ÚTMUTATÓ

az **Egyenlő bánásmódról**  
szóló törvényhez



**NEKI**

Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda  
Másság Alapítvány  
2007

## ◆ Előszó

Jelen kiadványt a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda készítette a 2007 – *Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év* támogatásával. A tájékoztató füzet célja hogy **közérthető, a lehetőségekhez képest leegyszerűsített** információkat nyújtson a jogkereső állpolgároknak, kisebbségi jogvédelmi szervezeteknek és minden érdeklődőnek ahhoz, hogy az **Egyenlő bánásmódról szóló törvény** lehetőségeivel élve, elsősorban a 2004. évben felállított **Egyenlő Bánásmód Hatóság** előtt jogait érvényre tudják juttatni. Reményeink szerint a kiadvány hozzá fog járulni ahhoz, hogy a diszkrimináció áldozatai képesek legyenek magukat megvédeni, megfelelő elégtételt kapni sérelmeikre, továbbá szélesebb körben lesz ismert az új, országos hatáskörű Hatóság.

**dr. Kárpáti József**  
**Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda**  
**Igazgatója**  
**Iványi Klára, szociális referens**

*A kiadványban foglaltak a szerző álláspontját tükrözik, és az Európai Bizottság nem felel az abban közölt adatok esetleges felhasználásáért.*

## ◆ I. A kiadvány szerzőjéről – a NEKI

A **Másság Alapítvány** 1993-ban alakult meg abból a célból, hogy működtesse a **Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodát (NEKI)**. Az Alapítvány jogi személy, független az államtól, pártoktól, politikai szervezetektől, és más civil szervezetektől. Az Iroda olyan embereknek nyújt térítésmentesen jogi segítséget, akiket nemzeti, etnikai hovatartozásuk miatt jogsérelem, hátrányos megkülönböztetés ért.

A NEKI az elmúlt több, mint tíz év során közel 300 eljárást indított lakhatási-, szociális-, munkaügyi-, vendéglátó-ipari-, oktatási-, rendőrségi ügyekben. A bírósági peres eljárásokon kívül egyéb hatósági utat is igénybe vesz a közigazgatási hivatalokon, fogyasztóvédelmi felügyelőségeken, munkaügyi felügyelőségeken kezdeményezett eljárások indításával. 2005 óta képviseletet lát el olyan eljárásokban, amelyeket az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt indított.

A diszkriminációs panaszok kivizsgálása és jogi útra terelése mellett az Iroda rendszeresen jelentet meg egy-egy témakörben kiadványokat, tájékoztatókat. Minden évben kiadja az ún. Fehér Füzetet, amely az adott évre vonatkozó legjelentősebb ügyeiről készült eseteírásokat tartalmazza részletes jogszabályelemzéssel, következtetések levonásával, ajánlások megfogalmazásával. Ezen éves szakmai beszámolóján kívül a NEKI számos egyéb kiadványt publikált már.

A NEKI évek óta tart előadásokat, tréningeket abból a célból, hogy minél szélesebb körben ismerjék meg a résztvevők az emberi- és kisebbségi jogokat, illetve a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos nemzetközi és hazai rendelkezéseket. A gyakorlati jogvédő munka során tapasztalt jogszabályi hiányosságok, esetleg jogalkalmazói problémák hatásainak vizsgálata érdekében kutatásokat végez.

Az Irodát telefonon (06-1-303-8973 vagy 06-1-314-4998), levélben (Másság Alapítvány, 1447 Budapest, Pf. 410.) vagy e-mail (info@neki.hu) útján érhetik el a panaszosok. Személyes találkozóra előzetes egyeztetést követően van mód. További információk: [www.neki.hu](http://www.neki.hu)

## ◆ II. Az egyenlő bánásmódról szóló törvényről

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (továbbiakban Ebktv.) 2003. december 18-án hirdették ki, és 2004. január 27. napján lépett hatályba. A törvényalkotókat három szakmai elvárás vezérelte: az Európai Unió jogalkotási elvárásai, a magyar Alkotmánybíróság gyakorlata és az egységes antidiszkriminációs szabályozás igénye. Az új jogszabály ezen követelmények figyelembe vételével igyekszik törvényi védelmet nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. A törvény nyomán a diszkriminációs panaszok kivizsgálására jött létre különálló, országos hatáskörű közigazgatási szervként az **Egyenlő Bánásmód Hatóság**.

### ◆ III. A diszkrimináció törvényi meghatározása (definíciója)

Az Ebktv. – az Európai Unió elvárásának megfelelően – pontosan meghatározza, mit tekint diszkriminációnak.

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

*Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan eseteket, amikor pl. egy szórakozóhelyre nem engednek be roma származású, vagy színes-bőrű személyeket, vagy valakit nem alkalmaznak az életkora, származása, neme, stb. miatt egy munkahelyen.*

**Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

*Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha van egy látszólag semleges rendelkezés, amelynek azonban a hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben diszkriminatív, azaz más személyhez vagy cso-*

*porthoz képest- a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport – lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányba. Közvetett hátrányos megkülönböztetés pl. az, amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból, feltéve, hogy a részmunkaidősök között arányaiban magasabb pl. a nők – mint védett csoport – aránya.*

Ahhoz, hogy hátrányos megkülönböztetésről beszélhessünk, mindkét fenti esetben szükség van egy védett tulajdonsággal rendelkező személyre, egy összehasonlítható helyzetben lévő másik olyan személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, és valamely hátrányra, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikkal képest éri vagy – az azonos feltételek bekövetkezésekor – érne vagy érne fogja.

**Zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

*A köznapi jelentéssel szemben nem csupán szexuális zaklatás létezik. A zaklatás lényege: a védett tulajdonsággal rendelkező személy „ellehetetlenítése” a környezetében. Ha pl. egy munkahelyen a roma származású munkavállaló jelenlétében a kollégák folyamatosan romákkal kapcsolatos gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, és ez ellen a főnök sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk.*

**Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

*Abban az esetben, ha pl. egy településen a hátrányos helyzetű ill. roma gyerekeket nem roma társaiktól elkülönítetten, külön iskolában vagy osztályban tanítják, jogellenes elkülönítésről (szegregációról) beszélünk.*

**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.

*Abban az esetben, ha pl. egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik egy rosszabb beosztásba, vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.*

## ◆ IV. A védett csoportok

Az Ebktv. az ún. védett tulajdonsággal rendelkező embereket vagy ezek csoportjait (védett csoportok) igyekszik megóvni a hátrányos megkülönböztetéstől.

A védett tulajdonság alapjai a következő tulajdonságok lehetnek:

- **nem**

A nem szerinti diszkrimináció akár nőket, akár férfiakat is érhet, lényegesen gyakoribb azonban a nők hátrányos megkülönböztetése.

- **faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás**

A törvény által használt – részben egymást átfedő – kifejezések lényegében a biológiai származás szerinti és a szocio-kulturális értelemben vett kisebbségek elleni hátrányos megkülönböztetés tilalmazására irányul.

A **faji** megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény szerint „a 'faji megkülönböztetés' kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a *faj*, a *szín*, a *leszármazás*, a *nemzetiség* 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.”

A **bőrszín** az adott populációra jellemző szemmel látható tulajdonságok egyik legmeghatározóbb vonása: egy közösségben a megszokotthoz képest eltérő bőrszín valamely kisebbséghez való vélt vagy valós tartozásra utal.

A kisebbségi törvény fogalom meghatározása értelmében a **magyarországi nemzeti és etnikai kisebbségek** a következők: bolgár, cigány (romani, illetve beás), görög, horvát, lengyel, német, örmény, román, ruszin, szerb, szlovák, szlovén, ukrán kisebbség. A nemzetiség az anyaországgal rendelkező kisebbség, míg etnikai kisebbségnek szokás tekinteni az anyaország nélküli népcsoportokat. A hátrányos megkülönböztetés alapja nem csak a valós, de a vélt származás is lehet.

- **nemzetiség**

Ez a fogalom azokra a személyekre vonatkozik, akik olyan nemzeti alapú kisebbséghez tartoznak, amely nem tartozik a kisebbségi törvényben felsorolt nemzeti, etnikai kisebbségi csoportok közé.

- **anyanyelv**

Az anyanyelv alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni védelem egyaránt vonatkozik a nemzeti és etnikai kisebbségek által használt nyelvekre, valamint az ilyenként el nem ismert más nyelvekre is.

- **fogyatékoság**

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény szerint fogyatékosnak azt tekinthetjük, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi – képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott és ez társadalmi életben való részvétele vonatkozásában számára tartós hátrányt jelent. A törvény nem pusztán a hátrányokozást tilalmazza, de kívánatosnak tartja az ilyen személyek – meghatározott körülmények közötti – előnyben részesítését is. Ily módon tehát diszkriminációnak kell minősítenünk azt is, ha a törvényben előírt határidőre egy középületben, vagy a közlekedésben nem történik meg az akadálymentesítés.

- **egészségi állapot**

Előfordulhat, hogy egy személy fogyatékoságnak nem minősülő kedvezőtlen egészségi állapota miatt részesül hátrányos megkülönböztetésben anélkül, hogy erre a diszkriminációt elkövető fél ésszerű magyarázatot tudna adni. Ilyen esetek legtipikusabban a krónikus, vagy fertőző betegséggel küszködő emberekkel fordulhat elő, akik ezen állapotuk következtében esetleg olyan szolgáltatásoktól, vagy munkalehetőségtől eshetnek el, amelyek mindenki számára kockázatmentes igénybevétele, illetve elvégzését állapotuk lehetővé tenné.

- **vallási vagy világnézeti meggyőződés**

Vallásról akkor beszélhetünk, ha a több követőt felvonultató meggyőződés központi eleme a hit egy felsőbb isteni hatalomban, míg a világnézeti meggyőződés lehet egy személy sajátja is, kritériuma, hogy egy leírható, konkrét rendszert alkosson. A vallási, illetve világnézeti meggyőződés a munkahelyen például nem csak diszkriminációnak, de zaklatásnak is alapjául szolgálhat, ha valaki a hívő (vagy éppen nem hívő) sértettet meggyőződésével kapcsolatban állandóan gunyoros, megalázó megjegyzésekkel illeti.

- **politikai vagy más vélemény**

Demokráciában alapvető tétel, hogy politikai vagy más véleménye kiondása miatt senkit se érhesen hátrány, sem a foglalkoztatás, sem a közigazgatási vagy bírósági eljárások terén, vagy bármilyen más tekintetben.

- **családi állapot**

A felsorolás e pontja biztosítja azt, hogy senkit se lehessen ésszerű indok nélkül hátrányosan megkülönböztetni pusztán családi állapota miatt. Védtett tulajdonságként ismerhető el tehát adott esetben a házasság vagy éppen az élettársi viszony, de ugyanígy az is, ha valaki egyedülálló.

- **anyaság (terhesség) vagy apaság**

A felsorolás e pontja biztosítja azt, hogy senkit se lehessen ésszerű indok nélkül hátrányosan megkülönböztetni pusztán családi állapota miatt. Védtett tulajdonságként ismerhető el tehát adott esetben a házasság vagy éppen az élettársi viszony, de ugyanígy az is, ha valaki egyedülálló.

- **szexuális irányultság**

A szexuális orientáció, legyen az bármilyen is, azaz a másik nemhez vonzó (heteroszexuális), saját neméhez vonzó (homoszexuális) vagy mindkét nemhez vonzó (biszexuális), az emberi személyiség, az emberi méltóság lényegi vonásának tekinthető. A homoszexuálisok köznyelvi, számukra általában nem sértő, korrekt megnevezése: melegek.

- **nemi identitás**

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

- **életkor**

Az életkor mint a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság nem csak az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetésére utalhat, érintheti a fiatalabb korosztályokat is. Nagy számban fordul elő, legjellemzőbb talán a foglalkoztatás, valamint a szolgáltatásnyújtás területén elkövetett kor szerinti diszkrimináció. Minden esetben körültekintően kell megvizsgálni az ügy összes körülményét, hiszen az életkor szerinti diszkriminációnak nincs pontosan definiált határa, noha például a foglalkoztatás területén szokás az 50 év feletti kizárólagos helyzetéről beszélni. Általánosságban elmondható, hogy egyszerű statisztikai módszerekkel többnyire jól feltárható az olyan diszkrimináció, amikor egy munkáltatónál minden korosztály képviselve van, ám túlnyomórészt az idősebbek, vagy éppen a fiatalabbak kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

- **társadalmi származás**

Esetenként előfordulhat, hogy valakit az alapján különböztetnek meg hátrányosan, hogy az illető mely társadalmi csoporthoz, réteghez tartozik.

- **vagyoni helyzet**

E tulajdonság sok esetben összefügg a társadalmi származással, így érdekes minden ilyen ügyben együtt vizsgálni a sértett családi körülményeit és háttérét, szociális helyzetét és rászorultságát, valamint jövedelmi és vagyoni körülményeit. A hátrányos helyzetet teremtő társadalmi származás sok esetben együtt jár a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozással, így halmozottan hátrányos helyzetet eredményez.

- **foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama**

A részmunkaidőben, vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakat a munkáltatók sok esetben ésszerű indok nélkül pusztán e státusukra hivatkozással részesítik a teljes munkaidőben, határozatlan időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakhoz képest hátrányosabb elbánásban, ami a törvény értelmében közvetlen diszkriminációt valósít meg. Ugyanakkor a közvetett diszkrimináció állapítható meg akkor, ha az intézkedés látszólag indokolt és mindenkit egyenlően érint, ám – amint az jellemzőnek tekinthető – a részmunkaidőben foglalkoztatottak között jelentős többségben vannak a nők, így őket a rendelkezés aránytalanul súlyosabban érinti.

- **érdekképviselőhez való tartozás**

E tulajdonság megemlítésével a törvény elsősorban a szakszervezeti, üzemi tanácsi tagoknak, valamint a hátrányos helyzetűek érdekvédelmét ellátó civil szervezetek tagjainak és tisztségviselőinek kíván védelmet biztosítani.

- **egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.**

A törvény e rendelkezésével az Alkotmányhoz hasonlóan nyílt végűvé teszi a felsorolást, felismerve, hogy lehetetlen minden potenciálisan védelemre szoruló tulajdonság megemlítése. E pontot a gyakorlat tolhatja meg tartalommal, új védett tulajdonságok elismerésével (pl. állampolgárság). Fontos ugyanakkor, hogy a felsorolás nyíltsága nem jelenti azt, hogy bármi elismerhető lenne védett tulajdonságként, hiszen ez azt jelentené, hogy a világban mindenfajta különbségtétel bármilyen alapon jogszerűtlen lenne.

A **faji, nemzeti vagy etnikai** kisebbséghez tartozáson kívül a leggyakrabban diszkriminációnak kitett csoportok: **a fogyatékosok, a (terhes, vagy kisgyermekes) nők, a melegek, leszbikusok** (az általánostól eltérő szexuális orientációjú személyek), **a szegények** (hátrányos vagyoni helyzetű és alacsonyabb társadalmi származású emberek), ill. munkaerő-piaci szempontból a **40 éven feletti**.

## ◆ V. Kinek kell betartani az Ebktv.-t

Hogy mely szervezeteknek vagy személyeknek és milyen jogviszonyokban kell a jogszabályban foglalt előírásokat betartaniuk a törvény hatálya ad választ.

Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek (különböző hatóságok, hivatalok, minisztériumok);
- d) a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek (pl. rendőrség, vám- és pénzügyőrség);
- e) a közalapítványok, a köztisztviselők,
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek, (különösen a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás);
- g) oktatási intézmények (iskola, óvoda, egyetem, főiskola);
- 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 (kórházak, egészségházak, rendelőintézetek, házi orvos)
- l) a pártok, valamint
- m) egyéb költségvetési szervek

jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

### **A fentiekben túl az adott jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani,**

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív (pl. nyilvános hirdetést tesz közzé, bármely témában. Pl. lakás kiadás, autó adás-vétel stb.);

- b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz ( pl. üzlet, vendéglátó-ipai egység, szórakozóhely, diszkó);
- c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet
- d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. (azaz bármely munkavégzésre irányuló jogviszonyban)

#### **A 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 továbbá társadalmi szervezetek vagy pártok egyes jogviszonyaira.

## ◆ VI. Eljárási lehetőségek az egyenlő bánásmód megsértése esetén

Amennyiben valakit a korábban felsorolt védett tulajdonságok valamelyike miatt hátrányos megkülönböztetés ért, a következő lehetőségek állnak rendelkezésére:

- személyiségi jogi per,
- munkaügyi per,
- Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása,
- fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása.

**1. A személyiségi jogi per** lefolytatására bármely, az egyenlő bánásmód követelményét sértő esetben van lehetőség. Az eljárásra a jogsértő személy lakóhelye (székhelye) szerint illetékes megyei (fővárosi) bíróság illetékes. Az eljárás során a felperes a következő kérelmeket terjesztheti elő:

- követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;
- követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;
- követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt (pl. kérjen bocsánatot), és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;
- 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;
- vagyoni és ún. nem vagyoni kártérítést<sup>1</sup> követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.

Ha a kártérítés címén megítélhető összeg nem áll arányban a felróható magatartás súlyosságával, a bíróság a jogsértőre közérdekű célra fordítható bírságot is kiszabhat.

<sup>1</sup> A nem vagyoni kártérítés a személyiség társadalmi élete lehetőségeinek korlátozódását okozó, jobbra lelki károk, sérelmek kompenzálására alkalmas.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt a bíróságok által megítélt **kártérítés összege** az utóbbi évek tapasztalata szerint 100 000–500 000 forint között mozog. A személyiségi jogi perek **időtartama** hozzávetőlegesen 1-3 év. A per megindításához illetéket fizetni nem kell, az eljárás költségeit (illeték, ügyvédi költség) a pereszes fél fizeti. A rossz anyagi körülmények között élő személyek kérvényezhetnek **költségmentességet** a bíróságtól, ehhez egy adatlapot kell kitölteniük. Arra is van mód, hogy ún. **pártfogó ügyvéd** kirendelését kérje a peres fél.

**2. Munkaügyi per** akkor indítható, ha a hátrányos megkülönböztetés a munkaviszonnyal (foglalkoztatási jogviszonnyal, így pl. közalkalmazotti, köztisztviselői viszonytal, igazságügyi szolgálati viszonytal) annak létesítésével, megszüntetésével, az azzal kapcsolatos továbbképzéssel összefüggésben történik meg, továbbá ha az azt megelőző eljárásban fordul elő. Amennyiben a hátrányos megkülönböztetés következtében jogellenes munkaviszony megszüntetésre került sor, a munkavállaló kérheti a korábbi munkakörébe történő visszahelyezését, ha erre nem tart igényt bíróság 2-12 havi munkabérnek megfelelő kártérítés megfizetésére kötelezi a munkáltatót, ezen túlmenően meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét.

Az igényt érvényesítőnek sem előzetesen, sem utólag nem kell megfizetnie vagy előlegeznie illetékköltséget vagy szakértői díjat.

**Mindkét pertípusban** a pereszes félnek meg kell fizetnie az ellenérdekű fél jogi képviselőjének a munkadíját, tekintet nélkül arra, hogy egyébként milyen költségkezdvezményben részesült.

## ◆ VII. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és eljárása

A Hatóság a hátrányos megkülönböztetés kivizsgálására szakosodott független, országos hatáskörű közigazgatási szerv. Székhelye:

Budapest, 1024 Margit körút 85.

Telefon: 336-7843, 336-7851

Fax: 336-7445

Postafiók: Pf.672.Budapest 1539.

e-mail: ebh@egyenlobanasmod.hu

www.egyenlobanasmod.hu

www.antidiszko.hu

A Hatóság előtt **bárki eljárást kezdeményezhet**, aki úgy gondolja, hogy sérül az egyenlő bánásmódhoz való joga, azaz megítélése szerint olyan cselekményt követtek el ellene, amely megfelel az előző fejezetben leírt tényállásoknak.

## ◆ VIII. Hogyan keressük meg panaszunkkal a Hatóságot?

A Hatóságot egy egyszerű, levél formájában írt beadvánnyal (kérelemmel) érdemes megkeresni. **A kérelemben fel kell tüntetni**

- a panaszos (kérelmező) és a bepanaszolt (kérelmezett) nevét, lakóhelyét, székhelyét,
- ismertetni kell kellő részletességgel a történeteket,
- meg kell jelölni, hogy miért tartja a kérelmező a történeteket diszkriminatívnak,
- nyilatkozni kell, hogy az adott ügyben van-e bírósági eljárás folyamatban,
- kérni kell, hogy a hatóság hozzon döntést az ügyben.

A kérelmet célszerű **ajánlott levélben** postára adni, és egy példányát megtartani. A kérelmet **tartalma alapján** kell elbírálni, nem adhat okot az elutasításra az, hogy esetleg szakszerűtlen vagy egyszerű szóhasználattal írták. Célszerű, ha már a beadványban **hivatkozunk azokra a bizonyítékokra**, amelyek alátámaszthatják az általunk elmondottakat: kérhetjük **tanúk** meghallgatását, ebben az esetben segíthet, ha a pontos név mellett a tanú címét is megjelöljük.

## ◆ IX. A Hatóság eljárására vonatkozó szabályok

- Amennyiben hiányos a beadvány, a Hatóság a kérelmet elterjesztő személyt (kérelmező) a **hiányok pótlására** hívja fel, azok pontos megjelölése és megfelelő határidő biztosítása mellett;
- **tárgyalást tart**, amelyen meghallgatja a kérelmezőt és a bepanaszolt személyt (a kérelmezettet);
- indokolt esetben a **feleket szembesíti**;
- amennyiben a tényállás felderítése érdekében erre szükség van, **bizonyítást folytat le**, amelynek keretében **tanúkat hallgathat meg**, szemlét és bizonyítási kísérletet tarthat, okiratokat szerezhethet be, helyiségekbe léphet be, szakértőt rendelhet ki;
- az eljárás befejezése után **érdemi döntést hoz**, amelyben vagy megállapítja a jogsértést vagy a kérelmet elutasítja.

A Hatóság a tárgyalás tartását mellőzheti, ha a kérelem nyilvánvalóan alaptalan, az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű és annak eldöntésére az iratok alapján mód van, a tárgyalás tartása aránytalan nehézséggel jár, a kérelmező érdekeit sérti, vagy azt a kérelmező kifejezetten kéri.

Bár a kérelmet a Hatóság budapesti címén lehet levélben vagy személyesen előterjeszteni, a tárgyalásokat mindig a kérelmező lakóhelyén, vagy a lakóhelyéhez legközelebb eső, arra alkalmas település polgármesteri hivatalában kell megtartani. Amennyiben ez aránytalan nehézséggel vagy az eljárás elhúzódásával járna, a meghallgatandó személyeket a hatóság – a megjelenéssel járó költségek megtérítése mellett – székhelyére is idézheti.

A Hatóság előtti eljárás **költségmentes**, tehát sem illetéket, sem esetleges szakértői költséget nem kell viselnie vagy előlegeznie a kérelmezőnek még akkor sem, ha a kérelmet a Hatóság elutasítaná. Ez utóbbi esetben azonban az ellenérdekű fél jogi képviselőjének a munkadíját utólag meg kell eljárás költség címén térítenie, amennyiben eljárása nyilvánvalóan rosszhiszemű volt. A Hatóság előtti eljárásban a kérelmező meghatalmazottal is képviseltetheti magát. Meghatalmazott bárki lehet, de célszerű, ha ezzel **ügyvédet, kisebbségi önkormányzatot vagy jogvédelemmel foglalkozó társadalmi vagy érdekvédelmi szervezetet** bíznak meg.

## ◆ X. Elintézési határidők

A Hatóság határozatát a kérelem beérkezésétől számított **75 napon belül**, kiskorú kérelmező esetén pedig 45 napon belül hozza meg.

A Hatóság az eljárás lefolytatását követően **határozatot hoz**, amelyet indokolással lát el. A határozat lehet a kérelemnek helyt adó vagy azt elutasító döntés.

Ha a hatóság megállapította az Ebktv.ben foglalt, az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértését:

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
- elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét,
- bírságot szabhat ki, amelynek összege 50 000–6 000 000 forintig terjedhet attól függően, mennyire volt súlyos a jogsértés.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt **kártérítési igény nem érvényesíthető**, ezzel kapcsolatban igényt csak polgári vagy munkaügyi bíróság előtt lehet előterjeszteni.

## ◆ XI. Jogorvoslat

A határozatot annak kézbesítését követő 30 napon belül a Fővárosi Bíróság előtt keresettel (közigazgatási perrel) lehet megtámadni, amennyiben annak tartalmával vagy megállapításaival a fél nem ért egyet. A bíróság pusztán azt vizsgálja, hogy a Hatóság eljárása során betartotta-e a reá vonatkozó jogszabályokat, ennek eredményeként a keresetet elutasítja vagy a Hatóság határozatát hatályon kívül helyezi és a közigazgatási szervet új eljárás lefolytatására kötelezi. Ez utóbbi esetben a Hatóságnak az eljárását meg kell ismételnie.

## ◆ XII. Közérdekű igényérvényesítés

Az Ebktv. lehetőséget ad arra, hogy abban az esetben, ha sérül az egyenlő bánásmód követelménye, vagy ennek a veszélye áll fenn, ugyanakkor a diszkrimináció nem egy konkrét személyt, hanem egy számszerűleg pontosan meg nem határozható nagyobb csoportot ér, eljárást kezdeményezzenek bíróság vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt a diszkrimináció által sújtott védett csoportok védelmét ellátni hivatott **társadalmi és érdekképviseleti szervezetek is.**

## ◆ XIII. Képviselet

Mind a bíróság, mind a Hatóság előtt a sérelmet elszenvedett félt nem csak ügyvéd, de társadalmi és érdekképviseleti szervezet is képviselheti!

## ◆ XIV. Ki, mit bizonyít?

Mind a bíróság, mind a Hatóság előtt indított eljárásra igaz, hogy a feleket ún. **megosztott bizonyítási kötelezettség** terheli.

A jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak azt kell valószínűsítene, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fennyeget,
- jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.

A fentiek valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

- a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, **az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani azt.**

## ◆ XV. Milyen eljárást érdemes indítani?

- **Bírósági eljárást** abban az esetben célszerű indítani, ha a sérelmet elszenvetett fél szeretne kártérítést is követelni. A peres eljárás hátránya, hogy legalább 2-3 évig tart, míg jogerős döntés születik az ügyben.
- Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt** abban az esetben érdemes eljárást kezdeményezni, ha valaki rövid időn belül szeretné az ügyét megvizsgáltatni. A Hatóság eljárásának hátránya, hogy kártérítést nem lehet kérni, a jogsértővel szemben kiszabott bírság az állam kasszájába folyik be.
- Fogasztóvédelmi Felügyelőséghez lehet fordulni abban az esetben, ha valamilyen közszolgáltatás (vendéglátás, kereskedelem, stb.) során történik diszkrimináció, ill. Munkaügyi Felügyelőségnél is lehet eljárást kezdeményezni, ha a munka világában éri valakit hátrányos megkülönböztetés. A felügyelőségek eljárásai a bírósági eljárásnál gyorsabbak, ugyanakkor nem olyan professzionálisak, mint az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása. Kártérítés a felügyelőségek előtt sem kérhető.

**Párhuzamosan** bíróság és valamely hatóság előtt **eljárás nem folytatható**, ugyanakkor arra van lehetőség, hogy miután az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította a diszkrimináció tényét, a sérelmet elszenvetett fél bíróság előtt kártérítést is követeljen.

## ◆ XVI. Néhány magyar emberi jogi szervezet, civil jogvédő iroda

### • Hazai nemzeti, etnikai kisebbségek jogvédelme

#### **Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)**

www.neki.hu, info@neki.hu  
Tel.: 06-1-303-8973 vagy 06-1-314-4998  
1447 Budapest, Pf. 510.

#### **Roma Polgárjogi Alapítvány (RPA)**

rpa@chello.hu  
1078 Budapest, Nefelejcs u. 39.  
06-1-352-4502

#### **Roma Parlament Konfliktusmegelőző és Jogvédő Irodája**

roma.parlament@chello.hu

### • Hazánkban élő külföldiek, menekültek jogvédelme

#### **Magyar Helsinki Bizottság**

www.helsinki.hu, helsinki@mail.datanet.hu  
Tel.: 06-1-321-4323 vagy 06-1-321-4141  
1242 Budapest, Pf. 317.

#### **Menedék Migránsokat Segítő Egyesület**

www.menedek.hu, menedek@menedek.hu  
Tel.: 06-1-322-1502 vagy 06-1-344-6224  
1077 Budapest, Jósika u. 2.

### • Egészségi állapottal, pszichiai betegségekkel kapcsolatos jogvédelem

#### **Társaság A Szabadságjogokért (TASZ)**

www.tasz.hu, tasz@tasz.hu  
Tel.: 06-1-209-0046 vagy 06-1-279-0755  
1084 Budapest, Víg u. 28.

### **Értelmi Sérültek és Családjaik Jogvédő Egyesülete**

ecsjr@freemail.hu  
Tel.: 06-30-509-8364

### • Fogyatékkal élők jogvédelme

#### **Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Egyesülete (MEOSZ)**

www.meosz.hu, meosz@t-online.hu  
Tel.: 388-5529, 388-2387, 388-2388,  
454-1174, 454-1136  
1032 Budapest, San Marco u. 76.

#### **Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége**

www.mvgyosz.hu, titkarsag@mvgyosz.hu  
Tel.: 06-1-384-8440 vagy 06-1-384-5028  
1146 Budapest, Hemina út 47.

#### **Siket-vakok Országos Egyesülete**

www.siketvak.hu, svoe@freemail.hu  
Tel.: 06-1-209-5829  
1114 Budapest, Bartók Béla út 33.

### • Szexuális orientációval kapcsolatos jogvédelem

#### **Háttér Társaság a Melegekért**

www.hatter.hu, hatter@hatter.hu  
Tel.: 06-1-329-2670  
1554 Budapest, Pf. 50.

#### **Labrisz Leszbikus Egyesület**

www.labrisz.hu, labrisz@labrisz.hu  
1395 Budapest, Pf. 408.

## Kérelem minta

Tisztelt Hatóság!

Alulírott XY (név, cím) a következőket kívánom előadni.

..... (pontos dátum) napján ..... (pontos cím) településen XY cég/intézmény/szervezet (a bepanaszolt pontos neve, címe, székhelye) velem szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A diszkrimináció alapja ..... (megjelölni a védett csoportot, amely alapján a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetés érte) csoporthoz való tartozásom volt.

Az események a következőképpen történtek: ..... (részletesen, időrendi sorrendben, pontos dátumokat, címeket és neveket megjelölve előadni a történeteket).

A fenti események álláspontom szerint azért diszkriminatívak velem szemben, mert ..... (megjelölni pontosan, hogy álláspontunk szerint a bepanaszolt eljárása miatt diszkriminatív véleményünk szerint).

A fenti események miatt engem a következő hátrányok értek .... (megjelölni, milyen hátrányt szenvedtem el: pl. nem vettek fel egy munkahelyre, nem szolgáltak ki egy nyilvános helyen, megaláztak, emberi méltóságomban megsértettek, stb.)

A fenti események megtörténtével kapcsolatban a következő bizonyítékok állnak rendelkezésemre ..... (pl. munkaügyi diszkrimináció esetén az újság, amiben a hirdetés megjelent, telefon híváslista arról, hogy kapcsolatban álltunk a bepanaszolttal, egyéb okiratok, tárgyi bizonyítékok, fényképek, stb.).

A fenti események megtörténtével kapcsolatosan kérem tanúként meghallgatni XY-t (pontos név, idézhető cím), aki arról tud nyilatkozni, hogy ..... (megjelölni, hogy az illető tanú mire vonatkozóan tud majd nyilatkozni, miről van ismerete).

Ezúton nyilatkozom arról, hogy ügyemben bírósági eljárás folyamatban nincs, kérem a Hatóságot, hogy hozzon határozatot az ügyben.

Dátum..... Tisztelettel: XY

## Meghatalmazás minta

Alulírott XY (név, cím) ezúton meghatalmazom az XY Egyesületet/Alapítványt/Szervezetet (pontos név, székhely) vagy dr. XY ügyvédet (pontos név, cím), hogy engem az egyenlő bánásmód megsértése miatt az XY cég/intézmény/stb. ellen indított eljárásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt képviseljen.

Dátum.....

Meghatalmazó:

Meghatalmazott:

Tanú 1.:

Tanú 2.: