

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróságok esetjogának vizsgálata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén, különös figyelemmel a nőkkel szembeni munkahelyi diszkriminációra

szerző: Dr. Rózsa Erika

Jelen tanulmányban a foglalkoztatási diszkrimináció, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseinek rövid ismertetése és az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatáskörei és az általa alkalmazott szankciók áttekintését követően az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróságok esetjogát tűztem ki célul bemutatni elsődlegesen a foglalkoztatás területén a nőkkal szembeni egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén.

I. Foglalkoztatási diszkrimináció

Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció széles rétegeket érintő társadalmi és gazdasági probléma. Az esélykülönbség a társadalmi kirekesztés/kirekesztődés elsődleges forrása, mely az élet valamennyi területét áthatja és különösen tetten érhető az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, a munkaerőpiacon, valamint a szolgáltatásokhoz való hozzáférésben.

A legnagyobb problémát talán a foglalkoztatási diszkrimináció okozza, tekintettel arra, hogy valamennyi hátrányos helyzetű csoport társadalmi és gazdasági lehetőségeit korlátozza. A foglalkoztatás területén megjelenő diszkrimináció tehető felelőssé a nők, a fiatal és idősebb munkavállalók, a romák és a fogyatékosokkal élők alacsony foglalkoztatásáért. Abban az esetben is, amennyiben foglalkoztatásuk biztosított, munkakörülményeik, a munkával elérhető jövedelmük és jogi biztonságuk rosszabb az átlagnál. Nagy valószínűséggel kiszolgáltatottságuk okán a hátrányos csoportokhoz tartozó munkavállalók bejelentés nélkül vállalnak rosszul fizetett munkát. A fenti csoportokat érintik elsődlegesen az elbocsátások is, ezáltal a foglalkoztatás teljes ciklusát áthathatja a diszkrimináció.¹

A nők keresete a foglalkoztatás valamennyi szektorában elmarad a férfiakétól még abban az esetben is, ha ugyanazt a munkát végzik. A munkaerő-piacon alapvetően négy területet érint a nemi alapú diszkrimináció: a munkához való hozzájutást, a szakmai előmenetelt, a béregyenlőtlenségeket és a munkahelyi zaklatást.²

Közismert tény, hogy a nőket a gyermekvállalás akadályozza elsősorban a munkához való hozzájutás terén. 2011. évben az Egyenlő Bánásmód Hatóság készített egy kutatást „A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében” címmel. A kutatás célja az volt, hogy felderítse a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatának okait és azok összefüggéseit, melynek részét képezte az állásinterjúkon elhangzó tiltott kérdések témaköre is. Ezen tiltott kérdések a munkavállaló családi állapotára, korára, gyermekvállalási elképzeléseire, gyermekei számára és korára vonatkoznak.

A tiltott kérdések feltevésének oka a munkavállaló alaposabb megismerése, ugyanakkor belátható, hogy az állásinterjún az anyaságra vonatkozó kérdés nem jelenthet érdemi információt a pályázó személyes kvalitásait illetően, azonban könnyen okot szolgáltat arra, hogy a jelentkező elessen a megpályázott

¹ Gyulavári Tamás: A diszkrimináció tilalma a munkaerőpiacon = Debreceni Egyetem 1. oldal

² Gulya Fruzsina: A nőket érő munkerő-piaci diszkrimináció - 2015.07.28. 2. oldal
http://jog.mandiner.hu/cikk/20150728_gulya_fruzsina_a_noket_ero_munkaero_piaci_diszkriminaciorol

állástól.³

A nők szakmai előmenetelét illetően közismert tény, hogy a nők többsége az alacsony presztízű, viszonylag kevesebb jövedelemmel járó munkaterületeken helyezkedik el, ahol jellemző az előrelépés lehetőségének a hiánya, vagy annak nem számottevő mértéke.

A hátrányos megkülönböztetés részét képezi a nők és a férfiak közötti béregyenlőtlenség is. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által készített „A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon” című kutatás eredményei szerint a nemek bérezése a kor függvényében eltérő mintát mutat: a pályakezdés idején közel azonos jövedelemszint után a férfiak bére gyorsan növekedni kezd, majd egy szinten stagnál, míg a nőké folyamatosan csökken, és idővel a nemek közötti béregyenlőtlenség stabilizálódik.⁴

A nőket érő hátrányos megkülönböztetés része továbbá a munkahelyen történő (szexuális) zaklatás. Ennek vizsgálata kapcsán megállapítható, hogy az ilyen esetek ritkán kerülnek felszínre, ezért káros hatásuk is kevésbé tudatosul a társadalomban.

Az állampolgárok nagyobb tudatosságának és érzékenységének köszönhetően pozitív fejlemény, hogy mára egyre többen fordulnak diszkrimináció miatt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz és bíróságokhoz. Szorosan idatarozik azonban az is, hogy a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők egy része el sem jut a panasz megfogalmazásáig. A munkavállalók sok esetben retorziótól tartanak, a munkahelyi diszkrimináció nyílt vállalását az állásvesztéstől való félelem korlátozza, a munkavállalók védtelenek a kedvezőtlen következményekkel szemben. A munkavállalók kiszolgáltatottsága és a munkahelyi demokrácia fogyatékosai számos esetben korlátozzák az egyéni érdekérvényesítést.⁵

II. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseinek rövid áttekintése

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebtv.) a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett bevezette az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebtv. elvárásként fogalmazza meg az egyenlő bánásmód követelményét valamennyi munkatárs számára, továbbá az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára.

Figyelemre méltó az Ebtv. preambuluma, amely elismeri minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő

³ Egyenlő Bánásmód Hatóság: A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/2.2_kivalgyak_majus18.pdf

⁴ Egyenlő Bánásmód Hatóság: A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf

⁵ Dr. Koncz Katalin: Diszkrimináció a munkahelyen és az érintettek magatartása - 4. oldal http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_a_munkahelyen.pdf

méltóságú személyként élhessen.

A foglalkoztató szervezetek feladata, hogy tiszteletben tartsák a munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Ezen szervezetek feladata, hogy érdekeiket a munkatársak érdekeivel összhangban fogalmazzák meg, olyan munkafeltételeket, munkahelyi légkört alakítsanak ki, amely az Ebtv.-ben megfogalmazott alapvető értékek kialakításához hozzájárulnak.

Kiemelten foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével a foglalkoztatás, a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, valamint az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele terén.

Az Ebtv. több helyen is rendelkezik a foglalkoztatási jogviszonnyal, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggésben arról, hogy az arra kötelezettek milyen körülmények között, kikkel szemben kötelesek az egyenlő bánásmód követelményének megtartására.

Az I. Fejezet Általános rendelkezések fogalmai között elsőként tisztázza, mit is jelent a foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, amelyből a foglalkoztatók igen széles körére lehet következtetni, a munkaviszonytól a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyon át egészen a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységig, amennyiben ezeknek a tevékenységeknek van munkavégzésre irányuló eleme.

Az Ebtv. meghatározta az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének minősülő magatartásokat: a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. E felsorolásból nem az következik azonban, hogy csupán a felsorolt fogalmakat sértő magatartások, vagy rendelkezések ütköznek az egyenlő bánásmód követelményébe. Az Ebtv. 7. §-a hozzáfűzi ugyanis a felsoroláshoz, hogy „különösen a III. Fejezetben meghatározottak szerint”, továbbá a 2. §-a rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Következésképpen nem kizárólag az Ebtv.-ben meghatározott tilalmakba ütköző magatartás sértheti az egyenlő bánásmód követelményét, az Ebtv. alkalmazását tehát nem szűkítette le a jogalkotó az abban szereplő szabályokra, hanem kiterjesztette a jogrendszer egészében lévő antidiszkriminációs szabályok alkalmazására.

Az Ebtv. 8 §-a részletesen tartalmazza a védett tulajdonságokat, amelyek egyfelől emberi tulajdonságokat (nem, faji hovatartozás, fogyatékoság), másfelől munkaerő-piaci jellemzőket (részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatás) tartalmazzák.

Az Ebtv. 19. §-a sajátos bizonyítási szabályokat alkalmaz, azzal, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és a jogsérelmet

szenvető személy vagy csoport a jogséértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Ennek valószínűsítése esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Mindebből látható, hogy a munkáltatók szigorú kimentési feltételekkel mentesülhetnek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól.

A munkavégzéssel összefüggésben az egyenlő bánásmód követelménye az Ebtv. 21. §-ában kerül nyílt taxációt alkalmazva felsorolásra, így az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében; a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan; a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában; a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben.

A fenti, látszólag egyszerűnek tűnő fogalmak azonban a gyakorlatban számos érdekes kérdést vetnek fel. Egy ilyen fogalommal foglalkozott a Pécsi Ítéltábla ítélete, amely szerint a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatási és ezzel közvetlenül összefüggő jogviszonyban köteles betartani, de a munkaviszony létesítésére vonatkozó megbeszélés szintjét el sem érő állás iránti érdeklődés nem tekinthető a foglalkoztatási jogviszonnyal közvetlenül összefüggő jogviszonynak. Az alperes ugyanis nem hirdetett meg állást, és a felperes és az alperes között nem folytak a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését előkészítő szintet elérő tárgyalások. Éppen ezért az ítélet szerint az Ebtv. rendelkezései az ilyen esetekben nem alkalmazhatóak.⁶

III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatáskörei és az általa alkalmazott szankciók

Az Ebtv. által felsorolt hatásköri szabályok közül kiemelendő a 14. § (1) bekezdés a) pontja, amely szerint 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. Bár a hatóság egyes kötelezettekkel szemben hivatalból is indíthat eljárást - így a magyar

⁶ Gyulavári Tamás: A diszkrimináció tilalma a munkaerőpiacon = Debreceni Egyetem 24. oldal

állam, a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek -, azonban ezen jogával csak elvétve él.

A hatóság további hatáskörei: közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében; véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, közjogi szervezetszabályozó eszközök és jelentések tervezeteit; javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra; rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és az Országgyűlést az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről; feladatainak ellátása során együttműködik a civil és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel; az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez; közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében; közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a jogkeresők kedvelt jogorvoslati fóruma, figyelemmel arra, hogy határozatait gyorsan, hetvenöt napon belül hozza meg és egyszerűen megírható panasz alapján folytatja le az eljárást. Az írásbeli kérelemben a panaszosnak valószínűsítene kell, hogy hátrány érte, meg kell nevezni, hogy a hátrány, vagy kedvezőtlenebb bánásmód mely védett tulajdonságára vezethető vissza. A kérelemnek tartalmaznia kell a panaszos nevét, lakcímét, a hatóság döntésére irányuló kifejezett kérést, a sérelmezett cselekmény helyének, idejének, egyéb körülményeknek a leírását, és a bepanaszolt szerv vagy személy ismert adatait is.

Ha a hatóság megállapítja hatáskörét az ügyben, főszabályként tárgyalás keretében tisztázza a tényállást, személyesen meghallgatja a panaszost és a bepanaszolt felet.

Ha a hatóság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, akkor a Ptk. személyiségi jogvédelmi szankciórendszeréhez hasonló, alábbi szankciókat alkalmazza: elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogerős határozatának - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki, külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Ezeket az együttesen is alkalmazható jogkövetkezményeket az eset összes körülményére, így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a jogsértéssel okozott hátrány visszafordíthatóságára, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismétlődésére és gyakoriságára, a jogsértést elkövető gazdasági súlyára, a jogsértést elkövető eljárást segítő, együttműködő magatartására tekintettel határozza meg. A bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.

A hatóság azonban nem állapíthat meg az ügyfél számára anyagi kártérítést és nem rendelheti el az eredeti állapot helyreállítását sem (pl. nem kötelezheti a munkáltatót arra, hogy vegye vissza eredeti

munkakörébe a panaszost). A hatóság a döntés előtt minden esetben megkísérli a felek között egyezség létrehozását. Amennyiben erre a felek hajlandóságot mutatnak és a létrejött egyezség a jogszabályoknak megfelel, a hatóság az egyezséget határozattal jóváhagyja. Az egyezség végrehajtása ugyanúgy kényszeríthető ki, mint a jogsértést megállapító határozatoké. Az eljárás illetékmentes.

Az EBH döntéseivel szemben fellebbezésre nincs lehetőség, a határozat bírósági felülvizsgálata a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon kérhető.

IV. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogának bemutatása

A foglalkoztatás területén történő hátrányos megkülönböztetés tárgyában született döntésekből az állapítható meg, hogy elsősorban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, illetve a munkahelyi zaklatás miatt fordulnak a panaszosok a hatósághoz jogvédelemért. A közvetlen diszkrimináció általában a hozzá nem értők által is felismerhető. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapjáról elérhető, éves bontásban és védett tulajdonságok alapján rendszerezve közzétett esetekből megállapítható, hogy különösen a roma származás, az életkor, az anyaság, a nemi hovatartozás, az egészségi állapot és a fogyatékoság azok a tulajdonságok, melyek miatt gyakrabban éri a munkavállalókat hátrányos megkülönböztetés.

A női nemhez való tartozás miatt alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetésre példa a hatóság egyik határozata, mely szerint a kérelmező a hatóság Békés megyei egyenlőbánásmód referensénél jegyzőkönyvbe mondott panaszában sérelmezte, hogy amikor hulladékszállító jármű vezetésére jelentkezett a megyei hírlapban közzétett álláshirdetés alapján, a cégnél közölték vele, hogy nőket nem vesznek fel, mert nincsenek meg a tárgyi feltételek. Az eljárás alá vont cég jogi képviselője érdemi nyilatkozatában kifejtette, valóban csak férfiakat alkalmaznak a meghirdetett munkakörben, a kérelmező helyett is férfit vettek fel. Indokolásul előadta, hogy a munka nagy zajjal és porral jár, magas a fertőzésveszély, e körben hivatkozott számos jogszabályi rendelkezésre is. Hivatkozott arra is, hogy női dolgozók számára a cég nem tudja biztosítani a megfelelő tárgyi feltételeket, azok bővítésére likviditási helyzete miatt nem rendelkezik anyagi forrásokkal, így inkább férfiakat alkalmaz. Megjegyezte továbbá, hogy az eljárás alá vont munkáltatónak 10 gépkocsivezetője volt a 2013. március és 2015. márciusa közötti időszakban, valamennyien férfiak, ugyanis a szeméttelapi munkára tradicionálisan férfiak vállalkoztak. Ehhez alakították ki a tárgyi feltételeket is, az öltözőket, vizesblokkokat.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont azzal a gyakorlatával, hogy hulladékszállító jármű vezetésére pusztán a tárgyi feltételek hiányára hivatkozással nem alkalmaz női munkaerőt, a női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és 100.000.- Ft forint bírság megfizetésében marasztalta.

Az Ebtv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges,

megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A zaklatásnál is szükséges tehát, hogy a sérelmet szenvedő személy rendelkezzen valamely védett tulajdonsággal. Lényeges, hogy zaklatás esetén nincs szükség összehasonlítható személyre vagy csoportra, tehát kizárólag a kérelmező körül kialakult munkahelyi környezet képezi a vizsgálat tárgyát.

A zaklatással megvalósuló hátrányos megkülönböztetés miatt marasztalta az Egyenlő Bánásmód Hatóság a munkáltatót az alábbi esetben. A kérelmezővel az egyik munkatársa keresett testi érintkezést, amivel egyre kellemetlenebb, nem ritkán megalázó helyzetbe hozta a kérelmezőt. A közeledés visszautasítását követően az eset szóbeszéd tárgya lett a munkahelyen, a kérelmező egyre kényelmetlenebbül érezte emiatt magát. A kérelmező panaszt tett a felettesénél, aki azonban nem tett semmilyen intézkedést a zaklató magatartás ellen, csupán a vita rendezését kezdeményezte, közös megbeszélés formájában. A zaklató magatartást tanúsító munkatárs a megbeszéléseken tagadta a történeteket, a felettes pedig felszólította, hogy tartózkodjon a bántó, munkatársakat sértő megnyilvánulásokról. A hatósági eljárás megindítása után a felettes igyekezett befolyásolni a tanúvallomások megtételében a munkatársakat, a kérelmezőt is felelősségre vonta, amiért a hatósághoz fordult. A hatóság megállapította a munkáltató felelősségét, figyelemmel arra, hogy annak ellenére sem intézkedett a zaklatás megszüntetéséről, hogy arról tudomása volt. A munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalók munkahelyi viselkedéséért a munkaidőben. A munkahelyi zaklatás nem magánjellegű konfliktus, a munkáltatónak be kell avatkoznia. A munkáltató passzív magatartással valósította meg a zaklatást, azzal, hogy nem tett megfelelő intézkedéseket a munkavállaló védelmében annak ellenére, hogy tudomása volt a történetekről. A hatóság nem csak azt vizsgálta, hogy milyen intézkedéseket tett, hanem azt is, hogy tehetett volna-e további, ésszerű és megvalósítható lépéseket annak érdekében, hogy a sérelmes helyzet megszűnjön.

A hatóság esetjogának tanulmányozása kapcsán a jogellenes elkülönítés tényállására a foglalkoztatás területén nem találtam határozatot, a magatartás inkább a lakhatási és oktatási jogviszonyokkal összefüggésben fordul elő.

Az Ebtv. 10. § (3) bekezdésében szabályozott megtorlásról akkor beszélünk, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személyt ezzel összefüggésben ér jogsérelem, vagy irányul a magatartás jogsérelem okozására, illetve avval való fenyegetésre. Látható tehát, hogy a megtorlásnál védett tulajdonsággal való rendelkezésre nincs szükség, ugyanakkor szükséges annak vizsgálata, hogy a megtorlás miatt eljárást kezdeményező kérelmező meg tud-e jelölni olyan eljárást, amely az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével összefüggésben indult vagy van folyamatban, ennek hiányában ugyanis a hatóság megtorlásként nem tudja értékelni a cselekményt és megszünteti az eljárást.

A megtorlással megvalósuló hátrányos megkülönböztetés miatt marasztalta az Egyenlő Bánásmód Hatóság a munkáltatót abban az esetben, mikor a kérelmező óvónőként dolgozott egy önkormányzati fenntartású intézményben. Az intézmény vezetője több alkalommal próbálta meg rávenni, hogy lépjen be egy egyházba. A sikertelen megkeresések miatt a kérelmező szerint főnöke szembe fordult vele, és mindent

megtett azért, hogy őt vallási meggyőződése miatt szakmailag és emberileg is lejárassa. A kérelmező ezért diszkrimináció miatt panaszt nyújtott be a fenntartó önkormányzathoz, amely a bejelentés alapján célvizsgálatot tartott az intézményben. A kérelmező szerint panasztételét követően az intézményvezető arra kötelezte a munkatársait, illetve olyan óvónőket, akikkel soha sem dolgozott együtt, hogy készítsenek róla jellemzést, amit felhasznált a célvizsgálat során vele szemben. A panasz szerint az intézmény pár hónappal később, a kérelmező foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatát végző orvosnak is küldött újabb jellemzéseket, amelyek alapján az orvos őt a munkakör betöltésére alkalmatlanná nyilvánította. A másodfokon eljáró orvos pszichiátriai vizsgálatot rendelt el, amely igazolta, a kérelmező egészséges és így alkalmas a munkakör betöltésére. A kérelmező megalázónak és becsmérlőnek ítélte meg az intézmény eljárását, sérelmezte, hogy a munkatársai által írott véleményeket az önkormányzati vizsgálat, illetve az orvosi vizsgálat során ellene felhasználták. Az intézmény vezetője tagadta, hogy a kérelmezőről jellemzéseket íratott volna, azt azonban elismerte, hogy az orvosi vizsgálatra ő maga valóban készített jellemzést az orvos kérésére. A hatóság megállapította, hogy mind az önkormányzati vizsgálatral összefüggésben készített jellemzések, mind a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során felhasznált jellemzések a kérelmező emberi méltóságát sértették. A hatóság megítélése szerint a kérelmező emberi méltóságának súlyos sérelmét idézte elő, hogy közel harminc embert az intézmény arra kötelezett, hogy a kérelmezővel kapcsolatos személyes véleményét írásba foglalja, azt ossza meg feletteseivel, majd az intézmény ezen véleményeket felhasználta a kérelmező panasz alapján indult eljárásban. A feljegyzések készítőit nem tájékoztatták arról, hogy a véleménynyilvánításukat tartalmazó feljegyzéseket felhasználják az önkormányzati vizsgálat során. Az intézményvezető által leírtak súlyosan megalázó helyzetbe hozták a kérelmezőt, a jellemzésében a munkáltató olyan részletességgel vázolta a vele szemben támasztott aggályait, amelyek indokolatlanul személyeskedőek még akkor is, ha munkáltató valóban meg van győződve a munkavállaló alkalmatlanságáról. Az intézmény vezetője továbbította azokat a munkatársaktól származó jellemzéseket is, amelyek a kérelmező magánéletével kapcsolatos, intim körülményekről számolnak be és nem kapcsolódnak a munkakör betöltésére való alkalmassága megítéléséhez. Megállapítható volt, hogy a jellemzések elkészítése és felhasználása összefüggésben volt a kérelmező diszkrimináció miatti panasztételével, ebből következően az intézmény eljárása kimerítette a megtorlás tényállását. A hatóság eltiltotta a munkáltatót a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

V. A bíróság határozatainak vizsgálata

A közelmúltban az antidiszkriminációs peres eljárások száma némi növekedést mutat, azonban ugrásszerű növekedésről nem lehet beszélni. A lassú és költséges peres eljárásokhoz komoly szaktudás szükséges, ezért túlnyomó részben jogvédő szervezetek vittek sikerre ilyen ügyeket és ritkán az egyéni jogérvényesítés.

A munkáltatók számos esetben fordulnak bírósághoz az Egyenlő Bánásmód Hatóság őket marasztaló közigazgatási határozata ellen. Erre és a nemi hovatartozás miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetésre például szolgál a Kúria Kfv.III.39.148/2011/7. számú ítélete. B. J.-né kérelmező (a

továbbiakban: kérelmező) 2005. május hó 25. és 2009. február hó 15. napja közötti időszakban a felperesi vállalkozásnál szerszámraktárosként dolgozott. Két férfi kollégája, akik már másfél, illetve két évvel korábban is betöltötték ugyanezt a munkakört, előtte pedig már 11 illetve 13 éve a felperesi vállalkozás munkavállalói voltak, csak más munkakörben, 70%-kal, illetve 100%-kal magasabb bért kaptak, mint a kérelmező.

A kérelmező az alperesi Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, mert álláspontja szerint a felperesi munkáltató a bérezés tekintetében női mivoltára tekintettel különböztette meg, mivel végzettsége magasabb, és szakmai tapasztalata is nagyobb a férfi kollégáinál, munkakörük, pedig megegyezett.

Az alperes határozatában megállapította, hogy a felperesi munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy 2005. május 25. és 2009. február 28. napja közti időszakban a kérelmező, mint munkavállaló munkabérét lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a vele azonos munkakört betöltő férfi munkavállalók munkabéréhez képest, mely munkáltatói intézkedéssel nemi hovatartozás miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, és ezért 500.000 Ft bírsággal sújtotta felperest. A felperes közigazgatási határozat felülvizsgálata iránt keresetet terjesztett elő a Fővárosi Bíróságon az alperes ellen, a bíróság a felperes keresetét elutasította.

A felperes az ítélet ellen felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához. A Kúria a Fővárosi Bíróság ítéletét hatályában fenntartotta. Rámutatott arra, hogy ugyanazon munkakört betöltő személyek között érdekérvényesítési képességtől függően a béralku során kialakulhatnak különbségek, de ezzel a perbeli jelentős 70-100%-os különbségek semmi esetre sem voltak ésszerűen indokolhatók.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, a munkahelyi zaklatásra szolgál például a Kúria Kfv.III.39.148/2011/7. számú ítélete, mely szerint a felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmentés jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte elsődlegesen eredeti munkakörbe történő visszahelyezésével. A Gyulai Munkaügyi Bíróság 3.M.352/2012/3. számú ítéletével a felperes keresetének helyt adva megállapította a rendkívüli felmentés jogellenességét és kötelezte az alperest a felperes eredeti munkakörbe történő visszahelyezésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes munkaköre intézeti szakoktató. Keresőképtelensége alatt 2012. július 24-én, 25-én és 26-án az alperes területén, de nem az alperessel fennállott közalkalmazotti jogviszony keretében, hanem mással létesített megbízási jogviszony alapján vizsgáztatási tevékenységet végzett. A bíróság álláspontja szerint a munkáltató a rendkívüli felmentés gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidőt megtartotta, az intézkedés azonban érdemben nem megalapozott, ugyanis közalkalmazotti jogviszonyát tekintve a felperes keresőképtelensége miatt mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, míg a megbízási jogviszony tekintetében keresőképtelenséget nem állapítottak meg nála, e jogviszonyában a rendelkezésre állási-, munkavégzési kötelezettsége fennállt. A peres felek között folyamatban lévő - magasabb vezetői megbízás visszavonása tárgyú - perre tekintettel megállapította a felperes Ebtv. 8. § t) pontjában foglalt védett tulajdonságát, sérelemként a közalkalmazotti jogviszonya megszűnését, a tulajdonság és a sérelem szoros időbeli összefüggéséből

következtetett az Esélytv. 10. § (1) bekezdésében szabályozott zaklatás fennállására. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Gyulai Törvényszék 3.Mf.25.065/2013/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta, rámutatott arra, hogy a rendkívüli felmentés megvalósította az Esélytv. 10. § (1) bekezdésében szabályozott zaklatást. A jogorvoslati intézményrendszeren belül külön hangsúlyos szerepet töltenek be a munkaügyi és a polgári bíróságok, tekintettel arra, hogy kiemelkedő szerepük van a joggyakorlat kialakításában. A munkaügyi jogviták kapcsán alkalmazni lehet mind a Ptk. személyhez fűződő jogok védelmét biztosító, mind a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kifejezetten munkajogi szankcióit. Mindezek alapján a peres eljárás előnye abban rejlik a közigazgatási eljárással szemben, hogy az egyént kompenzálja a jogsértésért, nem az államnak fizetendő pénzbírságot szab ki. A bírósági jogorvoslat legfőbb előnye a jogsértés megállapítása esetén Ptk. szerinti vagyoni és nem vagyoni kártérítés.

Pozitív fejleményként értékelhető, hogy a média egyre több diszkriminációs esetre hívja fel a figyelmet, így ennek hatására is egyre többen fordulnak a bíróságokhoz és az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Mindazonáltal sok teendő van még annak érdekében, hogy mindezek az eszközök érzékelhető hatást fejtsenek ki a mindennapi életben a munkahelyeken. Érdemi változást önmagában a jogi eljárásoktól nem lehet várni, ahhoz sokkal komplexebb eszközrendszer alkalmazására van szükség. Hangsúlyosabb szerepet kell kapnia az előnyben részesítésnek, munkahelyi belső szabályzatok, etikai kódexek, esélyegyenlőségi tervek készítésének, képzéseknek és tájékoztató kampányok finanszírozásának.

Felhasznált irodalom

Gulya Fruzsina: A nőket érő munkaerő-piaci diszkrimináció

http://jog.mandiner.hu/cikk/20150728_gulya_fruzsina_a_noket_ero_munkaero_piaci_diszkriminaciorol

Gyulavári Tamás: A diszkrimináció tilalma a munkaerőpiacon - Szociológia és Szociálpolitika Tanszék - Debreceni Egyetem

Dr. Koncz Katalin: Diszkrimináció a munkahelyen és az érintettek magatartása

http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_a_munkahelyen.pdf

Egyenlő Bánásmód Hatóság: A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében

http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/2.2_kivalgyak_majus18.pdf

Egyenlő Bánásmód Hatóság: A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon

http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf

www. egyenlobanasmod.hu - Egyenlő Bánásmód Hatóság jogesetek

Felhasznált jogszabály

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