

# Szervezetten belüli esélyegyenlőség

Szerzők:

Dr. Maiyalehné dr. Gregóczy Etelka (1., 3. fejezet)

dr. Petrovics Zoltán (2. fejezet)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

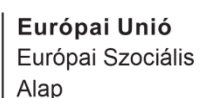
**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalom

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Fogalmak és jelentésük változása a történelmi fejlődés során .....</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 A diszkrimináció fő területei .....  | 7         |
| <b>2. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munka világában .....</b>  | <b>11</b> |
| 2.1 Az Alaptörvény irányadó rendelkezései .....  | 13        |
| 2.2 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezései ..... | 15        |
| 2.2.1 Az egyenlő bánásmód megsértésének tényállásai általában .....  | 16        |
| 2.2.2 Az Ebktv. foglalkoztatással kapcsolatos szabályai .....  | 19        |
| 2.3 Az egyenlő bánásmód szabályozása az ágazati törvényekben .....   | 22        |
| 2.3.1 Egyenlő bánásmód a magánmunkajogban – a munka törvénykönyve.....   | 22        |
| 2.3.2 Egyenlő bánásmód elve a közszolgáltatásra vonatkozó törvényekben .....   | 32        |
| 2.4 Egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munka világában – gyakorlat és esetek... 36   |           |
| 2.4.1 A munkához való hozzájutás – a jogviszony létesítése.....  | 36        |
| 2.4.2 Zaklatás .....   | 40        |
| 2.4.3 Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve .....   | 43        |
| 2.4.4 Megtorlás.....   | 44        |
| 2.4.5 Egyenlő bánásmód megsértése a munkafeltételekkel és a jogviszony teljesítésével összefüggésben.....  | 45        |
| 2.4.6 A jogviszony megszüntetése .....   | 47        |
| 2.5 Belső eljárási kérdések az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén.....   | 51        |
| 2.6 Egyenlő bánásmód érvényesülésének Ebktv.-ben nevesített további területei .....  | 52        |
| 2.6.1 Szociális biztonság és egészségügy.....  | 53        |
| 2.6.2 Lakhatás .....   | 53        |
| 2.6.3 Oktatás és képzés .....  | 54        |
| 2.6.4 Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele .....  | 56        |
| <b>3. Az esélyegyenlőségi terv .....</b>   | <b>58</b> |
| 3.1 A munkahelyi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések lehetőségei .....  | 58        |
| 3.2 Esélyegyenlőségi terv elkészítése .....  | 63        |
| 3.2.1 Bevezetés.....   | 63        |
| 3.2.2 Alapelvek .....  | 64        |
| 3.2.3 Intézkedések .....   | 65        |
| 3.2.4 A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről .....   | 65        |
| 3.2.5 Munkakörülmények javítása .....  | 65        |
| 3.2.6. Tájékoztatás, képviselő, visszajelzés.....  | 68        |



„Az élet hatalmas és csodálni való színei és titkai egyik oldalon az, hogy az egyének csoportjai különböznek egymástól szokásaikban, hagyományaikban, hitükben, bőruk színében és öltözködési módjukban, stb. A különböző közösségeknek ezt a »másságát« természetesen el lehet fogadni megértéssel és türelemmel, mint olyat, amely gazdagítja az életet: lehet tisztelni és megbecsülni, még akár örülni is lehet neki.”  
(Vaclav Havel)

A tananyagunk első részében az a célunk, hogy megismertessük a hallgatókkal az esélyegyenlőség témaköréhez tartozó fogalmak sokféleségét. Ennek során elsőként rövid történeti kitekintést nyújtunk az emberi jogok eszméjének alakulásáról az ókortól napjainkig. A tananyag második részében a szoros értelemben vett szervezeten – munkaszervezeten belüli egyenlő bánásmód s esélyegyenlőség problematikájával foglalkozunk – ideértve a jogi szabályozási keretek és a gyakorlatban előforduló tipikus esetek ismertetését is.

## 1. Fogalmak és jelentésük változása a történelmi fejlődés során

Emberi jogok, esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód és diszkrimináció fogalmak jelentésének megismerése és a jelentéstartalmuk változása az emberiség történelmi fejlődéséhez szorosan kapcsolódik. „Az egyenjogúság- egyenlőség gondolatvilága szinte az emberiség öntudatra ébredésével egykorú.”<sup>1</sup> A Biblia úgy fogalmaz, hogy az emberek egyenlők a születésben, a halálban és a bűnben.

Nagy Kürosz az ókori Perzsia első királya Kr. e. 539-ben meghódította Babilont, de az emberiség számára az ezt követező rendeletei jelentettek nagy előrelépést. Felszabadította a rabszolgákat, kimondta, hogy minden embernek joga van megválasztani a saját vallását, és faji egyenlőséget hirdetett. Rendeleteit egy agyaghengerre



jegyzték fel akkád nyelven, ékírással. Ezt a Kürosz-henger néven ismert ókori feljegyzést tekintjük ma a világ első emberi jogi okiratának. Az ENSZ mind a hat hivatalos nyelvére lefordították, és rendelkezései hasonlóak az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának első négy cikkéhez.

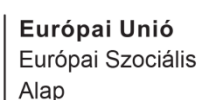
Az emberi jogok eszméje Babilonból gyorsan eljutott Indiába, Görögországba, majd Rómába. Rómában megszületett a „természetjog” fogalma, mivel megfigyelték azt a tényt, hogy az emberek az életük során általában bizonyos íratlan törvényeket követnek, és a római jog a dolgok természetéből eredő ésszerű gondolatokon alapult.

Számos mai emberi jogi dokumentum írott előfutárai a történelmi tanulmányainkból ismert, egyéni jogokat elismerő dokumentumok, mint a Magna Charta (1215), a Petition of Right (a Jog Kérvénye – 1628), az USA alkotmánya (1787), a francia Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata (1789), valamint az amerikai Bill of Rights (Jogok törvénye – 1791).

1945 áprilisában 50 ország küldöttei találkoztak, e nemzetközi konferencia célja az volt, hogy megteremtse egy világszervezetet a béke előmozdítására és a jövőbeli háborúk megakadályozására, így jött létre az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ).

1948-ban hozták létre az Emberi Jogok Bizottságát, melynek elnöke Eleanor Roosevelt asszony volt, akinek az elnökletével a Bizottság nekilátott egy dokumentum megfogalmazásának, amely végül az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata címet kapta. Bevezetésében és 1. cikkében a Nyilatkozat egyértelműen kinyilvánítja minden emberi lény veleszületett jogait: „Az emberi jogok el nem ismerése és semmibevétele az emberiség lelkiismeretét fellázító barbár cselekményekhez vezetett, és hogy az ember legfőbb vágya egy olyan világ eljövetele, amelyben az elnyomástól, valamint a nyomortól megszabadult emberi lények szava és meggyőződése szabad lesz. [...] Minden emberi lény szabadnak születik, és azonos méltósággal és egyenlő jogokkal rendelkezik.” Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának elfogadására az ENSZ Közgyűlésén 1948. december 10-én került sor. Azóta ezt a napot az emberi jogok napjaként ünneplik a világban. A nyilatkozat jelentőségét egyetemessége adja, melyet az emberi méltóság feltétlen tisztelete diktált.

„Mindenki bármely megkülönböztetésre, nevezetesen nemre, fajra, színre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más



véleményre, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyona, születésre, vagy bármely más körülményre való tekintet nélkül hivatkozhat a jelen nyilatkozatban kinyilvánított összes jogra és szabadságokra.” (Nyilatkozat 2. cikke) „A törvény előtt mindenki egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van a törvény egyenlő védelméhez. Mindenkinek joga van egyenlő védelemhez a jelen nyilatkozatot sértő minden megkülönböztetéssel és minden ilyen megkülönböztetésre irányuló felbujtással szemben.”

A szabadságjogok listáját a gazdasági és szociális jogok egészítik ki. Jogilag kötelezővé az 1966-os Politikai és Polgári Jogok, illetve a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmányai tették. 1950-ben az Európa Tanács elfogadta az Egyezmény az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről című konvenciót, majd egy sor kiegészítő jegyzőkönyvet. Az emberi jogok szabályozása és kikényszeríthetősége egyre inkább nemzetközivé válik, hiszen ha egy ország nemzetközi szervezet része akar maradni, nem határolódhat el az emberi jogok érvényesítésétől.

Az alapjogok újabb generációja a hetvenes évek végén jelent meg. Ide tartozik a fejlődéshez, a békéhez, az egészséges környezethez és az emberiség közös örökségéből való részesedéshez való jog.

Az emberi jogok fogalma tehát, azoknak a kinyilatkoztatott emberi értékeknek a védelmét jelentik, amelyek az embertől elidegeníthetetlenek, születésétől fogva megilletik, s amelyek megvalósulását a jog biztosítja, mind nemzetközi, mind nemzeti jogi szabályozás, valamint az ahhoz kötődő intézményrendszer útján.

Az Emberi jogok egyetemes nyilatkozata és más nemzetközi egyezmény sem definiálja a diszkrimináció fogalmát, pedig sokszor utalnak rá. A diszkriminációval foglalkozó nemzetközi és regionális emberi jogi dokumentumok más-más módon határozzák meg a fogalmat. A diszkrimináció szó latin eredetű, szétválasztást, megkülönböztetést jelent. A szociológiában modern használatban olyan megkülönböztetett bánásmód (cselekedet, tevékenység, kijelentés, elmulasztott tett, viselkedés), mely az egyén vagy a csoport esélyegyenlőségére hat. A diszkrimináció lehet pozitív vagy negatív.<sup>2</sup>

A pozitív diszkrimináció hátrányt csökkentő megkülönböztetés vagy előnyben részesítést takar. Amikor egy egyén vagy csoport valós esélyegyenlőtlenségének felszámolása végett tesznek

<sup>2</sup> <http://hu.wikipedia.org/wiki/Diszkrimináció>

valamit az érintettek helyzetének előmozdítása érdekében. Az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, célja nem többletjogok osztogatása, hanem a valamilyen szempontból hátrányos helyzetű személyek vagy csoportok olyan szintre juttatása, hogy képesek legyenek élni az egyébként mindenkit megillető jogaikkal.<sup>3</sup> A pozitív diszkrimináció társadalmi csoportokra vonatkozó jogi vagy egyéb adminisztratív megkülönböztetést, előnyben részesítést jelent, melyre gyakran, de nem feltétlenül a csoport valamilyen szempontból hátrányos helyzete ad indokot. Az Egyesült Államokban megerősítő intézkedéseknek nevezik (affirmative action). A világ sok országában ismert és alkalmazott fogalom a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatására vonatkoztatva. A világon elterjedt a várandós és kisgyermekes anyák anyagi és egészségügyi támogatása. mozgásukban korlátozott emberek számára, mivel munkavégzésükben, így elérhető jövedelmükben nem érik el általában az átlagot, segédeszközök beszerzését támogatják. Sok országban az idősek alanyi jogon kapnak járadékot.

Az ún. kvóta-egyenlőség a pozitív diszkrimináció egyik formája, amely valamely kisebbségben (hátrányban) lévő csoport oly módon történő előnyben részesítése, amelynek során jogszabály kötelezően előírja, hogy egy adott területben, munkafelvételkor, vezetői posztokon vagy éppen iskolai felvételi esetén stb. a hátrányosabb helyzetben lévők arányuknak megfelelően legyenek jelen, vagy célul tűzik ki az alulreprezentáltság csökkentését (például előírják, hogy az adott intézménynél a foglalkoztatottak fele nő kell, hogy legyen). Az Európai Unió joga a foglalkoztatás terén kifejezetten ösztönzi e pozitív lépéseket. Meg kell itt említeni az Európai Bíróság Kalanke-ügyben hozott döntését.<sup>4</sup> Az ügyben az Európai Bíróság azt állapította meg, hogy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik az a szabály, amely abszolút és feltétlen előnyt biztosít a nők számára. (Az ügyben közigazgatási állások betöltésekor ugyanazon feltételék esetén a női pályázókat kellett előnyben részesíteni mindaddig, amíg arányuk az 50 %-ot el nem érte.) A Marschall-ügyben<sup>5</sup> hozott döntés szerint az a szabály, amely a szakmai alkalmasságuk, a szakértelmük és a szakmai teljesítményük alapján azonos képzésű férfi és női jelöltek esetén előírja, hogy a nőket elsőbbség illeti meg az

<sup>3</sup> Csillag Gabriella és Németh Judit (2008) (szerk.): Munkahelyi esélyegyenlőség-fogalomtár. [www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok\\_bkf\\_200811.pdf](http://www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok_bkf_200811.pdf), (2015. június 15.).

<sup>4</sup> C-450/93. sz. ügy. Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen.

<sup>5</sup> C-409/95. sz. ügy, Hellmut Marschal kontra Land Nordrhein-Westfalen.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

előmenetel terén a közszolgálat olyan ágazatában, amelyben az adott beosztás szintjén a nők száma a férfiakénál alacsonyabb, kivéve, ha a férfi jelölt személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleget, nem ellentétes a közösségi jogi szabályozással, feltéve, hogy minden egyedi esetben biztosítja a női pályázókkal azonos képesséssel rendelkező férfi pályázók számára, hogy a pályázat olyan objektív elbírálásban részesüljön, amely figyelembe veszi a jelöltek személyéhez fűződő valamennyi szempontot, és kizárja a női pályázók számára biztosított előnyt, amennyiben egy vagy több szempont a férfi pályázó felé billenti a mérleget, valamint e szempontok a női pályázókkal szemben nem hátrányosan megkülönböztető jellegűek. Ha tehát az előnyben részesítés nem abszolút és feltétlen egyes hátrányos helyzetű alulreprezentált csoportok nem jogi eszközökkel történő előnybe részesítése nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe. Ezt kifejezésre is juttatja az Európai Unió Alapjogi Chartája.<sup>6</sup>

A negatív diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés a szociológia értelmezése szerint ösztönös vagy tudatos kirekesztő, megalázó cselekedet, az egyenlő bánásmód elvével ellentétes eljárás. Általa létrejön az esélyegyenlőtlenség, a gazdasági vagy a társadalmi igazságtalanság.<sup>7</sup>

Nyílt vagy közvetlen diszkrimináció, amikor valakit az összehasonlítható helyzetben lévő többiekénél, nyíltan kedvezőbben vagy kevésbé kedvezően kezelnek. Burkolt vagy közvetett diszkrimináció akkor fordul elő, amikor egy látszólag semleges előírás, ismérv vagy gyakorlat kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb helyzetbe hoz valakit. A burkolt megkülönböztetés egyik példája: amikor munkára jelentkező embereket vizsgára köteleznek valamely nyelvből, noha a nyelv ismeretére nincs is szükség a munka ellátásához. Az ilyen vizsga sok olyan embert kirekeszthet, akinek más az anyanyelve.

## 1.1 A diszkrimináció fő területei

*Politikai:* Valakit politikai, ideológiai nézetei miatt ér előnyös vagy hátrányos megkülönböztetés.

<sup>6</sup> Ld. [http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/alaptorveny\\_birok/at\\_szabadsag/index.html](http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/alaptorveny_birok/at_szabadsag/index.html)

<sup>7</sup> <http://hu.wikipedia.org/wiki/Diszkrimináció>



Ld.

[http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/alaptorveny\\_birok/at\\_szabadsag/index.html](http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/alaptorveny_birok/at_szabadsag/index.html)



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

*Etnikai (faji):* Az etnikai származáson alapuló, bőrszín szerinti vagy rasszok (embertípusok, helytelen kifejezéssel fajok) szerinti megkülönböztetés.

*Nemi:* A nemek közötti megkülönböztetés.

*Nyelvi:* A nyelvi diszkrimináció egyik fajtája a lingvicizmus, olyan ideológiák és struktúrák neve, amelyek a nyelvi alapon elkülönülő közösségek közötti egyenlőtlen hatalommegosztást segítik elő, illetve reprodukálják.

További főterületek még a vallási, szexuális orientációból fakadó, fogyatékoság miatti diszkrimináció.

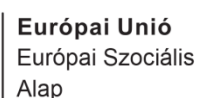
A megkülönböztetés formái szerint megkülönböztetünk:

Közvetlen diszkrimináció, amikor valakit az összehasonlítható helyzetben lévő többiekénél kedvezőbben vagy kevésbé kedvezően kezelnek, mert más rasszhoz tartozik, más az etnikai származása, vallása vagy hite, életkora vagy szexuális orientációja, illetve valamilyen testi fogyatékosága van.

Közvetett diszkrimináció akkor fordul elő, amikor egy látszólag semleges előírás, ismérv vagy gyakorlat kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb helyzetbe hoz valakit azért, mert más a faji vagy etnikai származása, vallása vagy hite, testi fogyatékosága, életkora vagy szexuális orientációja. „Közvetett a diszkrimináció, ha valakivel szemben ugyanazokat a feltételeket alkalmazzák, de egy adott csoport nyilvánvalóan kisebb számban képes azoknak megfelelni, diszkrimináló pedig nem képes legitim módon indokolni a feltételek használatát, és ezzel hátrányt okoz.”

Az 2000/43/EK 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, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal, objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek. A közvetett diszkrimináció egyik példája, amikor munkára jelentkező embereket vizsgára köteleznek valamely nyelvből, noha a nyelv ismeretére nincs is szükség a munka ellátásához. Az ilyen vizsga sok olyan embert kirekeszthet, akinek más az anyanyelve.

A diszkrimináció harmadik típusaként jelenik meg, az olyan hátrány





okozás, amely a megkülönböztetés miatt fellépő, eljárást indító, illetve arról információt szolgáltató személlyel szemben történik. Ez ellen úgy lehet fellépni, ha jogszabály érvénytelennek nyilvánítja a hátrányt, például ha a munkáltató, azért szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, hogy a diszkriminatív bánásmódra hivatkozik. Így kerülhető el, hogy a panaszra vagy az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében indított eljárásra adott válaszként hátrányos következményektől kellene tartani.

Az egyenlő bánásmód követelménye szerint tilos hátrányosan megkülönböztetni, diszkriminálni egyes személyeket, csoportokat bizonyos tulajdonságaik alapján. Az esélyegyenlőség biztosítása pedig a hátrányos helyzetben lévő személyeket/csoportokat érintő olyan pozitív intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik, hogy a hátrányos helyzetben lévők hátrányait csökkenteni vagy megszüntetni lehessen.<sup>8</sup>

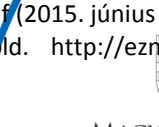
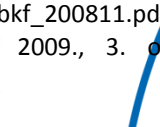
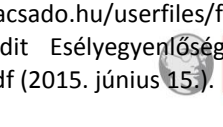
„Az egyenlő bánásmód elve másként a diszkrimináció tilalmát jelenti. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalmát gyakran használják szinonimaként, ami azt sugallja, hogy egy és ugyanazon dologról van szó. Valójában azonban az egyenlő bánásmód elve (a diszkrimináció tilalma) és az esélyegyenlőségi politika ugyanannak az elvárásnak két eltérő filozófiájú megközelítése.”<sup>9</sup>

Az esélyegyenlőség alapja a diszkriminációmentesség, azaz meghatározott tulajdonság miatt senkit nem érhet hátrány. Ezen felül, elő kell segíteni, hogy javuljon az esélyegyenlőtlenséggel küzdő célcsoportba tartozók lehetősége a munkavállalásra, és egyáltalán a normális életre. Az esélyegyenlőség mindannyiunk számára fontos érték! Segít elérni azt a célunkat, hogy mindenkinek esélye legyen a munkavállalásra, karrierre, minőségi szolgáltatásokra, függetlenül attól, hogy nő vagy férfi, egészséges vagy fogyatékossgal él, hogy milyen a származása vagy az anyagi helyzete. A diszkrimináció tilalma önmagában nem oldja meg a problémákat, azaz nem szünteti meg a létező egyenlőtlenségeket, ezért van szükség esélyegyenlőségi politikára. Az egyenlő bánásmóddal szemben az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg, hogy a diszkriminációtíltalmának betartásán túl erőfeszítéseket tegyenek a nők, a romák, a fogyatékossgal élők, stb., azaz az érintett célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében.

<sup>8</sup> Csillag Gabriella és Németh Judit (2008) (szerk.): Munkahelyi esélyegyenlőség-fogalomtár. [www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok\\_bkf\\_200811.pdf](http://www.mtdtanacsado.hu/userfiles/file/definiciok_bkf_200811.pdf) (2015. június 15.).

<sup>9</sup> Sándor Judit Esélyegyenlőségi prioritások, 2009., 3. old. <http://eznembla-bla.uw.hu/anyagok/eselyegyenloseg.pdf> (2015. június 15.).

SZÉCHENYI 2020



Az esélyegyenlőségi politika nem esik egybe az egyenlő bánásmód biztosításával: mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein (oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb.), de legalábbis csökkenjenek az érintett célcsoportokat érő hátrányok. Másképp fogalmazva: tiszteletben kell tartani a diszkrimináció tilalmát és elő kell mozdítani az érintett hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.<sup>10</sup>

Az esélyegyenlőség egy olyan általános alapelvként is felfogható, amelynek leglényegesebb szempontjai az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében (tilalom nemzeti hovatartozás miatti diszkriminációról) valamint a 119. cikkelyében (a nők és férfiak egyenlő bérezése) vannak lefektetve. Ezek az alapelvek minden területen alkalmazandók, különös tekintettel a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi életre. Ahhoz, hogy az esélyegyenlőség elve a gyakorlatban is érvényesülhessen, szükség lehet ún. pozitív megkülönböztető intézkedésekre is.

Az Amszterdami Szerződés, mely az európai integráció alapvető szerződéseinek egyike, 1999. május elsején történő hatálybalépésével egy új, a diszkrimináció tilalmáról szóló 6/A. cikkely erősíti meg az esélyegyenlőség elvét. Ezen új cikkely célja, hogy a Tanács megtehesse a szükséges intézkedéseket mindennemű, a nembeli, a faji, az etnikai hovatartozáson, a koron, a vallási, a lelkiismereti, és a szexuális érdeklődésen alapuló diszkrimináció leküzdése érdekében.

<sup>10</sup>

[https://educatio.hu/pub\\_bin/download/tamop3110/eselyegyenlosegi\\_utmutato.pdf](https://educatio.hu/pub_bin/download/tamop3110/eselyegyenlosegi_utmutato.pdf)



## 2. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munka világában

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség kérdése különös jelentőséggel bír a munka világában.<sup>11</sup> Gyakorta hallunk olyan eseteket, hogy valakit a foglalkoztatásával összefüggésben hátrányos megkülönböztetés ért, s valóban, az Egyenlő Bánásmód Hatóság beszámolóiból is arra lehet következtetni, hogy a foglalkoztatás területén jelentősebb számban indul eljárás az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben.<sup>12</sup>

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseiből következően mind a magánmunkajog, mind a közszolgálati jog területén általános érvényesülésre tör az alapelv. E megállapítás egyrészt következik az Ebktv. 2. §-ából, mely előírja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni, másrészt az Ebktv. különös szabályaiból is, melyek a foglalkoztatási jogviszonyok, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében további speciális rendelkezéseket írnak elő. Ezt a kettős „védvonalat” a munkajogi és a közszolgálati jogi tárgyú törvények rendelkezései erősítik tovább.

Amint azt az Ebktv. 3. § a) pontjának definíciója rögzíti, foglalkoztatási jogviszony alatt a munkaviszonyt, a közszolgálati jogviszonyt, a közalkalmazotti jogviszonyt, a bírósági szolgálati viszonyt, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyát, az ügyészségi szolgálati jogviszonyt, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyt és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt kell érteni. A jogalkotó ugyan nem utalt kifejezetten a kormányzati szolgálati jogviszonyra, ám ez csupán jogtechnikai eredetű „feledékenység”, s a jogtörténeti és a rendszertani jogértelmezés alapján egyértelműnek tűnik a következtetés, hogy az közszolgálati jogviszony alatt ez esetben e jogviszonyt is érteni kell.

A foglalkoztatási jogviszonyokon túlmenően az Ebktv. 3. § b) pontja a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra is kiterjeszti a hatályát. Ezek alatt a bedolgozói munkaviszonyt, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött

<sup>11</sup> Átfogóan e témakörrel ld. Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: THE Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after 20 years in the market economy, Budapest, 2014, 145-185. old.

<sup>12</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag. Hatóság, Budapest, 2014, 28. és 30. old.

**SZÉCHENYI** 2020

EUROPEAN UNION  
EUROPEAN SOCIAL  
FUND

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

jogviszonyt, a szakcsoporti tagsági viszonyt, valamint a szövetkezeti tagsági viszonynak, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemeit kell érteni. A bedolgozói munkaviszony kapcsán ugyanakkor indokolatlannak tűnik a munkaviszonytól történő különválasztás, hiszen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 198-200. §-a értelmében ez az atipikus munkaviszony is éppúgy a munkaviszony általános kategóriája alá sorolható, azaz dogmatikailag az Ebktv. szerinti foglalkoztatási jogviszonyok közé tartozik.

Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a magánmunkajogban számos kérdést vet fel, ugyanis a magánjogtól *ab ovo* távol áll a szerződéses jogviszonyokba történő ilyen mértékű beavatkozás, mellyel az állam tulajdonképpen közjogi-alkotmányjogi eszközökkel rendezi át a felek jogviszonyát,<sup>13</sup> mégpedig oly módon, hogy a jogviszony egyik alanyára olyan többletkötelezettségeket ró, melyek adott esetben a gazdasági ésszerűséggel vagy a hatékony szervezeti működés kívánalmával szembenálló foglalkoztatási jogviszonyok fenntartására kötelezi a munkáltatót. A szerződési szabadság elve ekkor tehát háttérbe szorul, és a fél akaratszabadsága, magánautonómiája korlátozásra kerül azáltal, hogy a személy valamely veleszületett tulajdonsága, személyiségének lényegi részét képező vonása önmagában nem képezheti az alapját a foglalkoztatással kapcsolatos hátrányos helyzet kialakulásának.<sup>14</sup> Az ilyen személyek e tulajdonságuk, jellemzőjük következtében ugyanis többnyire hátrányosabb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, s e hátrány miatt védelmi igényük fokozottan jelentkezik a többi munkát vállalóhoz, illetve munkát keresőhöz képest. Azt is lehet mondani, hogy a társadalmi igazságosság elvének megfelelően ilyenkor az egyenlő bánásmód elve segítségével billen helyre az egyensúly a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkát végzők és a munkáltatók között.

Az egyenlő bánásmód általában nem sérül akkor, ha a munkáltató a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos döntéseit objektív és ésszerű alapon hozza meg. Az egyenlő bánásmód követelménye akkor azonban sérül, ha a védett tulajdonsággal rendelkező személy e jellemzőjéhez fűződő előítélet döntő motívumot képez az intézkedés mögött, amely hátrányos megkülönböztetéséhez vagy például zaklatásához vezet.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Dr. Bankó Zoltán – dr. Berke Gyula – dr. Kajtár Edit – prof. dr. Kiss György – dr. Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Complex, Budapest, 2012, 55-56. old.

<sup>14</sup> Gyulaván Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 87. old.

<sup>15</sup> Dr. Halmos Szilvia – dr. Petrovics Zoltán: *Munkajog*, Nemzeti Közszerkesztési Központ, Budapest, 2014, 60. old.

Az ilyen helyzetek elkerülése érdekében a munkáltatónak a döntéseit az egyenlő bánásmód követelményét megtartva kell meghoznia.

Amint láttuk, az egyenlő bánásmód követelményének – mint alapjognak – az érvényesülését általános emberi jogi, alkotmányjogi megfontolások és nemzetközi kötelezettségek erősítik.

Az elv részben más optikán keresztül jelenik meg a közszolgálat területén, hiszen itt maga az állami-önkormányzati szolgáltató a közhatalom aktoraként jelenik meg, s mint ilyen az Ebktv. 4. §-a értelmében általában véve is köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét,<sup>16</sup> ám ezen túlmenően a saját alkalmazásában lévőkkel szemben is érvényesítenie kell ezt az elvet. Nem kizárt ugyanis, hogy a közszolgálati munkáltató a munkavégzésre irányuló jogviszonyai tekintetében – a kétségtelenül fennálló különbségek ellenére – hasonlóan „viselkedjen”, mint egy magánmunkáltató. Részben e jogviszonyok struktúrájának, tárgyának hasonlóságából következik,<sup>17</sup> hogy az egyenlő bánásmód általános parancsától függetlenül a közszféra munkáltatóinak tevékenysége során is felmerülhet az érdekellentét valamely védett tulajdonsággal rendelkező közszolga és a munkáltató között, azaz a munkát végző, szolgálatot teljesítő személy neme, kora, faji hovatartozása, fogyatékosága, vallási vagy világnézeti meggyőződése, anyasága, érdekképviselői tagsága akár közvetlenül, akár közvetetten eredményezhet hátrányos bánásmódot az alkalmazás, a jogviszony-megszüntetés, a felelősségi szabályok érvényesítése vagy a jogviszony teljesítése során.

## 2.1 Az Alaptörvény irányadó rendelkezései

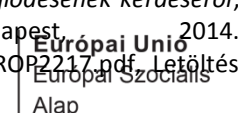
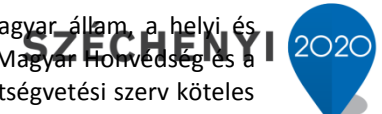
Az Alaptörvény kiemelkedő figyelmet szentel a munka világának, s ezzel összefüggésben a fentiek értelmében az egyenlő bánásmód elvének is kitüntetett szerep jut. Az Alaptörvény M) cikk (1) bekezdése értelmében Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik. Ennek a jogalanyok oldaláról előfeltétele a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a

<sup>16</sup> Az egyenlő bánásmód követelményét az Ebktv. 4. §-a alapján többek között a magyar állam, a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek, a közszolgáltatást végző szervezetek, és általában valamennyi költségvetési szerv köteles megtartani.

<sup>17</sup> E kérdésről ld. még Kun Attila – Petrovics Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. [http://magyarprogram.kormany.hu/download/0b/a0000/15\\_JOG\\_OnalloJogagisag\\_AROP2217.pdf](http://magyarprogram.kormany.hu/download/0b/a0000/15_JOG_OnalloJogagisag_AROP2217.pdf). Letöltés ideje: 2015. május 2.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

vállalkozáshoz való jog, illetve az ezt támogató intézményrendszer kiépítése, melynek értelmében Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson (Alaptörvény XII. cikk). Az Alaptörvény XIII. cikk (8) bekezdése rögzíti továbbá: minden magyar állampolgárt megilleti a jog, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen. Ezek a rendelkezések üresen kongó szavak lennének csupán az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése nélkül.

Az Alaptörvény I. cikke értelmében az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogait tiszteletben kell tartani, mely az állam elsőrendű kötelezettsége. Az Alaptörvény II. cikke az emberi méltóság sérthetlenségét, míg a XV. cikk (1) bekezdése a törvény előtti egyenlőséget deklarálja, majd a (2) bekezdés kifejezetten rendelkezik arról, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés – faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti – különbségtétel nélkül biztosítja. Az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése kifejezetten kiemeli továbbá a nők és a férfiak egyenjogúságát. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a korábbi Alkotmánnyal ellentétben az Alaptörvény nem tartalmazza az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének deklarálását. Erről a hatályos magyar jogrendszerben többek között az Mt. – az alább tárgyalandó – 12. §-a rendelkezik.

Az diszkrimináció tilalmának mint alkotmányos alapelvnek – ezen általános szabályával összefüggésben nevesített tulajdonságok ugyanakkor csak példálózó felsorolást jelentenek, ezeken felül – amint azt korábban láttuk – számos olyan tulajdonság, jellemző, helyzet előfordulhat, amely az egyén vagy egyének csoportja tekintetében hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a munka világában. Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatási jogviszonyokban is megköveteli, hogy valamennyi ember egyenlő méltóságú személyként kezeljenek, és védett tulajdonsága, illetve jellemzője miatt senkit ne érhessen hátrány a foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben.

Az esélyegyenlőség gondolata szintén megjelenik az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdésében, mely kimondja, hogy Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Ezzel szorosan összefügg a XV. cikk (5) bekezdése, mely deklarálja, Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket. Az esélyegyenlőség az egyenlő bánásmódon túlmutat tehát, s azon a felismerésen nyugszik, hogy önmagában a diszkrimináció tiltása nem nyújthat általános megoldást a társadalom védett tulajdonsággal rendelkező, hátrányos helyzetben lévő csoportjai helyzetének javítására, ehhez ugyanis olyan intézkedések szükségesek, melyek révén az őket érő hátrányok – az élet egyes területein, így a munkaerőpiacon is – ténylegesen is csökkennek. Ezen elv alapján a munka világát szabályozó jogszabályokban számos rendelkezés megjelenik. A nőket, a fogyatékosokat vagy éppen az idősödő munkavállalókat érő munkaerőpiaci hátrányok – melyek tipikusan a munkához való hozzájutás, a munka díjazása, a gyermeknevelés, az előmenetel tekintetében jelentkeznek – a munkajog védelmi karakteréből is következően ennek alapján pozitív intézkedésekkel mérsékelhetők. Ennek érdekében áll például számos olyan intézkedés, amely e védett csoportok foglalkoztatását különböző programok és támogatások segítségével is ösztönzi, de ezt a célt szolgálhatja az előnyben részesítési kötelezettség előírása is.<sup>18</sup>

## ***2.2 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezései***

Az egyenlő bánásmód Alaptörvényben foglalt szabálya a jogalkotótól megköveteli, hogy az élet valamennyi területén megtiltsa a hátrányos megkülönböztetést, és egyúttal megteremtse az egyéni jogsérelmek orvoslásához szükséges hatékony jogérvényesítés eszközeit, valamint azokat a jogintézményeket és szankciórendszert, melyek kellő visszatartó erővel rendelkeznek. Ennek az alkotmányos követelménynek általános megvalósítását az Ebktv. tartalmazza.

Amint azt a korábbiakban kiemeltük, az Ebktv. univerzális antidiszkriminációs törvény, ezért annak hatálya a jogrendszer egészére kiterjed. Ezt tükrözi az Ebktv. már

<sup>18</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Hatóság, Budapest, 2014, 29. old.

említett 2. §-a, melynek értelmében az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv.-vel összhangban kell alkalmazni, így a foglalkoztatási jogviszonyokat rendező jogszabályok hatálya alá tartozó munkajogviszonyokra irányadó normákat is az egyenlő bánásmód követelményével összhangban kell értelmezni. Az Ebktv. generalitásából következően tulajdonképpen valamennyi foglalkoztatási jogviszonyt lefed, s ennek megfelelően valamennyi munkáltató köteles a foglalkoztatási jogviszony tekintetében megtartani a törvényből eredő követelményeket. Ugyanezen kötelezettség terheli a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyokkal összefüggésben az utasításadásra jogosult személyt is. Tehát akár magánmunkáltatóról, akár közsférabeli munkáltatóról van szó, bármilyen jogviszonyban is kerüljön sor a munkavégzésre, annak jellegétől függetlenül a kiválasztás folyamatától annak teljes fennállásáig érvényesülnie kell a követelménynek.<sup>19</sup>

### 2.2.1 Az egyenlő bánásmód megsértésének tényállásai általában

Az egyenlő bánásmód megsértésének Ebktv.-ben nevesített esetei a foglalkoztatási jogviszonyok esetében is előfordulhatnak, így találunk példát közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetésre, a zaklatásra, jogellenes elkülönítésre, megtorlásra, valamint az ezekre adott utasításra is [Ebktv. 7. § (1) bekezdés].

1. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazására találhatjuk a legtöbb példát a gyakorlatban, s hozzá kell tenni ez részben azért is van így, mert általában a jogban nem jártas személyek által is ez ismerhető fel a legegyszerűbben. Az ilyen esetekben ugyanis olyan rendelkezés, intézkedés vagy gyakorlat alkalmazására kerül sor a munkáltató részéről, amelynek eredményeként egy személy (munkavállaló – ideértve egy adott munkakörre pályázó személyt is) vagy egy (munkavállalói) csoport valamely védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben egy összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül,

<sup>19</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 89. old.





részesült vagy részesülne (Ebkvtv. 8. §). A közvetlen hátrányos megkülönböztetést e területen is általában az előítéletek mozgatják. Ilyen például, ha a munkavállalót azért nem veszik fel egy adott munkakörre, mert cigány, vagy ha a közszolgálati tisztviselővel megbeszélte állásinterjút azért mondják le, mert időközben a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására jutott, hogy gyengénlátó.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai alapján mindenekelőtt a roma származás, az életkor, az anyaság, a nemi hovatartozás, az egészségi állapot, valamint a fogyatékoság azok a tulajdonságok, melyek alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésre leggyakrabban sor kerül. E körben gyakorta már a munkához való hozzájutás első lépése, a felvételi elbeszélgetés, az állásinterjú vagy a pályázat benyújtása során megtörténik a diszkrimináció, hiszen ezek során a védett tulajdonságok többnyire nyilvánvaló módon felismerhetők a pályázó külső megjelenése alapján, de legalábbis célratörő kérdések alkalmazásával könnyen kideríthetők.<sup>20</sup>

2. A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés (Ebkvtv. 9. §) ritkábban van jelen a foglalkoztatásban. A definícióból következően ezekben az esetekben a munkáltató látszólag nem tesz különbséget, intézkedése „első ránézésre” nem veti fel az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét, ám az mégis egy meghatározott védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjait lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amilyenben más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport van, volt vagy lenne. Például ilyen az, ha a munkáltató intézkedése (például a béremelés) csak azokat a foglalkoztatottakat érinti, akik a korábbi időszakban nem voltak hosszabb tartamú fizetés nélküli szabadságon. Amennyiben ilyenkor a béremelésből lényegesen nagyobb arányban nem részesülnek a nők (például pusztán azért, mert nagyobb arányban voltak távol a munkahelyüktől gyermekükkel e jogcímen), úgy megállapítható a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. E körben nem szükséges tehát a munkáltatói szándék sem, elegendő, ha az intézkedés hátrányt eredményez.

3. A munkahelyi környezetben is előfordulhat a zaklatás tényállása, mely az emberi méltóságot sértő, szexuális

<sup>20</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 32. old.

vagy egyéb természetű, a védett tulajdonsággal összefüggő olyan magatartást takar, amelynek célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása [Ebktv. 10. § (1) bekezdés]. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület a/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása értelmében a zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is.

4. A megtorlásról beszélünk, ha a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, vagy erre irányuló magatartást tanúsít vagy azzal fenyeget [Ebktv. 10. § (3) bekezdés]. A megtorlásra a munkahelyi hierarchia, illetve a jogviszony szubordinatív jellege eleve különösen „alkalmas”. Ha a munkáltató retorzióképpen a diszkriminációval összefüggő panaszt előterjesztőjével vagy a közigazgatási, bírósági eljárás megindítójával, abban tanúként résztvevővel szemben hátrányos intézkedést hoz (például utóbb megszünteti a jogviszonyát), még abban az esetben is kimeríti a megtorlás fogalmát, ha egyébként az eljárás később nem zárult a munkáltató elmarasztalásával.<sup>21</sup> E körben nincs szükség védett tulajdonságra sem, csupán annak van jelentősége, hogy van-e, illetve volt-e olyan eljárás folyamatban, amely az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével összefüggésben indult. Jogsérelemnek minősül e körben minden olyan magatartás, intézkedés, feltétel, utasítás, mulasztás vagy gyakorlat, amely sérti az emberi méltóságot, önkényes, illetve rosszhiszemű (például károkozás, bércsökkenés vagy a jogviszony megszüntetése).<sup>22</sup>

5. A foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében viszonylag ritkán tapasztalható a jogellenes elkülönítés [Ebktv. 10. § (2) bekezdés], azaz amikor a munkáltató valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény

<sup>21</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 92. old.

<sup>22</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2012, 11. old.

kifejezetten megengedné – elkülönít. Ez lehet mégis a helyzet, ha egy munkáltatónál étkezés vagy pihenés céljára külön-külön létesítményeket hoznak létre például a különböző nemzetiségű személyek számára.

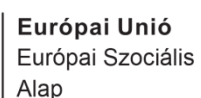
## 2.2.2 Az Ebktv. foglalkoztatással kapcsolatos szabályai

Az Ebktv. az általános keretek meghatározásán túlmenően speciális szabályokat tartalmaz az elv foglalkoztatás területén történő alkalmazására.

### 2.2.2.1 Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének leggyakoribb területei

Az Ebktv. 21. §-a példálózó felsorolásában kiemel néhány foglalkoztatással kapcsolatos tárgykört, amelyek tekintetében, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti. Eszerint az alábbi jogintézményekre vonatkozó rendelkezések meghatározásakor vagy alkalmazásakor tilos az egyenlő bánásmód követelményét megsérteni:

- 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 az Mt. 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér



megállapításában és biztosításában,

g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben,

h) az előmeneteli rendszerben,

i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint

j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben.

E felsorolás nem kimerítő tehát, a jogalkotó csupán az egyenlő bánásmód megtartásának legtipikusabb eseteit gyűjtötte össze a jogalkalmazás számára.

### 2.2.2.2 A bizonyítási teher kérdése és a kimentés esetei

Az Ebktv. 19. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
- a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal.

Az eljárás során a fenti körülményeket tehát csupán valószínűsítene kell a kérelmezőnek, ezt követően a másik felet (a diszkrimináció valós vagy vélt elkövetőjét) terheli annak bizonyítása, hogy

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

A bizonyítási teher tehát a fentebb említett két körülmény valószínűsítését követően megfordul, azaz a felek megosztva viselik



**SZÉCHENYI 2020**

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

annak terhét (osztott vagy könnyített bizonyítás). Mindenekelőtt látnunk kell, hogy az utolsó kimentési lehetőség (egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani), a foglalkoztatási jogviszonyok vonatkozásában nem fordulhat elő, ugyanis ezekre a jogviszonyokra mindig alkalmazni kell az elvet.

Amint azt láttuk, az Ebktv. 7. § (2) bekezdése általában meghatározza azokat a feltételeket, amelyekre hivatkozva a kimentés lehetséges, azaz a másik fél igazolhatja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg.<sup>23</sup> Az általános szabály azonban a foglalkoztatás tekintetében nem alkalmazható, mivel az Ebktv. speciális rendelkezéseket ír elő erre nézve. E körben tehát nem az Ebktv. 7. § (2) bekezdése, hanem az törvény 22. §-a az irányadó. Eszerint 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.

Az első esetben a munka jellegével és természetével kapcsolatos megkülönböztetés indokolt, ha például egy uszoda nő öltözőjébe nő kabinost alkalmaznak, vagy ha kamerás megfigyelést is magában foglaló vagyonőri munkakörre nem látássérült személyt vesznek fel. A második esetben például egy egyházhoz által fenntartott közoktatási intézményben előírható, hogy az etikát tanító munkavállaló szintén ugyanezen vallást kövesse, vagy a nemzetiségi közoktatási intézményben az adott nemzetiség irodalmát tanító személy is ugyanazon nemzetiséghez tartozónak vallja magát.

Az Ebktv. 21. § (2) bekezdése rögzíti továbbá, hogy a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások (például munkabér, illetmény) megállapítása és biztosítása tekintetében az Ebktv. 8. § a)-e) pontjában meghatározott tulajdonság (nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás) tekintetében tett

<sup>23</sup> Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése értelmében, amennyiben az Ebktv. eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyen esetekben tehát nincs lehetőség a kimentésre.

### 2.2.2.3 Előnyben részesítési kötelezettség előírása

Amint arra utaltunk, az Ebktv. 11. § (1) bekezdése értelmében nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését egyebek mellett az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Az ilyen rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Ezzel összhangban az Ebktv. 23. §-a akként rendelkezik, hogy 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 is előírhat. A munka világában gyakorta a kollektív szerződések körében találunk erre példát (elképzelt olyan intézkedés, amely alapján a nők foglalkoztatásának elősegítése érdekében előírható, hogy a munkába visszatérést követően egyéb körülmények fennállása esetén előnyt élveznek a munkaszerződés általuk kezdeményezett módosításával összefüggésben (például a gyermek születését követő néhány évben határozott ideig távmunkavégzés vagy a kötetlen munkarend alkalmazásának lehetősége vonatkozásában).

## 2.3 Az egyenlő bánásmód szabályozása az ágazati törvényekben

### 2.3.1 Egyenlő bánásmód a magánmunkajogban – a munka törvénykönyve

#### 2.3.1.1 Az



## egyenlő bánásmód általános szabálya

Az egyenlő bánásmód ágazati szabályait a magánmunkajogban mindenekelőtt az Mt. 12. §-a tartalmazza. Az Mt. az Ebktv. rendelkezései tükrében meglehetősen szűkszavúan és keretszerűen szabályoz, amikor kimondja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, látni kell azonban, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a törvény Bevezető rendelkezéseiben, önálló alcím alatt, vagyis kiemelt helyen kapott helyett. Az idézett szakasz munkaviszonyra történő utalása ismét megerősíti azon korábbi megállapításunkat, miszerint a munkaviszony (és e megállapítás igaz a további foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra is) valamennyi létszaka, teljes fennállása során, illetve annak keletkezését megelőzően és bizonyos vonatkozásban a megszűnését követően is meg kell tartani e szabályokat. Az Mt. kimondja azt is, hogy e követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Az Mt. szabályainak a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) hatálya alá tartozó szervek tekintetében is jelentősége van, ugyanis a Kttv. 258. § (1) bekezdése alapján a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. rendelkezéseit kell általában véve alkalmazni.

### 2.3.1.2 Egyenlő munkáért egyenlő bér elve az Mt.-ben

Az Mt. 12. § (2) és (3) bekezdése lényegében az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére vonatkozó szabályokat tartalmazza. Eszerint munkabérnek minősül az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni. E példálózó felsorolás a munka egyenlő értékének



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

megállapításánál figyelembe veendő körülményeket tartalmazza. Amint az látható, a munkáltató elvileg indokolhatja a különböző telephelyein – például Magyarország budapesti és valamely keleti régiója között – fennálló bérkülönbségeket azok eltérő munkaerőpiaci viszonyaival, ez azonban egy esetleges eljárás során bizonyítás tárgyát képezi.

### 2.3.1.3 Az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőséggel összefüggő egyéb rendelkezések az Mt.-ben

Noha általában véve az egyenlő bánásmód, illetve az esélyegyenlőség követelményére tekintettel kell eljárni a munkaviszony valamennyi létszaka során, ez a követelmény közvetlenül és kifejezett rendelkezések formájában, illetve közvetve is kifejezést nyer az Mt.-ben.

1. Az Mt. 9. § (1) bekezdése a munkavállaló személyiségi jogainak védelmével összefüggésben – utal a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-ára. A Ptk. 2:43. § c) pontja a személyiségi jogok sérelme között rendelkezik a személy hátrányos megkülönböztetéséről, amelyből következően a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése esetén is érvényesítheti igényét a Ptk. által biztosított szankciórendszernek megfelelően. Eszerint a jogsértés ténye alapján – az elévülési időn belül – az eset körülményeihez képest követelheti

- a) a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását,
- b) a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől,
- c) azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot,
- d) a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy jogsértő mivoltától való megfosztását,
- e) azt, hogy a jogsértő vagy jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint [Ptk. 2:51. § (1) bekezdés].



**SZÉCHENYI 2020**

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**



Ezen túlmenően az, akit személyiségi jogában megsértének, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.

2. Az egyenlő bánásmóddal van szoros összefüggésben az Mt. 10. § (1) bekezdése, miszerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Éppen ezért nem tehető fel az állásinterjún olyan ún. tiltott kérdés, amely e feltételeknek nem felel meg, így például amely a munkavállaló szexuális beállítottságára, pártpolitikai preferenciájára vagy gyermekvállalási terveire vonatkozik.

3. Az Mt. 56. § (2) bekezdése értelmében a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményként (kvázi „fegyelmi büntetesként”) csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti, azaz az ilyen büntetés alkalmazása nem lehet diszkriminatív.

4. Ugyancsak nem lehet jogszerű az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző munkaviszony-megszüntetés sem. Az ilyen eset súlyosságát az is jól kifejezi, hogy egyébként csak nagyon szűk körben kérheti a munkavállaló a munkaviszony helyreállítását, ám ez esetben e lehetőség nyitva áll számára. Az egyenlő bánásmódba ütköző munkaviszony-megszüntetés esetén a munkavállaló kérelmére az Mt.

hatálya alatt – ellentétben a Kttv.-vel – a közigazgatási és munkaügyi bíróság minden esetben helyreállítja a munkaviszonyt.



5. A munkajogban érvényesítendő szociális szempontokkal, illetve az esélyegyenlőséggel szoros kapcsolatot mutatnak a felmondási tilalmak, illetve felmondási korlátozások esetei is. Az Mt. 65. § (3) bekezdése rögzíti, hogy a felmondási tilalom fennállása alatt a munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §, 130. §), a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. A várandósságra és az emberi reprodukciós eljárásra a munkavállaló ugyanakkor csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót erről tájékoztatta [Mt. 65. § (5) bekezdés].

A felmondási korlátozások a munkáltató felmondási jogát csak bizonyos többletfeltételek teljesülése esetén engedik érvényesülni. Így a munkavállalóra felmondási korlátozás terjed ki a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben (az ún. védett korban). Ez idő alatt a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonya a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra okot adót tényállások alapján szüntethető meg [Mt. 66. § (4) bekezdés, 78. § (1) bekezdés]. Ha a felmondás a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból válik szükségessé, munkáltatót a felmondást megelőzően munkakörfelajánlási kötelezettség terheli: a védett korban lévő munkavállaló munkaviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen (vagy a szokásos munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek és gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja [Mt. 66. § (5) bekezdés]. A védett korú munkavállalók tekintetében irányadó fentebb bemutatott felmondási korlátozásokat kell alkalmazni a gyermek hároméves koráig a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén arra a munkahelyére visszatérő anyára, illetve gyermekét egyedül nevelő apára is, aki a szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe [Mt. 66. § (6) bekezdés].

A munkáltatót



szintén munkakör-felajánlási kötelezettség illeti meg a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyának egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén [Mt. 66. § (7) bekezdés].

Mindezekon felül a felmondás bizonyos esetekben átadható ugyan a munkavállalónak, de a felmondási idő legkorábban a törvényben meghatározott védelmi időszak lejártát, vagyis a betegség miatti keresőképtelenség, de legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követő napon kezdődhet el [Mt. 68. § (2) bekezdés].

6. Részben az egyenlő bánásmód, illetve az esélyegyenlőség elvéből következik számos olyan védelmi jellegű szabály, mely a munkavállalók meghatározott védett tulajdonsággal rendelkező csoportjaira alkalmazandó. Ezek a szabályok előnyben részesítésének egyes védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókat (például anyaságuk, életkoruk, egészségi vagy családi állapotuk alapján), azáltal, hogy kedvezőbb munkafeltételeket állapítanak meg számukra a velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókhöz képest.

Így például az Mt. 60. § (1) és (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. Fontos garanciális szabály, hogy a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénél kevesebb nem lehet. Egyébként a munkavégzés alóli felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Az Mt. 61. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Ha a munkavállaló a munkaszerződés módosítására tesz



ajánlatot a munkáltató ugyan nem köteles azt elfogadni, azonban tizenöt napon belül írásban mindenképpen nyilatkoznia kell annak elfogadásáról vagy elutasításáról.

Az Mt. 61. § (3) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek öt éves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetében (vagyis akkor, amikor a munkáltató a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatja) az Mt. 53. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló csak a hozzájárulásával kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

Az Mt. 113. §-a értelmében a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat számos – munkavállaló javára szóló – eltéréssel kell alkalmazni

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor. Így például e csoportok vonatkozásában egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig éjszakai munka nem rendelhető el, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor pedig a beosztás szerinti napi munkaidő éjszakai munkavégzés során nem haladhatja meg a nyolc órát. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

munkaidő vagy készenlét – egyes kivételes eseteket kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el. Az Mt. 114. §-a alapján a fiatal munkavállaló számára is speciális rendelkezéseket ír elő, így egyebek mellett éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

7. Az Mt. 55. § (4) bekezdése szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye azokat az elengedhetetlen és adekvát módosításokat és változtatásokat jelenti a munkahelyen, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet a munkáltató számára, és adott esetben szükségesek ahhoz, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek valamennyi emberi jogának és alapvető szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.<sup>24</sup>

A fogyatékos személyek foglalkoztatása sok esetben a munkakörnyezet bizonyos mértékű átalakítását és a fogyatékossgal összefüggő speciális szükségletekhez való alkalmazkodást igényli a munkáltatótól. Amennyiben ezeket a munkáltató elmulasztja, az nem csupán megnehezítheti, hanem egyúttal ellehetetlenítheti e személyek foglalkoztatását, s ezáltal hátrányos megkülönböztetéshez is vezethet. Azt, hogy milyen intézkedéseket kíván meg a követelmény, minden esetben az eset összes körülményei alapján lehet csak megítélni, és függ az adott munkavállaló fogyatékossgának jellegétől, mértékétől, a betöltött munkakörtől. E követelmény a munkáltatótól azonban csak azt követeli meg, ami egyébként ésszerűen elvárható, és aránytalan megterhelést nem jelent számára. Ilyen lehet például az épületbe való bejutás, az azon belüli közlekedés akadálymentessé tétele (például felvonó, akadálymentes bejárat alkalmazása), jelnyelvi tolmács biztosítása, olyan műszaki, irodai berendezések használata, illetve számítógépes szoftverek beszerzése, amelyek segítségével a fogyatékossgal élők is teljes értékű munkát végezhetnek.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2012, 17. old.

<sup>25</sup> Dr. Halmos Szilvia – dr. Petrovics Zoltán: *Munkajog*, Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest, 2014, 62. old.

8. A munkaerő-kölcsönzés – mint atipikus munkaviszony – esetében az Mt. különös rendelkezéseket tartalmaz az egyenlő bánásmód alóli kivételekre. Az Mt. 219. § (1) bekezdése általában véve kimondja, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, melyek közé tartozik az egyenlő bánásmód követelménye is. Az Mt. 219. § (3) bekezdése szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket ugyanakkor csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni (ideértve az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a meghosszabbított vagy a hat hónapon belüli ismételt kikölcsönzést is) arra a munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, valamint

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

9. A kollektív munkajog területén kifejezetten rögzíti az Mt. 271. §-a, hogy a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet továbbá attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Ezen felül az Mt. 271. § (3) és (4) bekezdése kimondja, hogy a szakszervezethez való tartozása vagy



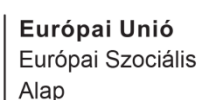
szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni, illetve nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

### 2.3.1.4 Egyenlő bánásmód vagy joggal való visszaélés – az egyéb helyzet értelmezése

Az egyenlő bánásmód kapcsán érdemes külön kitérni e követelmény és a joggal való visszaélés tilalmának viszonyára, a gyakorlatban ugyanis az egyéb helyzeten alapuló hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozás esetében sokszor összekeveredik a két jogintézményre történő hivatkozás.

Az Mt. 7. §-a tiltja a joggal való visszaélést. A joggal való visszaélés esetében abból lehet kiindulni, hogy minden alanyi jognak van valamilyen célja, rendeltetése, amiért a jogalkotó a jogalanyt felruházta valamely jog gyakorlásának lehetőségével. Ezt a célt a jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése során minden esetben figyelembe kell venni, mert abban az esetben, ha például a jog nem a rendeltetésével összhangban kerül gyakorlásra, a jogalany azt csak formálisan gyakorolja jogszerűen. Noha konkrét jogi tilalomba nem ütközik a, valójában jogellenességbe csap át a magatartása. Az Mt. példálózó felsorolása alapján joggal való visszaélésről van szó különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

Amint arra korábban utaltunk, az Ebktv. 8. § t) pontja tiltja az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző alapján történő hátrányos megkülönböztetést is. Amennyiben az egyéb helyzet fogalmát legtágabban értelmeznénk, úgy egyáltalán nem lehetne két munkavállaló vagy munkavállalói csoport között különbséget tenni. Éppen ezért az egyéb helyzet értelmezése során arra kell figyelemmel lenni, hogy ez esetben a diszkrimináció következtében kialakult hátrány oka minden esetben a „személyiség lényegi vonása”, és az ebből következő hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás. Amennyiben azonban ilyen nem állapítható meg, nem beszélhetünk hátrányos



megkülönböztetésről, legfeljebb joggal való visszaélésről.<sup>26</sup> Amint arra az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása rámutat, az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. Az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Ilyen lehet például a külső fizikai megjelenésen (például testalkat, magasság, kövérség), a lakóhelyen, földrajzi távolságon alapuló hátrányos megkülönböztetés.

A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita. Ez utóbbira lehet példa az, amikor a vezető, illetve a munkáltatói jogokat gyakorló személy és a beosztott közötti viszony megromlik. Ez leggyakrabban személyes ellenszenvre, helyi konfliktusra, korábbi versenyhelyzetre (például egy vezetői pályázat esetén) vagy valamely nem egyenlő bánásmóddal kapcsolatos korábbi munkaügyi vitára vezethető vissza. Ha ilyenkor a vezető által alkalmazott intézkedés hátrányt okoz a munkavállalónak, és az intézkedés háttérében megromlott viszonyuk áll, nem diszkriminációról van szó, hiszen a felek közötti viszony megromlásához vezető okok nem tartoznak bele az egyéb helyzetként védett tulajdonság fogalmába, hiszen nem az emberi személyiség lényegi vonásáról, illetve csoport-jellemzőről van szó.

### 2.3.2 Egyenlő bánásmód elve a közszolgálatra vonatkozó törvényekben

Az egyenlő bánásmód elve az Mt.-hez hasonlóan a tág értelemben vett a közszolgálati törvényekben is megjelenik.

1. Mivel a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992.

évi



<sup>26</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 89. old.



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



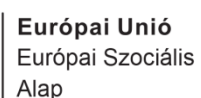
XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. § (3) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, az Mt. rendelkezései érvényesülnek általában a közalkalmazotti jogviszonyban is. A Kjt. 3. § (1) bekezdés a) pontja ugyanakkor azzal az eltéréssel rendeli alkalmazni az Mt. 12. § (3) bekezdését, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat nem kell figyelembe venni munka egyenlő értékének megállapításánál.

2. A Kttv. 13. § (1) bekezdése az Mt.-hez hasonló szövegezéssel kimondja, hogy a közszolgálattal, így különösen az illetményel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E körben illetménynek minősül minden, a közszolgálat alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbításával.

A Kttv. az Mt.-hez hasonló, egyenlő bánásmóddal szoros kapcsolatban lévő további szabályokat is tartalmaz.

a) A Kttv. 11. § (1) bekezdése értelmében a Kttv. hatálya alá tartozók személyiségi jogait tiszteletben kell tartani. A Kttv. 11. § (4) bekezdése a személyiségi jogok megsértése esetén irányadó jogkövetkezményként Ptk. – Mt. kapsán ismertetett – rendelkezéseit rendeli alkalmazni. A Kttv. 12. § (1) bekezdése kimondja továbbá, hogy a közszolgálati tisztviselőtől csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.

b) A Kttv. 50. § (1) bekezdése úgyszintén biztosítja a részmunkaidő kötelező kikötésének lehetőségét, s akként rendelkezik, hogy teljes munkaidőben foglalkoztatott közszolgálati



tisztviselő közszolgálati tisztviselő írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közszolgálati tisztviselő a kérelem benyújtásakor a Kttv. 111. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe a három évesnél fiatalabb gyermek gondozása céljából. A munkáltató a közszolgálati tisztviselőt a kérelem szerinti időpontig, de legfeljebb a gyermek hároméves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közszolgálati tisztviselő esetén a gyermek ötéves koráig köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közszolgálati tisztviselő munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani. Ez a rendelkezés azonban nem alkalmazható a vezetői munkakört betöltő közszolgálati tisztviselő tekintetében [Kttv. 50. § (5)-(6) bekezdés].

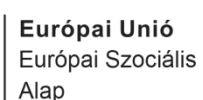
c) A Kttv. 49. § (1) bekezdése előírja, hogy a nőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani, ha munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján a munkakörében nem foglalkoztatható.

d) A Kttv. 51. § (2) bekezdése szerint a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás (átirányítás, kirendelés, fővárosi és megyei kormányhivatalok közötti kirendelés, kormányzati érdekből történő kirendelés, kiküldetés) elrendelése a közszolgálati tisztviselőre nézve – különösen beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

e) A Kttv. 70. § (1) bekezdése alapján a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő, a beteg gyermek ápolása címén fennálló

keresőképtelenség, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap,

a hozzátartozó



otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt. A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatosan a felmentési tilalom a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette, ha pedig a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi csak az anyát illeti meg.

A Kttv. 71. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató általi felmentés esetén a felmentési idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, illetve a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követően kezdődhet meg.

f) A Kttv. 193. § (1) bekezdése alapján, ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közszolgálati tisztviselő jogviszonyát az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon szüntette meg, a közszolgálati tisztviselő kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását is.

g) A Kttv. 75. § (1) bekezdése szerint a fogyatékossgal élő, illetve a megváltozott munkaképességű közszolgálati tisztviselő foglalkoztatása során a munkáltatónak gondoskodnia kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

h) A Kttv. 197. §-a kimondja továbbá, hogy az államigazgatási szerv nem követelheti, hogy a közszolgálati tisztviselő szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A közszolgálati tisztviselő alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, illetve megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e az államigazgatási szerv által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a közszolgálati tisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát megszüntetni vagy a közszolgálati tisztviselőt más módon megkülönböztetni, és nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

3. A 2015. július

1-



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

jétől hatályos, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 5. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a szolgálati viszonytal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az 5. § (2) bekezdése szerint a rendvédelmi szerv megkülönböztetés nélkül biztosítja a hivatásos állomány tagjának a törvény szerinti, kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a szolgálatban eltöltött idő alapján meghatározott előmeneteli lehetőséget. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 2015. június 30-ig hatályban lévő 6. §-a is hasonlóan rendelkezik.

4. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 6. §-a alapján az állam és a munkáltatói jogkört gyakorló az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének orvoslása nem járhat más jogának megsértésével vagy csorbításával.

5. A bírák jogállásáról és javadalmazásáról 2011. évi CLXII. törvény 222. § (1) bekezdése, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 153. § (1) bekezdése, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 124. § (1) bekezdése értelmében az Mt. vonatkozó 12. §-át kell alkalmazni.

## ***2.4 Egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munka világában – gyakorlat és esetek***

### **2.4.1 A munkához való hozzájutás – a jogviszony létesítése**

Az Alkotmánybíróság a munkához való jog értelmezése során – melyet alapvetően a munka, a foglalkozás, a hivatás szabad megválasztásának és gyakorlásának szabadságaként fogott fel – arra az



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

állásontra helyezkedett, hogy az államnak e körben intézményvédelmi kötelezettsége áll fenn.<sup>27</sup> Az alapjogok érvényesülésének alkotmányossági garanciái nem merülnek ki ugyanis abban, hogy az államnak tartózkodnia kell a megsértésüktől, ugyanis az állam kötelezettsége egyben az is, hogy gondoskodjon az érvényesülésükhöz szükséges feltételekről. Az államot tehát intézményvédelmi kötelezettség terheli,<sup>28</sup> ami magában foglalja azt is, hogy az alapjogok érvényesülése érdekében az államnak az alapjogokat védelemben kell részesítenie saját intézményeivel, más személyekkel és szervezetekkel szemben is.<sup>29</sup>

Részben ebből is következik, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az Ebktv. alapján már a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően, az álláshirdetés megfogalmazása, a kiválasztás, a munkakör betöltésére irányuló eljárás, a pályázat elbírálása során is meg kell tartani. Ennek értelmében a munkáltató az álláshirdetésben sem sértheti meg az egyenlő bánásmód követelményét, azaz nem zárhat ki a jelentkezők sorából sem kifejezetten, sem közvetett módon védett tulajdonsággal rendelkező személyeket. Tipikus jogsértés a gyakorlatban, hogy a munkáltató a felvételi eljárás során igyekszik például kiszűrni a jelentkezők közül a potenciális gyermeket vállaló vagy ténylegesen gyermeket nevelő munkavállalókat.<sup>30</sup> Ezeket leggyakrabban „tiltott kérdések” segítségével puhatolja ki a munkáltató képviselőjében eljáró személy. Azt, hogy egy kérdés tiltott kérdésnek minősül-e, az eset összes körülménye alapján lehet csak megítélni. Nagy valószínűséggel közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek azok a kérdések, amelyek a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, jövőbeni gyermekvállalási tervekre, gyermekfelügyeletben való segítség meglétére, lakóhelyre, származásra, vallási, világnézeti, politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra, szexuális szokásokra, szakszervezeti tagságra, káros szenvedélyekre, szabadidő-eltöltési szokásokra irányulnak.<sup>31</sup>

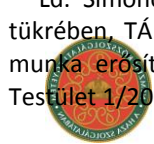
<sup>27</sup> 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, ABH 1994. 117, 121, 327/B/1992. AB határozat, ABH 1995. 604, 610. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.

<sup>28</sup> 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991. 297, 302.

<sup>29</sup> 22/2004. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004. 367, 374-375., 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011. 18.

<sup>30</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 34. old.

<sup>31</sup> Ld. Simonovits Bori – Koltai Júlia: *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében. TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése,* Budapest, 2013, 9-10., 15-16. és 21-28. old., továbbá az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről.



Közvetlen hátrányos megkülönböztetés állapítható meg például akkor, amikor a munkáltató azért mondja le a megbeszélte állásinterjút, mert tudomására jutott az állásra jelentkező személy fogyatékosága, nevezetesen az, hogy látássérült.<sup>32</sup> Egy másik munkáltató azzal sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, hogy pusztán roma származása miatt nem vett fel egy, az újságban megjelent álláshirdetésre jelentkező személyt.<sup>33</sup>

A munkáltató abban az esetben is megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a pályázót életkora miatt nem foglalkoztatta éjszakai árufeltöltő munkakörben, és egy nála lényegesen fiatalabb, illetve kevesebb szakirányú tapasztalattal rendelkező munkavállalót alkalmazott, így kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a panaszost, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő álláspályázókat.<sup>34</sup> Az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapította meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság abban az ügyben, amelyben egy közintézmény személyes meghallgatás nélkül, arra hivatkozva utasította el a pályázatot, hogy fiatalabb személlyel kívánják az állást betölteni. Az állás ismételt meghirdetésekor a hirdetés szövegében is szerepeltették, hogy csak negyven éven aluliak pályázhatnak. Az intézmény azzal védekezett, hogy a Kjt. szerinti illetménytábla alapján az anyagi erőforrásai nem teszik lehetővé, hogy a hosszú jogvisztonnyal rendelkező közalkalmazottakat alkalmazzon. Mivel a munkáltató pusztán anyagi okokra hivatkozással nem mentheti ki magát, az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy az intézmény megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>35</sup>

A gyakorlatban előfordult, hogy egy áruház vagyongőri feladatait ellátó egyéni vállalkozó kifejezetten a női nemhez való tartozása miatt nem vette fel az áruházba vagyongőrnek a panaszost. Az egyéni vállalkozó ugyan elismerte a diszkriminatív magatartást, ám azzal védekezett, hogy az áruház üzemeltetője adott neki erre utasítást. Ez azonban az konkrét esetben nem volt megállapítható, így az Egyenlő Bánásmód Hatóság csak az egyéni vállalkozó tekintetében állapította meg a jogsértést.<sup>36</sup> Egy másik esetben szintén a neme alapján szenvedett el közvetlen hátrányos megkülönböztetés egy pályázó, akivel a meghirdetett munkahelyre történő jelentkezését követően közölték,

<sup>32</sup> Egyenlő bánásmód Hatóság 295/2006. határozata.

<sup>33</sup> Egyenlő bánásmód Hatóság 180/2006. határozata.

<sup>34</sup> <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/%C3%A9letkorral-kapcsolatos-diszkrimin%C3%A1ci%C3%B3/mid:37>

<sup>35</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2012, 6. old.

<sup>36</sup> Uo. 6. old.



hogy nem alkalmaznak nőket a gépkezelői, illetve betanított munkára, mivel nehéz fizikai munkáról van szó.<sup>37</sup>

Előfordulnak olyan esetek is, amelyekben a pályázót valamely betegsége vagy fogyatékosága miatt nem alkalmazzák az adott munkakörre. Itt nem csupán a munkára való alkalmasság hiányáról van szó, hiszen arra valóban nem kötelezhető a munkáltató, hogy olyan munkavállalókat alkalmazzon, akik egészségi állapotuknál (fogyatékoságuknál) fogva nem alkalmasak az adott munkakör betöltésére (ilyen ha például valakit nem alkalmaznak három műszakos munkakörre, mert valamely betegsége miatt csak két műszakban foglalkoztatható).<sup>38</sup>

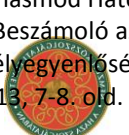
Nem volt megállapítható az egyenlő bánásmód sérelme azonban annak a pályázónak az esetében, aki azt sérelmezte, hogy a munkáltató a dadogásával összefüggésben (súlyos, tónusos, együttmozgásos dadogás, amelyben a teljes elnémulásos szakaszok alkalmanként a 8-10 másodpercet is elérik) nem létesített vele munkaviszonyt. A munkáltató az állásinterjú során kifejezte abbéli kétségeit, hogy a jelölt a beszéd fogyatékoságára tekintettel megfelelően tudná-e kezelni a munkavégzés során esetlegesen adódó vészhelyzeteket. A munkáltató végül senkit sem vett fel a munkakörre, mivel meghiúsult a munka, egyébként a pályázónak az állásinterjú során sem sikerült meggyőznie a munkáltatót. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató eleget tett az ésszerű alkalmazkodás követelményének is (például elfogadta, hogy telefonon keresztül ne kérelmezővel, hanem kérelmező barátjával kommunikáljon, kellő empátiát és türelmet tanúsított, nem zárkózott el attól, hogy az állásinterjún írásban kommunikáljon).<sup>39</sup>

Egy községi önkormányzat polgármestere a panaszos szerint átsugárzó védett tulajdonságával – édesapja politikai vagy más véleményével – összefüggésben, hátrányos megkülönböztetést alkalmazott azzal, hogy az önkormányzatnál – bár erre lehetősége volt – nem írt ki gyakornoki pályázatot, megakadályozva ezzel az önkormányzatnál történő esetleges elhelyezkedését. Az eljárás során bizonyítást nyert, hogy az édesapa önkormányzat képviselő, alpolgármester volt, és a polgármesterrel adódtak konfliktusai. A gyakornoki pozíció nem elvi

<sup>37</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 564/2006. határozata.

<sup>38</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2012, 7. old.

<sup>39</sup> Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2013, 7-8. old.



lehetőségként merült fel csupán, azt a képviselő-testület is megvitatta, az ösztöndíjas foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást pedig a minisztérium javasolta a polgármesternek a létszám gondok enyhítésére, és a panaszos volt a településen az egyetlen, akinek pályakezdő igazgatásszervező végzettsége volt. A hatóság végül megállapította, hogy az önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét panaszos átsugárzó védett tulajdonságával (édesapja más véleményével) összefüggésben, és közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.<sup>40</sup>

## 2.4.2 Zaklatás

Amint arról már volt szó, a zaklatás és a szexuális zaklatás megvalósítható aktív és passzív magatartással, lehet egyszeri és rendszeresen visszatérő cselekmény is.<sup>41</sup> Tehát nem csupán aktív cselekvéssel valósítható meg a jogsértés (ha például a felettes kifejezetten szexuális tartalmú utalásokat tesz az alkalmazottjának), hanem passzív magatartással is (ha például a munkáltató eltűri, hogy egyik alkalmazottját egy másik kolléga zaklassa, megfélemlítse; a munkáltató ugyanis ilyen vonatkozásban felelősséggel tartozik az irányítása alá tartozó személyek munkaidőben, munkahelyen tanúsított viselkedéséért).<sup>42</sup>

Ezek megítélése során figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. Egyetlen alkalommal tanúsított magatartás folytán ritkán valósul meg zaklatás, mivel többnyire egy folyamat eredményeképpen alakul ki a zaklatott személy körül az ellenséges, megfélemlítő környezet.<sup>43</sup> Zaklatás esetében nincs szükség összehasonlítandó személyre vagy csoportra, ugyanis kizárólag a sérelmet szenvedett személy körül kialakult munkahelyi környezet képezi a vizsgálat tárgyát a törvényi definíciónak megfelelően. Amennyiben azonban a panaszos munkáltatónak nem minősülő természetes személy (például a zaklató munkatárs) felelősségre vonását kívánja elérni, akkor azt az igényét kizárólag személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni.

<sup>40</sup> Uo. 11. old. Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 71/2012 határozata.

<sup>41</sup> Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása.

<sup>42</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 40. old.

<sup>43</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 611/2006. határozata.



Általánosságban az emberi méltóságot sérti valamennyi lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás, így a megsértett személy emberi tulajdonságán való élcelődés, e tulajdonság „kifigurázása”, gúny tárgyává tétele, a fizikai kontaktus révén való megalázás.<sup>44</sup> E körbe tartozhat az ún. „mobbing” is, ami egy munkavállalóval szemben a munkatársak egy csoportja által alkalmazott lelki-pszichológia terrort jelent, amely megvalósulhat úgy is, hogy a kollégák nem állnak szóba a társukkal, pletykálnak, gúnyolódnak rajta, kifigurázzák őt. Ilyenkor az érintett munkavégzése megnehezedik, adott esetben teljesen ellehetetlenülhet. Ezek megítélése során figyelembe kell venni az eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai alapján a panaszosok általában felkészülten, iratokkal, hangfelvételekkel, meghallgatható tanúk neveit megnevezve fordulnak a hatósághoz a zaklatással kapcsolatos ügyekben.<sup>45</sup>

A zaklatás esetében is fontos ugyanakkor, hogy a sérelmet szenvedő személy rendelkezék valamely védett tulajdonsággal (például nem, életkor, vallási, politikai meggyőződés). Önmagában a munkahelyi sérelem vagy atrocitás nem elegendő ugyanis az egyenlő bánásmód sérelmének megállapításához, ilyen tulajdonság hiányában – a törvényi feltételek fennállása esetén – adott esetben a joggal való visszaélés is megállapítható.

A zaklatás nemi alapon történik, ha a „zaklató viselkedése nem kifejezetten szexuális célzatú, nemi kapcsolatra irányul, 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.”<sup>46</sup>

Amint arra az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV.

10.) TT. sz. állásfoglalása rámutat, a munkahelyi vezetőnek tisztában kell azzal lennie, hogy felelős az egyenlő

<sup>44</sup> Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása.

<sup>45</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Budapest, 2012. május 8. o.

<sup>46</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 69/2006. határozata.

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap

MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, ezért az olyan munkahelyi légkör, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel és történetekkel „szórakoztatja” a beosztottait, nem felel meg a normális – az egyenlő bánásmód követelményét biztosító – munkakörülményeknek, illetve munkafeltételeknek.

A zaklatást megvalósító magatartás ugyanakkor nem kizárólag nem alapulhat, hanem például bórszínen, életkoron, szexuális irányultságon, fogyatékoságon is. Amint azt az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület a fentebb említett állásfoglalásában kiemeli, előfordul, hogy például egy adott munkahelyen a cigány származású munkatársakon élcelődnek, illetve a munkahelyen eltűnt dolgok tekintetében elsőként a roma munkatársakat gyanúsítják meg a gyanút megalapozó információk nélkül. Az egyéb helyzete alapján akkor állapítható meg a zaklatás, ha valaki a továbbtanulási szándéka miatt szenved el sorozatos jogsérelmeket, és a kedvezőtlen intézkedések folytán ellenséges munkahelyi légkör alakul ki.

Egy esetben a közalkalmazott nyelvtanárként dolgozott egy közoktatási intézményben, zaklatásra hivatkozva védett tulajdonságként anyaságát nevezte meg. A tényállás szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója – miután megtudta, hogy a közalkalmazott emberi reprodukciós kezelés alatt áll – szándékában állt megválni a tanárnőtől, de felmentési védelem miatt ezt nem tehette meg, ezért olyan intézkedéseket tett, melyek ellehetlenítették a munkavégzését, tartalmukat és közlési módjukat, körülményeit tekintve emberi méltóságot sértő munkahelyi légkört generáltak (például felvett egy másik nyelvtanárt, míg ő testnevelés órákon helyettesített; vissza kellett szolgáltatnia az általa addig használt nyelvkönyveket, a kezelésről több alkalommal tudakozódott kérelmező kezelőorvosától). Az igazgató arrogáns, lekezelő és tiszteletlen hangnemet használt.<sup>47</sup>

Zaklatás megállapításával zárult egy arab származású zenetanár ügye is, aki a zeneiskola igazgatóhelyettesének vele szemben tanúsított magatartását sérelmezte, aki a munkahelyén valótlan információkat híresztelt és megjegyzéseket tett (például több esetben, mások előtt arab kémnek nevezte őt, akit arab országból pénzelnék).

A munkáltató ugyan írásbeli figyelmeztetést adott az igazgatóhelyettesnek, ám fegyelmi eljárást nem folytatott

<sup>47</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Budapest, 2012., 9. o. old.

le, egyéb konfliktusfeloldó javaslata sem volt.<sup>48</sup>

A szexuális zaklatás és a munkáltató felelőssége volt megállapítható multinacionális vállalatnál egy HR munkakörben dolgozó munkavállaló esetében. Egy vezető beosztásban levő férfi munkatársa szexuális együttlétre szóló ajánlatokat tett részére (bizonyos esetekben mások füle hallatára is), továbbá rendszeresen voltak megjegyzései megjelenésére, alkatára. A hatóság nem tudta elfogadni kimentésként azt, hogy a férfi valójában vonzalmat nem érez, stílusából adódik a viccelődés, tréfálkozás, s a kérelmező túlérzékeny.<sup>49</sup>

Egy másik ügyben, miután a munkáltató megszüntette az új alapszervezet tisztségviselőinek a munkaviszonyát, megfélemlítő, zaklató magatartást tanúsított azokkal a munkavállalókkal szemben, akikről úgy gondolta, hogy beléptek az új alapszervezetbe. A munkáltató képviselője azzal kereste meg ugyanis a munkavállalókat, hogy ki kellene lépniük, mert ha nem, akkor elveszítik az állásukat, és kilépési nyilatkozatot íratott velük alá. A munkavállalók a szakszervezettel szembeni ellenséges, támadó légkört érzékelték a munkahelyen a munkáltató részéről, a megkereséseket munkáltatói nyomásgyakorlásnak érezték, és féltek, hogy felmondanak nekik szakszervezeti tagságuk miatt. A hatóság álláspontja szerint a munkáltató többek között a termelésvezető fenti magatartása révén a munkavállalókkal szemben, szakszervezeti tagságukkal összefüggésben emberi méltóságot sértő magatartást valósított meg, ellenséges, megfélemlítő munkahelyi környezet alakult ki. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a munkavállalók egy csoportjával szemben – érdekképviselőhöz tartozásukkal összefüggésben – zaklatást valósított meg, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>50</sup>

### 2.4.3 Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató egyenlő értékű munkát végző nő munkavállalónak pusztán a nemére tekintettel fizet alacsonyabb munkabért, mint a férfi kollégájának fizet vagy fizetne. Amint arra utaltunk, az egyenlő értékű munka megállapításánál a törvény nem kimerítő

<sup>48</sup> Uo. 10. old.

<sup>49</sup> Uo. 10-11. old.

<sup>50</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 185/2014. határozata.



felsorolás használ. Elvileg nem a munkakör megnevezése vagy az abba tartozó feladatok munkaköri leírásba foglalt összessége a döntő. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalása értelmében akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkaköri leírás, ám a törvényben meghatározott szempontok alapján azok mégis egyenlő értékűnek tekinthetők. Mivel nincs két teljesen egyforma munkavállaló akár a tapasztalat vagy a szakképzettség szempontjából sem, az összehasonlítható helyzetet elsődlegesen a végzett munkához ténylegesen szükséges képzettség és szaktudás alapján kell megítélni. Ennek megállapítására az Egyenlő Bánásmód Hatóság adott esetben szakértői véleményre alapozza a határozatát.<sup>51</sup>

Mivel a munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük, a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalókra kell az összehasonlítás során fókuszálni, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből – ered.

Egy esetben a nő munkavállaló azt sérelmezte, hogy az azonos munkakörben dolgozó férfi kollégáihoz képest kevesebb munkabért kapott, pusztán a női nemhez tartozásával összefüggésben (kollégái havonta hozzávetőlegesen több mint nettó százezer forinttal több fizetést kaptak annak ellenére, hogy azonos munkakörben, azonos feladatokat végeztek).<sup>52</sup>

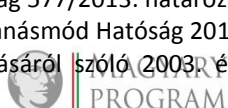
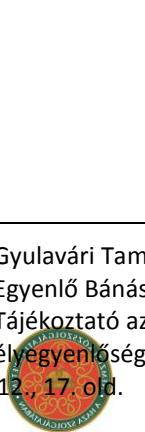
A szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló panaszában azt sérelmezte, hogy a bérfeljesztés során az átlagosnál kisebb mértékű béremelésben részesült, melyet elsődlegesen szakszervezeti szerepvállalásával hozott összefüggésbe, illetve azzal, hogy többször volt táppénzen. A munkáltató ugyanakkor bizonyította, hogy az érdekképviseleti tagság és a béremelés mértéke között nincs összefüggés, azok részesültek ugyanis alacsonyabb bérfeljesztésben, akik korábban írásbeli figyelmeztetést kaptak.<sup>53</sup>

#### 2.4.4 Megtorlás

<sup>51</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 93. old.

<sup>52</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 577/2013. határozata.

<sup>53</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2012., 17. old.



SZÉCHENYI 2020

EUROPAI UNIÓ  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A megtorlás megvalósulhat többek között károkozással, jogellenes bércsökkenéssel, fizikai erőszak, testi épség elleni bűncselekmény elkövetésével és a jogviszony megszüntetésével is. Egy esetben például a tanyagondnoki állását azért veszítette el a panaszos, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál eljárást kezdeményezett a községi önkormányzattal szemben védett tulajdonságként roma származását megjelölve. A felmentését alkalmatlansággal indokolták, ám ez nem bizonyult valóságnak.<sup>54</sup>

#### 2.4.5 Egyenlő bánásmód megsértése a munkafeltételekkel és a jogviszony teljesítésével összefüggésben

Az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatási jogviszonyok léte, teljesítése alatt is meg kell tartani. Ebből következően a munkáltatónak valamennyi intézkedésével, utasításával összefüggésben, illetve jogának gyakorlása és kötelezettségének teljesítése során szem előtt kell tartania ezt az elvet. A munkavállalóra védett tulajdonsága alapján nem lehet például kedvezőtlenebb munkakörülményeket alkalmazni, nem zárhatók ki például a képzések, az előmenetel rendszeréből bizonyos csoportok, velük szemben nem lehet ez alapján hátrányos munkáltatói intézkedéseket hozni.

Az önkormányzati szférában volt arra példa, hogy a munkáltató a vezetői megbízást indoklás nélküli egy fél éve betegállományban lévő irodavezető esetében vonta vissza, ám annak elfogadható indokát nem tudta megadni, ezért az Egyenlő Bánásmód Hatóság egészségi állapot miatti hátrányos megkülönböztetést állapított meg.<sup>55</sup>

Egy ügyben a közalkalmazott vezetői kinevezését a szülési szabadsága idején, anyasága miatt vonták vissza.<sup>56</sup> A munkáltató egyetem arra hivatkozott, hogy csak így volt biztosítható a vezetői feladatok ellátása, illetve azzal is érvelt, hogy a megbízást nem az egyetem, hanem a miniszter vonta vissza, így az ő felelőssége nem áll fenn. A közalkalmazott a szülési szabadságot előreláthatólag hat hónapig kívánta igénybe venni, és azt javasolta, hogy távolléte alatt két beosztottja helyettesítse. Ezzel az egyetem nem értett egyet, végül a miniszternél kezdeményezte a vezetői megbízás visszavonását, amelyre szeptemberben sor került, a közalkalmazott azonban november elején

<sup>54</sup> Uo. 11. old.

<sup>55</sup> Uo. 8. old.

<sup>56</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 135/2013. határozata.



már munkába állt a szülési szabadságát követően (immáron nem vezetőként). Az új vezető a pályázati eljárást követően azonban csak 2012. február 1-jén került kinevezésre, ezért az osztály hónapokra vezető nélkül maradt. A hatóság közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg, amely összefüggésben állt a közalkalmazott anyaságával.<sup>57</sup>

A diszkrimációnak minősülhet a gyermekgondozási célból kapott fizetés nélküli szabadságot követően munkába állni szándékozó nőkkal kapcsolatban folytatott olyan gyakorlat is, amelynek folytán a munkáltató a gyermekvállalás miatt az érintett anyaságára hivatkozva szünteti meg a jogviszonyt, vagy utóbb olyan kedvezőtlen munkafeltételek között foglalkoztatja tovább, melytől azt reméli, hogy előbb vagy utóbb maga a munkavállaló kívánja megszüntetni a jogviszonyt.<sup>58</sup>

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai alapján a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatott roma származású személyeket is éri hátrányos megkülönböztetés, ugyanis annak ellenére, hogy rendelkeznek megfelelő szakképzettséggel, még olyan munkára kötelezik őket, amelyhez ilyenre nincs szükség. Ezen túlmenően egyes esetekben várandós roma nőket nehéz fizikai munkára osztják be, illetve azzal az indokkal nem biztosítanak részükre megfelelő munkaeszközöket, mivel azt úgyis csak eltulajdonítanák.<sup>59</sup>

Az előmenetellel kapcsolatosan tipikusan a nőket érinti hátrányos megkülönböztetés, ugyanis több példa volt arra a hatóság gyakorlatában, hogy amikor a jelöltek végzettsége, képzettsége, szakmai tapasztalata azonos, a munkáltató a magasabb vezető munkakörökbe, beosztásokba következetesen kizárólag férfiakat alkalmaz.<sup>60</sup>

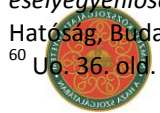
Az alkalmazottak kártérítési, illetve fegyelmi felelősségével kapcsolatosan is előfordul, hogy a felelősség érvényesítése, illetve a szankció alkalmazása során a védett tulajdonság (például roma származás, érdekképviseleti szervezetben betöltött tisztség vagy tagság) miatt történik hátrányos megkülönböztetés. Egy ügyben a hatóság az egyenlő bánásmód sérelmét állapította meg, egy önkormányzattal szemben, ugyanis a roma származású munkavállaló munkaviszonyát szabálysértés elkövetése (falopás) miatt azonnali hatállyal megszüntette, a szabálysértési eljárásban szintén elmarasztalt nem roma származású munkavállalót azonban csak írásbeli

<sup>57</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 135/2013. határozata.

<sup>58</sup> Uo. 8. old.

<sup>59</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 35. old.

<sup>60</sup> Uo. 36. old.



figyelmeztetésben részesítette.<sup>61</sup>

Egy esetben egy önkormányzati fenntartású intézményben másik munkakörbe helyezték az alkalmazottat, ugyanis részt vett a Meleg Büszkeség Napjával azonos időben tartott ellenrendezvényen, kifejezésre juttatva keresztény, konzervatív, heteroszexuális elkötelezettségét. A munkáltató álláspontja szerint az illető alkalmazott etikai vétséget követett el, és az utcai ellentüntetésen való részvétele ellentétes az általa betöltött munkakör ellátásához szükséges nyitottsággal, toleranciával. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a munkakörét módosította más véleményének kifejezésre juttatása miatt.<sup>62</sup>

Egy esetben az önkormányzati fenntartású közművelődési intézményben dolgozó panaszos azt sérelmezte, hogy a választásokat követően, amikor is a település polgármestere a vele rokoni kapcsolatban álló személy helyett más jelölt lett, a vezető jogtalanul kérte számon őt, megalázó kijelentésekkel illette, ezért egészségi állapota megromlott, keresőképtelen állományba került, majd ezt követően megvonták a korábbi illetményét, új munkaköri leírást készítettek számára, végül amikor az intézmény jogutódlással megszűnt, a jogviszonyát megszüntették. Álláspontja szerint mindez politikai indíttatásból történt. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint a történetek a felek között megromlott személyes kapcsolatra volt visszavezethetőek, és erre tekintettel nem állapította meg az egyenlő bánásmód sérelmét. A hatóság kifejtette továbbá, hogy az egyenlő bánásmód megsértése tárgyában indult eljárás nem lehet alkalmas eszköz az egyéni rokonszenv, illetve ellenszenv elleni fellépésre,<sup>63</sup> s hozzátehetjük, az azzal összefüggésben kialakult sérelmek orvoslására.

#### 2.4.6 A jogviszony megszüntetése

Jellemző területe az egyenlő bánásmód megsértésének a jogviszony megszüntetése. Gyakorta fordul elő, hogy a munkáltató a próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül azért szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, mert például tudomására jut, hogy

<sup>61</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 447/2013. határozata.

<sup>62</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Budapest, 2012. július 7. o.

<sup>63</sup> Uo. 19. o.



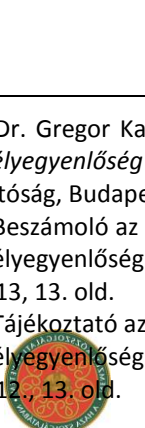
várandós, vagy egyéb védett tulajdonsággal rendelkezik. A próbaidő alatti megszüntetés sajátossága, hogy azt a munkáltató ugyan nem köteles megindokolni, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos eljárásban azonban a bizonyítási teher megosztása folytán neki kell mégis bizonyítania, hogy a munkaviszony megszüntetése nem a védett tulajdonsággal függött össze, így lényegében meg kell adnia a megszüntető jognyilatkozat mögötti indokot, amennyiben mentesülni kíván.<sup>64</sup> Várandósága miatt került megszüntetésre például annak a próbaidőre alkalmazott közalkalmazottnak a jogviszonya, akinek csak néhány héttel a munkába lépését követően derült ki a várandósága, és veszélyeztetett terhessége miatt nem tudott munkát végezni.<sup>65</sup> Egy másik ügyben a kétéves gyermekét egyedül nevelő munkavállaló munkaviszonyát azért szüntette meg a munkáltató próbaidő alatt, mert a gyerek betegsége miatt táppénzes állományba került.<sup>66</sup>

Egy másik esetben a munkavállalót 2013. október 1-től alkalmazták szakeladóként határozatlan idejű szerződéssel, hat hónapos próbaidő kikötése mellett. A munkavállaló azt állította, hogy a munkáltató 2014. január 20-án a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással a várandósága miatt szüntette meg a munkaviszonyát. A munkáltató ezzel szemben előadta, hogy a munkaviszonyát azért szüntették meg, mert a munkaviszonyban töltött három hónap alatt, amely a kereskedelemben fő szezonnak számított, két esetben előfordult, hogy a munkavállaló az utolsó pillanatban jelezte, hogy nem áll munkába, így a boltvezetőnek nehézséget okozott a pótlása. A tanúként meghallgatott boltvezető elmondta, hogy a panaszos munkájával nem volt probléma, ám megbízhatatlan munkaező volt, több esetben miatta kellett átírni a dolgozók beosztását, a próbaidő alatt pedig kétszer volt táppénzes állományban. A várandóságról az egyik alkalmazottól értesült, aki szintén az üzletben dolgozott, nagyjából két héttel azelőtt, hogy a munkaviszonyát megszüntették. A munkavállaló terhesgondozási kiskönyvében az első bejegyzés 2014. január 16-i keltezésű volt, ekkor szerzett orvostól tudomást a terhességéről. Ezt követően 2014. január 18-án táppénzes állományba került, amelyről telefonon tájékoztatta a munkáltatót, aki az

<sup>64</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag*, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014, 35. old.

<sup>65</sup> Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről, valamint Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2013, 13. old.

<sup>66</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2012., 13. old.





azonnali hatályú felmondást 2014. január 20-i dátummal kiállítva postázta ki. A hatóság nem fogadta el a munkáltató kimentéseként, hogy kérelmező nem volt megbízható munkaerő, ezzel kapcsolatban ugyanis azon kívül, hogy a boltvezető egy 2013. december 31-i esetre hivatkozott, semmit nem adott elő, sőt a kérelmező volt felettesei egybehangzóan megerősítették, hogy egyébként kérelmező igazolatlanul nem hiányzott, távolléteit táppénzes papírral igazolta. A hatóság megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató a munkavállaló terhességével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és azzal, hogy a kérelmező munkaviszonyát azonnali hatállyal a próbaidő alatt megszüntette, vele szemben védett tulajdonsága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A hatóság az eljárás alá vontat egymillió forint pénzbírság megfizetésére kötelezte, és eltiltotta a jövőbeni jogsértő magatartás tanúsításától. A hatóság a szankció alkalmazásánál figyelembe vette, hogy kérelmező emberi méltóságát, egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette, hogy az eljárás alá vont azt követően, hogy kérelmezőtől tudomást szerzett várandósságáról, rövid időn belül megszüntette a munkaviszonyát. A hatóság a pénzbírság összegének megállapítása során figyelembe vette az eljárás alá vont anyagi helyzetét, és azt, hogy vele szemben elmarasztaló döntés meghozatalára korábban nem került sor, illetve figyelemmel volt a kérelmezőt ért hátrány súlyára, mely szerint állapotára, várandósságának előrehaladott voltára tekintettel a munkaerőpiaci elhelyezkedése korlátozott.<sup>67</sup>

Noha megszüntetésről nem volt szó, hiszen a határozott idejű jogviszony esetében annak lejárta automatikusan vezet a megszűnéshez, de mégis e helyen érdemes megemlíteni, hogy egy esetben a közvetlen hátrányos megkülönböztetést azon az alapon állapította meg a hatóság, hogy az egyszer már meghosszabbított munkaszerződést a munkáltató ismét nem hosszabbította meg, mert időközben kiderült, hogy a munkavállaló várandós.<sup>68</sup>

Egy esetben a panaszos szolgálati jogviszonyát egészségügyi alkalmatlansága miatt azt követően szüntették meg, hogy a vaksága miatt járó pótszabadság iránti igényét előterjesztette. A munkáltatói jogkör gyakorlója először egy héten belül kétszer is soron kívül pályaalakmassági orvosi vizsgálatra küldte, az elsőn alkalmasnak, a másodikon – miután a munkáltató képviselője az orvossal közölte, hogy az

<sup>67</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 379/2014. határozata.

<sup>68</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 189/2014. határozata.



illető munkavégzéséhez szükséges személyi-tárgyi feltételeket a továbbiakban nem kívánja biztosítani –, már alkalmatlannak nyilvánították. Ezt követően a munkáltató megtagadta az ésszerű alkalmazkodás követelményének biztosítását (az addig egyébként biztosított szövegfelolvasó programot nem használhatta, a korábban kijelölt személyi segítséget nem vehette igénybe), továbbá ellehetetlenítette a további munkavégzését.<sup>69</sup>

Az egészségi állapota miatt érte közvetlen hátrányos megkülönböztetés azt az egyéni vállalkozó vagyontör, akinek amikor keresőképtelen állapotba került, azonnali hatállyal megszüntették vagyontöri megbízási szerződését. Az adott időszakban folyamatos leépítések zajlottak ugyan a megbízónál, de ez nem volt releváns az ügyben. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a szerződést pusztán a vagyontör egészségi állapota, keresőképtelen állományba vétele miatt szüntették meg azonnali hatállyal, így a foglalkoztató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>70</sup>

Egy másik esetben a hatóság megállapította, hogy anyasága miatt szüntették meg a panaszos kormánytisztviselői jogviszonyát. A közvetlen felettes szóban a panaszosnak kifejezetten azzal indokolta jogviszonyának megszüntetését, hogy a hivatalt érintő létszámleépítés miatt a két titkárnő közül az egyiket fel kell menteni, és azért rá esett a választás, mert két gyermeke mellett nyilván nem tudja a megnövekvő munkaterhek mellett a tempót tartani.<sup>71</sup>

A munkaviszony diszkriminatív megszüntetését állapította meg a hatóság abban az ügyben is, amikor egy gimnázium átszervezésre hivatkozva szüntette meg egy ötvenkét éves tanárnő munkaviszonyát, majd a munkakörébe négy, nála jóval fiatalabb pedagógust vett fel.<sup>72</sup>

A megszüntetés abban az esetben is sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az a szakszervezeti tagsággal vagy az érdekképviselőben betöltött tisztségviseléssel függ össze.

Amint azt láthattuk, számos esetben a megszüntetés a megtorláshoz is kapcsolódhat, mivel bizonyos esetekben maga a megszüntetés az a hátrányos munkáltatói intézkedés, amely által ez utóbbi megvalósul. Egy önkormányzati fenntartású óvoda megtorlást valósított meg a közalkalmazott jogviszonyának megszüntetése, illetve alkalmatlanná minősítése kapcsán, mivel korábban az egyenlő bánásmód megsértése miatt

<sup>69</sup> Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről, valamint Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2013, 6-7. old.

<sup>70</sup> Uo. 8-9. old.

<sup>71</sup> Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól, Budapest, 2012, 13-14. old.

<sup>72</sup> Uo. 14. old.



panasszal élt az önkormányzattal szemben. A közalkalmazottat az óvoda igazgatónője több alkalommal invitálta, hogy vegyen részt a Hit Gyülekezete istentiszteletein, többször ajánlott a figyelmébe vallásos tárgyú könyveket, zenéket, ezeket azonban a panaszos visszautasította arra hivatkozva, hogy ő másik vallás híve, s később ezért az önkormányzathoz panasszal fordult. Az igazgatónő ezt követően feljegyzéseket készített a közalkalmazottakkal többek között a munkahelyről és magáról a kérelmezőről is, majd több kollégájával – részben az ő, részben a foglalkozás-egészségügyi orvos javaslatára – jellemzést írtatott, mely a közalkalmazott személyiségére, viselkedésére, erkölcsére, öltözködésére, magánéletére vonatkozó személyeskedő megjegyzéseket, és összességében negatív értékítéletet tartalmazott. Erre alapozva a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot végző orvos a közalkalmazottat alkalmatlannak minősítette, a másodfokú vizsgálatot azonban alkalmasnak találta. A hatóság megállapította, hogy önmagában a jellemzések és a munkáltató eljárása, sértették a közalkalmazott emberi méltóságát, a munkáltató ennél fogva megtorlást alkalmazott, és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>73</sup>

### ***2.5 Belső eljárási kérdések az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén***

Egy zaklatással összefüggő ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatóság a belső eljárások lényeges elemeire mutatott rá. Az ügyben az érintett alkalmazott azt panaszolta a hatóság előtt, hogy munkahelyén, egy felsőoktatási intézményben, ahol takarítóként dolgozott, az egyik oktató sértő kijelentéseket tett a roma származásával kapcsolatban. Ezt a panaszt korábban jelezte az intézmény vezetése felé. A munkáltató felsőoktatási intézmény rektora meghallgatta panaszát, majd a belső ellenőr meghallgatta a panaszolt magatartást tanúsító oktatót, a panaszost és a tanúként jelen lévő portást is, ám erről semmilyen írásos dokumentumot nem tudott bemutatni. A panaszos a vizsgálat eredményéről a hatóság eljárását megelőzően nem kapott tájékoztatást. Az ügyben a munkáltató nem folytatott le eljárást etikai vétség miatt, holott az Etikai Kódex alapján ez a magatartás annak minősülhetett volna.

A hatóság megállapította a kérelmező származására tett megjegyzés

<sup>73</sup> Uo. 10. o. Ld. Egyenlő Bánásmód Hatóság 150/2012 határozata.



önmagában is, a többi trágár kifejezéssel együtt pedig fokozottan alkalmas volt arra, hogy kérelmező körül származásával összefüggésben megszegyenítő helyzetet, környezetet alakítson ki, tehát a zaklatásnak minősülő magtartás megvalósulása megállapítható volt.

A hatóság álláspontja szerint minimálisan elvárható lett volna, hogy a munkáltató az érintett panaszát a rendelkezésére álló valamennyi eszközt igénybe véve kivizsgálja, tehát a kérelmezőt és a bepanaszolt személyt, illetve más érintetteket egymással szembesítve, formalizált eljárás keretében meghallgassa, az elhangzó nyilatkozatokról jegyzőkönyvet vegyen fel, és a vizsgálat eredményéről a kérelmező részére tájékoztatást adjon. A panasz megfelelő kivizsgálása az Etikai Kódex alapján elsősorban az etikai bizottság eljárásában történhetett volna, és semmiképpen sem egy dokumentálatlan, kérelmező számára egyértelmű lezárást nem nyert belső ellenőri vizsgálatban. Az etikai bizottság döntése ellen továbbá jogorvoslattal lehetett volna élni, ez kétséget kizáróan hiányzik egy, a munkáltató által lefolytatotthoz belső ellenőri vizsgálat esetében. Minderre tekintettel a hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont nem tett meg minden ésszerű lépést annak érdekében, hogy kérelmező panasa megnyugtató módon kivizsgálást nyerjen, így ezzel a mulasztásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató összemosta kérelmező munkavégzését az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt tett panaszával. A származással, illetve nemzetiséghez tartozással összefüggő, az emberi méltóságot sértő magatartást nem indokolhatja semmilyen munkavégzési kifogás, és az emiatt szót emelő személy elbocsátásának akár áttételes formában történő szóba hozatala. Az, hogy a panasz ügyében tett intézkedésről szóló tájékoztatásban egyúttal figyelmeztetik a minőségi munkavégzésre, kifejezetten akadályozhatja az ilyen panaszok felszínre kerülését, így nem áll összhangban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására vonatkozó munkáltatói kötelezettséggel.

A hatóság rámutatott továbbá arra is, hogy célszerű azokat a munkavállalói panaszokat, amelyek az emberi méltóság megsértésével kapcsolatosak, az események bekövetkeztét követően minél hamarabb, „házon belül” kivizsgálni, mert így biztosítható a megfelelő jogvédelem az áldozatok számára.<sup>74</sup>

## 2.6 Egyenlő

<sup>74</sup> Egyenlő Bánásmód Hatóság 60/2014. határozata.

## *bánásmód érvényesülésének Ebktv.-ben nevesített további területei*

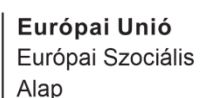
### 2.6.1 Szociális biztonság és egészségügy

Az Ebktv. 24. §-a értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során. Az Ebktv. 25. § (1) bekezdése az egészségügyi ellátással összefüggésben is kimondja ezt, kiemelve az egészségügyi szolgáltatásnyújtást, ezen belül a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvételt, a gyógyító-megelőző ellátást, a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használatát, az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítését.

Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve valamely védett tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.

### 2.6.2 Lakhatás

Az Ebktv. 26. § (1) bekezdése az egyenlő bánásmód követelményének megsértését különösen a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan alkalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában tiltja meg, kimondja továbbá, hogy tilos hátrányos helyzetbe hozni a személyeket az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során. A (2) és a (3) bekezdés rögzíti, hogy a használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat védett tulajdonságokon, a lakáshoz jutási feltételek meghatározása pedig



nem irányulhat arra, hogy a védett tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.

### 2.6.3 Oktatás és képzés

Az Ebktv. 27. § (1) bekezdése kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre, amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy amelynek megszervezéséhez az állam közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy közvetve – így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján – hozzájárul. Az egyenlő bánásmód követelményét az oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen

- a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása (a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzése céljából egyházi jogi személy, vallási tevékenységet végző szervezet vagy nemzetiségi önkormányzat által fenntartott köznevelési intézmény, egyházi jogi személy, vallási tevékenységet végző szervezet vagy országos nemzetiségi önkormányzat által fenntartott felsőoktatási intézmény tekintetében jogszabály ettől eltérő rendelkezést állapíthat meg),
- b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámogatás,
- 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 [Ebktv. 27. § (2) bekezdés].

Az Ebktv. 27. § (3) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport jogellenes



elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban, 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. Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése [Ebktv. 26. § (4) bekezdés].

Az oktatással, illetve képzéssel összefüggésben gyakorta a fogyatékos, egészségi állapot, valamint a roma származás áll az egyenlő bánásmód megsértése mögött mint védett tulajdonság. Ilyen például a sajátos nevelési igényű [mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral küzdő) gyermekek (a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 4. § 25. pont) köznevelésben való részvételével összefüggő hátrányos megkülönböztetés, amely számos esetben abban jelentkezik, hogy az adott intézmény nem biztosítja az egyéni esélykiegyenlítő intézkedéseket, illetve bánásmódot. Az oktatásban előfordul továbbá a szegregáció (jogellenes elkülönítés is), mely intézményen belül és külön intézményekben is megvalósítható.<sup>75</sup>

Nem sérti azonban 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, vagy ha közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint, illetve felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá 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

<sup>75</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Európai Unió, Európai Szociális Alap, Budapest, 2014, 46-48. old.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Egyenlő Bánásmód  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek [Ebktv. 28. § (1)-(2) bekezdés].

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 (Ebktv. 29. §).

## 2.6.4 Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

Az Ebktv. hatálya kiterjed azon személyekre is, akik előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesznek vagy ajánlattételre hívnak fel, illetve akik az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségekben szolgáltatást nyújtanak vagy árut forgalmaznak [Ebktv. 5. § a) és b) pontja]. E körbe tartozik bármely kereskedelmi tevékenység (ruházati, élelmiszer, étterem, büfé, autószerviz, fodrászat, bank, mozi stb.).<sup>76</sup>

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely védett 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 valakitket kizárnak. E körbe tartozik például, ha egy szórakozóhelyen, a piacon, a járműből történő kiszolgálás, az internetes áruházból történő rendelés során egyes védett tulajdonsággal rendelkezők (például fogyatékkal élők, nemzetiséghez tartozók) kiszolgálását megtagadják, a szórakozóhelyre történő belépést nem teszik lehetővé.

E követelmény megsértését jelenti a fogyatékos személyek jogairól

és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI.

törvény 7/A. § (1) bekezdése szerinti

<sup>76</sup> Dr. Gregor Katalin – dr. Varga Judit – dr. Lukovics Adél – Molnár Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása. Tananyag.* Hatóság, Budapest, 2014, 53. old.



közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának elmulasztása is, mely a közhatalmi, illetve önkormányzati hatáskörbe tartozó tevékenységek mellett az állam vagy önkormányzat, illetve közfinanszírozásban részesülő intézmény által nyújtott, például közművelődési, kulturális, tudományos, szociális, gyermekjóléti, egészségügyi, sport-, foglalkoztatási, közlekedési szolgáltatásokat is magában foglalja. Ugyancsak e körbe tartozik az akadálymentes környezet biztosítása (így például az is, hogy a kerekesszékes közlekedő be tudjon jutni egy hivatali épületbe), mint az infokommunikációs akadálymentesítés, illetve az, hogy a vakvezető kutyát beengedjék a hivatali helyiségbe vagy egy étterembe. Ugyancsak sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a védett tulajdonságra tekintettel nyújtanak eltérő minőségű szolgáltatást, biztosítanak eltérő belépési feltételeket, illetve különböző árakat alakítanak ki ilyen tulajdonságok mentén.<sup>77</sup>

A védett tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető. A korlátozásnak azonban 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 (Ebkvtv. 30. §).

A biztosítási szolgáltatások és a biztosítási elven alapuló szolgáltatások esetében – ide nem értve a csoportos élet-, baleset- és betegségbiztosításokat – a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés az e szolgáltatásokat szabályozó törvény eltérő rendelkezése hiányában sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a szolgáltatást nyújtó eljárása az egyének által egyedileg fizetendő díj nagyságában vagy az őket megillető szolgáltatásban a nemi hovatartozáson alapuló közvetlen vagy közvetett különbségtételt eredményez. E szolgáltatások esetében a terheléssel és az anyasággal kapcsolatos költségek nem eredményezhetnek különbséget az egyének által fizetendő díjakban és az őket megillető szolgáltatásokban (Ebkvtv. 30/A. §).

<sup>77</sup> Uo. 54-61. old.

### 3. Az esélyegyenlőségi terv

Az esélyegyenlőségi terv fogalma az Ebktv. folyamánya, amely az átalakuló magyar társadalom megváltozott elvárásaival és az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezett az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Az esélyegyenlőségi törvény értelmében a terveket első ízben 2004. december 31-ig kellett elfogadni. Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára éppen az esélyegyenlőségük megteremtése érdekében szükséges bizonyos munkáltatói intézkedéseket megtenni. Az esélyegyenlőségi terv szerkezetileg két részből áll.

Az első rész egy helyzetfelmérést ad a munkáltatónál munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási helyzetéről, így különösen a bérükről, munkahelyi körülményeiről, szakmai előmenetelükről és képzettségükről, anyasággal és gyermekneveléssel kapcsolatos juttatásaikról.

A második részben a felek a helyzetfelmérés eredményei alapján meghatározzák az adott időszakban elérni kívánt célokat és az azokhoz kapcsolódó munkáltatói programokat, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokat. Mindemellett az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését biztosító intézkedésekről, valamint a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.

#### 3.1 A munkahelyi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések lehetőségei<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Az e címben foglaltak forrása: Tájékoztató a Fővárosi Önkormányzat fenntartásában, illetve többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezetek, intézmények hátrányos helyzetű csoportjaik esélyegyenlőségének elősegítéseért tett lépéseiről szóló dokumentum, [www.pestesely.hu/doc/Biztajak-esegyzs\\_06.doc](http://www.pestesely.hu/doc/Biztajak-esegyzs_06.doc) (2015. június 15.).



A munkahelyi esélyegyenlőség szervezeti kereteinek kialakítása:

Az esélyegyenlőségi tervekben gyakran olvasható, hogy a munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlősége érdekében esélyegyenlőségi referenst neveznek ki a szervezetekben. Az esélyegyenlőségi referensek tipikus feladatai a következők:

- Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálata
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselői szervekkel való egyeztetése
- Együttműködés mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldallal
- A vonatkozó jogszabályok figyelemmel kísérése

A negatív diszkrimináció elkerülése érdekében hozott döntések:

Az esélyegyenlőségi tervek többsége megfogalmazza a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok negatív diszkriminációjának tilalmát és különféle intézkedésekkel igyekszik érvényt is szerezni ennek a tilalomnak. Az alábbiakban a negatív diszkrimináció elkerülését, megakadályozását célzó intézkedéseket soroljuk fel:

- Álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából tilos különbséget tenni.
- Az álláshirdetések szövegezéséhez az esélyegyenlőségi referens véleményét, egyetértését szükséges kikérni.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra kell helyezni. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak kívánják tekinteni a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év fölöttiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

A bérezéssel és juttatásokkal kapcsolatos intézkedések:



- Az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elvének minél hatékonyabb érvényesítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy a bérezési rendszert, az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét folyamatosan felülvizsgálja, a szakszervezet javaslatait a kollektív szerződés megalkotása során lehetőség szerint figyelembe veszi. A szakszervezet a hátrányos megkülönböztetésre lehetőséget adó szabályozásokra a munkáltató figyelmét felhívja, megoldási javaslatokat terjeszt elő.
- A dolgozók juttatásokkal való széleskörű támogatása körében a munkáltató vállalja, hogy a lakásépítési támogatás, a kedvezményes üdülési lehetőség, az önkéntes nyugdíjpénztári befizetések, a segélyezés, az illetményelőleg, a kitüntetések és jutalmak, az idegennyelvtudás elismerése és a munkavégzéshez kapcsolódó pótlékok fizetése terén a meglévő juttatásokat nem csorbítja, a juttatásokhoz való hozzáférés lehetőségét hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosítja.

#### Nyugdíjelőkészítő programok:

- Egyénre szabott nyugdíj-előkészítő programok szervezése a munkavállaló és a munkáltatói érdekeinek figyelembevételével.
- A 20 évnél többet az intézményben dolgozók számára nyugdíjazáskor tárgyi jutalom.
- Jutalom a nyugdíjbavonulás alkalmából, amelynek összege minimum 1 havi munkabér.
- Munkaidő csökkentés a nyugdíjazás előtt álló kérésére, egészségi állapotára hivatkozva, ha ez a munkafeladat ellátását nem veszélyezteti.
- A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét, azok beleegyezése nélkül nem csökkentheti.
- Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata.

#### Munkakörülmények javítása (különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességűek helyzetének javítására):

- Prevenció szűrővizsgálat szervezése a legtipikusabb betegségekre.
- A dolgozók részére mozgási lehetőség



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

biztosítása a munkahelyen.

- Általános preferencia az egészség és a jó közérzet. Ennek érdekében 10 db edzőtermi bérlet biztosítása.
- Speciális szűrővizsgálatok különös tekintettel a 40 felettiekre.
- Fogycékos személyek megfelelő munkakörülményeinek biztosítása.
- Védőszemüveg a számítógépnél ülőknek, védőruha azokban a munkakörökben, amelyekben indokolt.
- A munkáltató felülvizsgálhatja a bizonyos munkakörökben dolgozók munkakörülményeit és javaslatot dolgoz ki a javításukra.
- Általános preferencia az egészség és a jó közérzet. Ennek érdekében a munkájuk során pszichésen terhelődőknek konfliktuskezelő tréningek, tanfolyamok, eset- és önismereti tréning szervezése. Fizikai dolgozóknak munkájuk megkönnyítése érdekében, illetve komfortosabb munkavégzésük érdekében jó minőségű munkagépek biztosítása.
- Foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok, munka- és védőruha biztosítása.
- Havonta 1 nap rekreációs szabadság biztosítása.
- Az intézmény tulajdonában lévő gyógyászati segédeszközök, műszerek használatának lehetővé tétele a dolgozók számára.
- A munkakörülmények folyamatos vizsgálata és az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása.
- Kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében.

A szakmai előmenetellel kapcsolatos intézkedések:

A szakmai előmenetellel kapcsolatban nem kerültek kidolgozásra intézkedések. Ennek elsősorban az lehet az oka, hogy a „szakmai előmenetel” kategóriája esélyegyenlőségi szempontból értelmezhetetlen a szervezetek számára, hiszen a teljesítmény, a szervezethez való lojalitás és a szakmai jártasság teszik alkalmassá az egyént a szervezeten belüli karrierépítésre.

Képzésekhez való hozzáféréssel kapcsolatos intézkedések:



- Évente képzési terv készítése: továbbképzési és beiskolázási tervek készítése.
- A képzésekhez való hozzáférés diszkriminációmentes biztosítása.
- A kevesebb, mint 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók tájékoztatása a számukra elérhető, munkaerőpiaci esélyeiket növelő képzésekről.
- A képzések munkaidőben való bonyolítása
- A munkavállalók képzési igényeinek monitorozása és illesztése a munkáltatói érdekekhez.
- Az egyes munkakörök ellátásához szükséges szakkönyvekhez való ingyenes hozzáférés biztosítása
- Egész életen át tartó tanulás lehetőségének biztosítása minden munkavállaló számára.
- Továbbtanulás anyagi támogatása tanulmányi szerződés keretei között a munkaügyi központ támogatásával munkahelymegtartó program keretében.
- A legfeljebb 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében, a munkáltató segíti a későbbi elhelyezkedési esélyt növelő képzésekben való részvételt.

A gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos feladatok ellátását könnyítő intézkedések:

- Rendkívüli családi esemény esetére szabadság a rendes szabadság terhére.
- Biztosítja a munkavállalók gyerekei számára a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultációt illetve azonos végzettség és képesítés esetén a munkavállalási igényüket figyelembe veszi.
- A munkáltató a szabadságoláskor lehetőség szerint figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót 24 órával előbb tájékoztatja.
- Létszámbővítésnél előnyben részesítik a családosa jelentkezőket, leépítésnél tekintettel vannak az eltartott



**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

gyermek számára.

- Gyestről, gyedről visszatérők beilleszkedésének támogatása, számukra rugalmas vagy csökkentett munkaidő biztosítása.
- Az üzemi konyhák kapacitásának figyelembevételével lehetőség szerint meleg étel elvitelének biztosítása térítési díj ellenében.
- A munkahelyi és a családi feladatok ellátásának segítésére a munkáltató részmunkaidőben vagy rugalmas munkaidő beosztással biztosítja a munkavégzést.
- Speciális juttatások biztosítása: iskolakezdési támogatás, kedvezményes üdülési lehetőség.
- Kapcsolattartás a gyesen, gyeden lévő munkatársakkal. A nekik járó juttatásokat biztosítják. A munkába való visszatérést támogatják pl. munkaidő kedvezményel, felzárkóztató képzéssel.
- Havi 4 óra munkaidő-kedvezmény biztosítása

### 3.2 Esélyegyenlőségi terv elkészítése

*Az Emberi Erőforrás Minisztérium segédletet készített az esélyegyenlőségi terv fejezeteinek elkészítéséhez, melyben felhasználták a Budapest Esély Nonprofit Kft. által biztosított anyagokat. Az ebben foglaltakat az alábbiakban mutatjuk be.<sup>79</sup>*

#### 3.2.1 Bevezetés

Ebben a részben bemutatjuk az intézményt röviden, felsoroljuk céljait, tevékenységeit, valamint általános rendelkezéseket fogalmazunk meg. Jó példa a bevezetés szövegezésére:

*A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérvé és*

<sup>79</sup> <http://hbn.hungaricum.hu/progress/dokumentumok/eselyegyenlosegi-terv-segedlet.pdf>



*elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.*

### 3.2.2 Alapelvek

Itt felsoroljuk és leírjuk egy-egy bekezdésben azokat az alapelveket, amelyeket az esélyegyenlőségi tervnek szem előtt kell tartania; amelyeknek szellemében kell az intézkedéseket meghoznia (pl. megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, előnyben részesítés, emberi méltóság tiszteletben tartása, partneri kapcsolat).

*Néhány jó példa az alapelvek szövegezésére:*

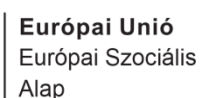
*A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. Az önkormányzat saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.*

*Az esélyegyenlőség a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.*

Helyzetfelmérés

A munkaügyi adatokon alapuló helyzetfelmérést, azaz a munkavállalókra vonatkozó konkrét adatokat tartalmazó kimutatást (nem, kor, iskolai végzettség, munkakör) érdemes kiegészíteni ún szenzitív adatokkal, amelyekről minden munkavállalónak önként kell nyilatkoznia. A szenzitív adatok vonatkozhatnak családi állapotra, származásra, egészségügyi állapotra, vallási hovatartozásra, az olyan tulajdonságokra, amelyekre intézkedéseket szükséges hozni a tulajdonságokból eredő vagy esetleg később jelentkező hátrányok kiegyenlítésére.

A szenzitív adatokat titkosan kell kezelni, és kizárólag önkéntes alapon lehet a dolgozókat ezekről nyilatkoztatni





### 3.2.3 Intézkedések

A toborzástól, a felvételen, a képzésen át egészen az elbocsátásig a teljes foglalkoztatási folyamatra és rendszerre vonatkozóan kell intézkedéseket hozni a kötelező célcsoportok számára.

#### *Esélyegyenlőségi referens biztosítása*

A törvény kötelezően ugyan nem írja elő az esélyegyenlőségi referens kinevezését, de célszerű kinevezni egy munkatársat az esélyegyenlőségi terv elkészítésének koordinálására, a dolgozók bevonására, majd pedig az intézkedések felügyeletére, a panaszok kivizsgálására.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása, a panasztétel módjának szabályozása. Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósuljanak, valamint az intézkedésekkel kapcsolatos panaszok kivizsgálásra kerüljenek, célszerű ezeket szabályozni.

### 3.2.4 A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről

Az esélyegyenlőségi tervet minden dolgozónak ismernie kell, és mindenki számára hozzáférhetőnek kell lennie. Gondoskodni kell arról is, hogy akár Braille írással, akár felolvasó szoftver segítségével látássérültek számára is elérhető legyen, illetve ha a munka több helyen zajlik, akkor minden helyen legyen belőle elérhető számú példány.

Néhány jó példa a dolgozók tájékoztatásáról:

*Személyes tájékoztatás az új belépők számára*

*Jól látható helyen kifüggesztett esélyegyenlőségi terv*

*Intraneten, belső levelezési programban mindenki számára elérhető és látható helyen tárolva*

### 3.2.5 Munkakörülmények javítása

A helyzetfelmérés alapján hozható intézkedés olyan apróbb átalakítások a munkavégzés körülményeit illetően, amelyek a



dolgozók támogatását, előnyösebb helyzetbe hozását segítik elő. Néhány jó példa ezen a területen:

*Rámpásítás, akadálymentesítés*

*A nehezen mozgó munkatárs közelebb ültetése mosdóhoz, konyhához, lifthez stb.*

*A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartására érdekében a 40 év feletti munkavállalóknak havi 4 óra egészségügyi és betegségmegelőzési célú munkaidő-kedvezményt biztosít, amelynek igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. Az egészséges életmód kialakítására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében a cafeteria rendszerben egészségmegőrző tevékenységekre felhasználható juttatásokat (egészségpénztár, üdülési csekk stb.) is biztosít*

*A képzési programokhoz, előmenetelhez való egyenlő hozzáférés elősegítése*

A képzés, továbbképzés nagyon fontos eleme az esélyegyenlőségi tervnek, hiszen gyakran itt keletkeznek azok a hátrányok, amelyek egyes védett tulajdonságú célcsoportokat hosszú távra hátrányos helyzetbe hoznak. Néhány jó példa a képzésekkel kapcsolatos intézkedésekre:

*A dolgozók képzési igényeinek és szükségleteinek felmérésére alapozva éves képzési tervet készít, amelyben szerepelnek a belső és külső képzések témái, illetve a beiskolázandók névsora.*

*Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven feletti és a családosok pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból vagy körülményeikből következően nem kifizetődő befektetés.*

*A kisgyermekes szülők hétvégi képzésbe nem vonhatók, vagy ha elkerülhetetlen (például csapatépítés esetén), akkor a munkáltató köteles gyermekfelügyeletről gondoskodni*

*Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörökre jelentkeztes esetén, azonos szakmai feltételek meglétekor előnyben részesíti a roma kisebbséghez tartozó jelentkezőket illetve a megváltozott munkaképességű álláskeresőket mindaddig, amíg ezen csoportok képviselőinek aránya a statisztikai létszámban el nem éri az 5-5%-ot*

*A magasabb végzettséget igénylő pozíció megüresedése vagy új keletkezése esetén a munkáltató először a szervezetén belül*



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI 2020**

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

*alkalmas vagy alkalmassá tehető dolgozók közül szűr. E szűréskor azonos szakmai kompetenciák megléte esetén előnyben részesíti a fogyatékkal élő illetve roma származású munkavállalókat, mindaddig, amíg azok aránya a magasabb végzettséget igénylő pozíciókban el nem éri az 5-5%-ot.*

*Az idősödő munkavállalók képzésbe vonására fokozottan ügyelni kell, számukra olyan képzési programokat indítani (számítástechnikai, nyelvi képzés), amely megakadályozza lemaradásukat*

*A női munkavállalók továbbképzése, képzése illeszkedjen családi kötelezettségeikhez, akár távoktatásban is elsajátíthatóak előmenetelükhöz fontos ismereteket. Ezt a lehetőséget a férfi munkavállalóknak is fel kell ajánlani.*

*A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények körének bővítése*

Az esélyegyenlőségi terv nagy hangsúlyt helyez a családos munkavállalók támogatására, és itt nem csak a kisgyermekes munkavállalókra gondoljunk, hanem azokra is, akik idős vagy beteg hozzátartozóikat ápolják, és ugyanolyan kötelezettségeik és nehézségeik vannak, mint a gyermeket nevelőknek. Néhány jó példa az intézkedésekre ezen a területen:

*A Munka Törvénykönyvében előírtakon túl is biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére). Az édesapák számára gyermekük születésekor a Munka Törvénykönyvében előírton túl 5 nap szabadságot engedélyez, a rendes szabadságkereten felül, amelynek kivételére a gyermek 12 hetes koráig van lehetőség.*

*A gyermekes munkavállaló napi munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. Úgyszintén figyelembe vesz az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásával kapcsolatos igényeket (pl. nappali ellátás, vagy házi gondozó időbeosztása). Ezek érdekében lehetőség szerint rugalmas munkaidőt, munkaidő keretet vagy egyéb alternatív munkaidő beosztási formát vagy atipikus foglalkoztatást tesz lehetővé, a dolgozó és a munkáltató igényeit összeegyeztetve.*

*Atipikus foglalkoztatási formák biztosítása (táv munka, osztott munkakör, rugalmas munkaidő, részmunkaidő)*

*A gyermekneveléssel és az idős vagy beteg hozzátartozó*



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

*ellátásával kapcsolatos kedvezmények, kiterjesztésével ösztönzi férfi munkavállalóit arra, és támogatja abban, hogy kivegyék részüket a családi életből. Ennek érdekében Tájékoztatót készít a munkáltatónál igénybe vehető családi ellátásokról és kedvezményekről.*

Az intézkedéseket határidőkkel, felelősökkel kell ellátni, és az esélyegyenlőségi terv hatályosságának lejártá után felül kell vizsgálni. A megvalósult intézkedéseket újjal helyettesíteni, a meg nem valósult intézkedéseket pedig új határidőkkel és felelősökkel lelátni

### 3.2.6. Tájékoztató, képviselő, visszajelzés

Ebben a fejezetben mutatjuk be, hogy miképpen érdemes megalkotni az esélyegyenlőségi tervet (dolgozók, szakszervezet bevonása), az esélyegyenlőségi terv megvalósulását milyen feltételek segítik (esélyreferens kinevezése, fogadóóra, kommunikációs lehetőség, amely a névtelenséget biztosítja stb.)

A legtöbb esetben az esélyegyenlőségi terv megírásával egy személyt bíznak meg, aki azután az esélyegyenlőségi referens feladatkörét is ellátja. Ugyanakkor láttunk már jó példákat a dolgozók bevonására, például:

*Ötletládák kihelyezése a munkahelyen*

*Egész munkahelyi közösséget egy napos időtartamban bevonó konzultációs nap*

*Elektronikus kérdőívek az intézkedésekkel kapcsolatban*

Célszerű olyan képviselőt, visszajelzési lehetőséget biztosítani a munkatársak részére, amelyet minden védett tulajdonságú célcsoport képes használni, például:

*Otthonról elérhető webes felület (pl. Intranet), amelyen elérhető az esélyegyenlőségi terv, a panasztételi eljárás, az esélyegyenlőségi terv minden kapcsolódó dokumentuma letölthető*

*Közvetlen elektronikus kapcsolat az otthontartózkodó munkatárs és az esélyegyenlőségi referens között (email)*

*A nők, a gyermeket nevelők, a beteg, idős szülőt ápolók megfelelő, arányos képviselője az üzemi tanácsban, az esélyegyenlőségi terv elkészítésében*



*Az esélyegyenlőségi terv és minden kapcsolódó dokumentuma elérhető Braille írással vagy felolvasó szoftver segítségével megismerhető*

*Az esélyegyenlőségi terv és kapcsolódó dokumentumai egyszerű, illusztrált képekkel ellátott formában is elérhető azok számára, akik speciális tanulási igényűek, alacsony iskolai végzettségűek*

*A helyzetfelmérés adatainak elemzése alapján az üzemi tanácsban vagy bármely dolgozói véleményeket, javaslatokat összegyűjtő bizottságban képviseltetik magukat a különböző védett tulajdonságú célcsoportok.*

Fontos a visszacsatolás, azaz a válaszadók tájékoztatása arról, hogy milyen ötletüket, javaslatukat miért és miért nem fogadta el a munkáltató.

A dokumentumot ellátja kézjeggyével a munkáltató képviselője és az esélyegyenlőségi referens, valamint tartalmazza a záró rendelkezés az esélyegyenlőségi terv hatályosságát, azaz, hogy kikre és milyen időtartamban vonatkozik. A záró rendelkezésben szerepel az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának időpontja is (például félévente, évente vagy a kétéves ciklus végén vizsgálják felül az intézkedések megvalósulását).



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**SZÉCHENYI** 2020

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**