

2003. évi CXXV. törvény

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Az Országgyűlés

elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára,

kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotja:

1. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése és az esélyegyenlőség előmozdítása mint szabályozási tárgy nem előzmények nélküli a magyar jogban: maga az Alkotmány is tartalmaz idevágó rendelkezéseket, valamint külön törvények - így például a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 76. §-a, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 5. §-a vagy a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény egésze - is megállapítanak a hatályuk alá tartozó személyekre, jogviszonyokra és intézményekre nézve normatív rendelkezéseket.

Az előterjesztő álláspontja szerint azonban a hatályos szabályozás nélküli az egységes fogalomhasználatot, és nem biztosít megfelelő eszközöket a jogsértésekkel szembeni fellépéséhez, ezért szükséges egy olyan általános antidiszkriminációs törvény megalkotása, amely egyrészt a már meglévő szabályokat koherenssé teszi, másrészt kitölti azokat a réseket, amelyek jelenleg a szabályozásban mutatkoznak, harmadrészt pedig megfelelő eljárási rendelkezéseket biztosít a jogsértésekkel szembeni fellépéshez.

2. Az Alkotmánybíróság immár évtizedes gyakorlata szerint az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése az 54. § (1) bekezdésében biztosított emberi méltósághoz való joggal összefüggésben az egész jogrendszer tekintetében az állam kötelezettségévé teszi minden személy egyenlő méltóságának tiszteletben tartását és védelmét. Ahogyan azt az Alkotmánybíróság először a 61/1992. (XI. 20.) AB határozatban megfogalmazta, „az állam mint közhatalom s mint jogalkotó köteles egyenlő elbánást biztosítani a területén tartózkodó minden személy számára. Ebben az összefüggésben nem tehet különbséget közöttük faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerint. Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében foglalt tilalom nem csak az emberi, illetve az alapvető állampolgári jogokra irányadó, hanem e tilalom - amennyiben a különbségtétel sérti az emberi méltósághoz való jogot - kiterjed az egész jogrendszerre” [ABH 1992. 280, 281.]. Az Alkotmánybíróság szerint az a megkülönböztetés sérti az emberi méltóságot, amely önkényes, vagyis „nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka” [35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994. 197, 200.].

Az Alkotmány 8. § (1) bekezdése szerint az alapjogok tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége. Az Alkotmánybíróság szerint az alapjogok védelmének parancsa azt a kötelezettséget rója az államra, hogy „gondoskodnia kell az érvényesülésükhöz szükséges feltételekről” [64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991. 258, 262.]. Ennek megfelelően az egyenlő emberi méltóságában sérelmet szenvedett személy számára az államnak megfelelő jogvédelmet kell biztosítania.

3. Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése az esélyegyenlőség előmozdításának alkotmányjogi alapjait teremti meg, amikor kimondja, hogy „[a] Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti”. Ezt az alkotmányi rendelkezést az Alkotmánybíróság az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló állami cselekvés alapjának tekinti. Ennek megfelelően mondta ki a testület, hogy „[a]z Alkotmány a pozitív diszkriminációt mint az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedéseket, a 70/A. § (3) bekezdésében állami feladatként határozza meg. Ebből egyértelműen következik, hogy a pozitív diszkrimináció valamely meghatározott formájára alanyi jogként hivatkozni nem lehet, arra alkotmányosan követelés vagy igény nem alapítható” [650/B/1991. AB határozat, ABH 1992. 660, 661.].

4. A módosítás egy törvényen belül kívánja szabályozni az egyenlő bánásmódra és az esélyegyenlőségre vonatkozó alapvető szabályokat, holott sok szempontból két, egymástól markánsan elkülöníthető szabályozási területről van szó.

Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon

negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Jogosult oldalán ugyanakkor ez azt eredményezi, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. Ennek megfelelően az állammak az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében a jogsérelmet elszenvedők számára elsősorban a jogsérelmekkel szembeni fellépés eszközrendszerét kell biztosítani.

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. E pozitív intézkedések megtételére az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése alapján elsősorban az állam köteles, a tulajdon szociális kötöttsége [64/1993. (XII. 22.) AB határozat] azonban emellett - a tulajdonjog közjogi védelmének keretein belül - igazolhatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében bizonyos kötelezettségeket az állam magánfelek számára is előírjon. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban - az Alkotmánybíróság idézett határozata szerint - az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek nincsen.

A két szabályozási terület egy törvényben való elhelyezését - azon túl, hogy mindkét terület a személyek közötti egyenlőség egy-egy vetülete - az indokolja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedések formálisan az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentik, mivel egyes személyeket a többi személyhez képest előnyösebb helyzetbe hoznak. Az Alkotmánybíróság szerint azonban „a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos. ... ha valamely - az Alkotmányba nem ütköző - társadalmi cél vagy valamely alkotmányos jog csakis úgy érvényesíthető, hogy e szűkebb értelemben vett egyenlőség nem valósítható meg, akkor az ilyen pozitív diszkriminációt nem lehet alkotmányellenesnek minősíteni” [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990. 46, 48.] Ennek megfelelően az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében tett intézkedés az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányos korlátja lehet, vagyis e két szabályozási terület - minden különbözőségük ellenére - csak szerves egységben szemlélhető.

A törvény tekintettel van arra, hogy az önrendelkezési jog, a személyhez fűződő jogok és a magánszféra sérthetetlenségéhez való jog szűk körben alkotmányosan igazolható módon korlátozhatja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését.

5. A törvény az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban arra törekszik, hogy a jogrendszer egésze tekintetében, általános jelleggel határozza meg az egyenlő bánásmód jogosultjait, kötelezetteit, valamint az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát. A törvény emellett biztosítja azt is, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek minden esetben megfelelő közigazgatási jogi eljárás igénybevételével léphessenek fel a jogsértőkkel szemben.

6. A törvény az egyenlő bánásmód követelményének szektorális kérdéseire is kitér, ennek megfelelően egyaránt foglalkozik a foglalkoztatásban, a szociális biztonság és az egészségügy területén, az oktatásban vagy a lakhatási ügyekben, illetve az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele során megjelenő hátrányos megkülönböztetéssel.

7. A törvény az esélyegyenlőséggel kapcsolatban keretszabályozás kialakítására tesz kísérletet. Az előzőekben kifejtettek szerint az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban nem normatív szabályozás megalkotása által, hanem konkrét, a hátrányok kiegyenlítését segítő intézkedések végrehajtásával érhető el. A területet érintő szabályozásnak ennek megfelelően az a feladata, hogy olyan keretet biztosítson ezen állami intézkedéseknek, amelyek a közösségi erőforrások leghatékonyabb felhasználását teszik lehetővé.

8. A módosítás megteremti az összhangot az egyes ágazati törvények és e törvény fogalomhasználata között. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos fogalmak használatának egységessége növeli a jogalkalmazás kiszámíthatóságát, és elősegíti a törvény céljainak hatékony megvalósulását.

9. A törvény elvégzi az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó közösségi jogi normák teljes körű harmonizációját, ezáltal biztosítja, hogy a csatlakozás időpontjára valamennyi vonatkozó közösségi irányelvnek megfelelően a magyar jogrendszer.

I. Fejezet

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

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

A törvény az egyenlő bánásmód követelményét az Alkotmánybíróság esetjogával összhangban határozza meg. A 9/1990. (IV. 25.) AB határozat szerint az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése alapján „a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni” [ABH 1990. 46. 48.].

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

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

Fogalmak

3. § E törvény alkalmazásában

a) *foglalkoztatási jogviszony*: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony,

b) *munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony*: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei,

c) *állami támogatás*: az államháztartás alrendszerének költségvetése terhére ingyenes vagy kedvezményes források, illetve egyéb előny bármilyen formában történő nyújtása oly módon, hogy ez állami bevételkiesést vagy állami kiadást jelent, ideértve az állami kezességvállalást is, valamint az Európai Unióból, nemzetközi szervezetektől és más államokból származó források, adományok és segélyek, amennyiben azok a központi költségvetésen keresztül kerülnek folyósításra,

d) *közszolgáltatás*: szerződéskötési kötelezettség alapján a lakosság alapvető szükségleteinek ellátására irányuló szolgáltatás, így különösen a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás,

e) *társadalmi és érdek-képviselői szervezet*: az a társadalmi szervezet vagy alapítvány, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet,

f) *hozzátartozó*: a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja szerinti hozzátartozó, ide nem értve a jegyest.

A törvény hatálya

4. § Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- d) a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek,
- e) a közalapítványok, a köztisztviselők,
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
- g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
- h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
- j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,

k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,

l) a pártok, valamint

m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek

jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

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

a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,

b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,

c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A törvény az egyenlő bánásmód megtartására kötelezettek körét kettősen határozza meg. A 4. §-ban felsorolt, tág értelemben közfeladatot ellátó szervezetek valamennyi jogviszonyukban kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani, míg az 5. § azokat a jogviszonyokat határozza meg, amelyek során a törvényben meghatározott fél - függetlenül attól, hogy a 4. § hatálya alá tartozik-e - köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az 5. § a)-b) pontjai esetében a jogviszony nyilvános jellege, míg a c) pont esetében az állami támogatás ténye indokolja a követelmény megtartásának kötelezettségét. Az 5. § d) pontja nem jelent változást a jelenlegi szabályozáshoz képest, mivel az Mt. 5. §-a e jogviszonyok tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenleg is előírja. A foglalkoztatással összefüggő jogviszonyok tekintetében emellett a Tanács 2000/78/EK irányelve szerint is az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

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

a) a családjogi jogviszonyokra,

b) a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,

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

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

(2) Az (1) bekezdés d) pontja

a) a tagsági jogviszony létesítése és megszüntetése, továbbá

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

A törvény 6. §-a határozza meg azon jogviszonyokat, amelyekre - bár adott esetben a 4-5. §-ok hatálya alá esnek - nem terjed ki az egyenlő bánásmód követelménye. A családjogi jogviszonyok, a hozzátartozók közötti jogviszonyok, valamint egyes esetekben a szervezetek belső jogviszonyai olyan szorosan függenek össze a természetes személyek vagy a szervezetek privátautonómiájával, hogy e jogviszonyok tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésénél nagyobb érdek fűződik a privátautonomia által védett szféra háborítatlanságához.

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

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

A törvény taxatívan felsorolja, hogy mely magatartások sértik az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek megfelelően a törvény I. §-ában meghatározott egyenlő bánásmód követelményét csak a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás sérti.

A törvény - az Alkotmánybíróság már idézett és azóta is töretlen gyakorlatával összhangban - általános mentesülési okként határozza meg azt az esetet, ha az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. E generálklauzula ad lehetőséget arra, hogy az általános antidiszkriminációs törvény rendelkezéseit a jogalkalmazás az egyes jogterületekre megfelelően tudja alkalmazni.

Hátrányos megkülönböztetés

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

Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése a „faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet” alapján történő hátrányos megkülönböztetést tilalmazza. A törvény - a taxáció nyíltságát megtartva - az Alkotmányban szereplő „egyéb helyzet” kibontására törekszik, ennek során pedig támaszkodik az Alkotmánybíróság gyakorlatára, valamint az Mt. hatályos 5. §-ára. Ezen túl nevesíti a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 1. Cikkében szereplő fogyatékoságot, életkort, illetve szexuális irányultságot mint tulajdonságot, illetve a bőrszínt, az egészségi állapotot, a családi állapotot, az anyaságot (terhességet), az apaságot és a nemi identitást.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciója egyebekben megfelel a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés a) pontjában, illetve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés a) pontjában rögzített meghatározásnak.

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

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

A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. Ebben az esetben a követelmény megsértése alóli mentesüléshez az adott rendelkezésnek a védett tulajdonsággal rendelkező személyek tekintetében is ki kell állnia az ésszerűségi tesztet [törvény 7. § (2) bekezdés].

A közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában rögzített meghatározásnak.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. Ebben az esetben a követelmény megsértése alóli mentesüléshez az adott rendelkezésnek a védett tulajdonsággal rendelkező személyek tekintetében is ki kell állnia az ésszerűségi tesztet [törvény 7. § (2) bekezdés].

A közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában rögzített meghatározásnak.

Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás

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

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

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

A zaklatás, a jogellenes elkülönítés és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szembeni jogsérelem okozása (megtorlás) egyaránt sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A zaklatás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében rögzített, míg a megtorlás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 9. Cikkében, valamint a 2000/78/EK irányelv 11. Cikkében rögzített meghatározásnak.

Előnyben részesítés

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

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

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

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

Az előnyben részesítés - az általános indokolásban kifejtettek szerint - az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányos korlátja lehet.

Az Európai Bíróság esetjoga [például Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95.), illetve Katarina Abrahamsson and Leif Andersson v. Elisabet Fogelqvist (C-407/98.)] szerint az előnyben részesítés akkor nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az az érintettek egyéni kvalitását is figyelembe veszi, és nem biztosít feltétlen előnyt.

II. Fejezet

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE MIATT INDÍTOTT ELJÁRÁSOK

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

A törvény egy e célra létrehozandó közigazgatási hatóság előtti eljárással bővíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett személy számára nyitva álló igényérvényesítési lehetőségeket. E speciális szerv eljárásának kezdeményezése mellett természetesen mód van arra, hogy a jogsérelem szenvedett személy a követelmény megsértése miatt polgári peres eljárást (személyiségi jogi pert vagy munkaviszonyával összefüggő jogsértés esetén munkaügyi pert) indítson. Emellett az antidiszkriminációs jogérvényesítésben a törvény alapján továbbra is fontos szerepe marad a szakigazgatási ügyekben eljáró más közigazgatási (pl. munkaügyi, fogyasztóvédelmi) és szabálysértési hatóságoknak. A polgári per és a közigazgatási eljárás egymás közti viszonyában nincs kizárva az egyidejű igényérvényesítés, az antidiszkriminációs hatóság és az ágazati hatóság közigazgatási eljárásának viszonyát viszont a törvény 14. §-a ettől eltérő rendezőelv mentén határozza meg.

Eljárás e törvény megsértése esetén

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

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

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

(4) A hatóság fejezeti jogosítványokkal felhatalmazott költségvetési szerv, amelynek költségvetése a Miniszterelnöki Hivatal költségvetési fejezetén belül önálló címet képez.

A törvény részletesen rögzíti az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülésének ellenőrzésére létrehozandó országos hatáskörű közigazgatási szerv (a továbbiakban: a hatóság) feladatait. A hatóság a kormány irányítása alatt, a kijelölt kormánytag felügyelete mellett működik. Fejezeti jogosítványokkal felhatalmazott költségvetési szerv lesz, a Miniszterelnöki Hivatal fejezetén belül önálló címet képez.

A hatóság egyedi ügyekben eljárva főszabályként kérelemre induló, a törvény szerinti eltérésekkel az államigazgatási eljárás általános szabályai szerint lefolytatott közigazgatási eljárásban vizsgálja, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, a közérdekű igényérvényesítés (19. §) körében pedig perlési joggal rendelkezik. Az érintetteket ezen eljárásokon kívül is segíti az igényérvényesítésben.

Speciális antidiszkriminációs intézményként a hatóság részt vesz emellett a tárgykört érintő kormányzati tevékenység alakításában (jogszabálytervezeteket véleményez, döntési és szabályozási javaslatokat tehet), a közvélemény tájékoztatásában és az egyenlő bánásmód érvényesítésének hazai helyzetéről tudósító jelentések elkészítésében. Ez utóbbi feladatok teljesítésével a faji diszkrimináció területén betölti a 2000/43/EK irányelvben létrehozni rendelt nemzeti szerv szerepét. Az irányelv 13. Cikke szerint a tagállamok kijelölnek egy vagy több szervet, amelyek feladata annak ösztönzése, hogy a személyek faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmódja megvalósuljon. Ezek a szervek az emberi jogok vagy az egyének jogainak védelmére nemzeti szinten hivatott intézmények részét képezhetik. E testületek hatásköre kiterjed arra, hogy az áldozatok és más képviseltre és eljárásra jogosultak jogainak sérelme nélkül önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során; független vizsgálatokat folytassanak a megkülönböztetés tárgyában; független jelentéseket adjanak ki, és javaslatot tegyenek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel.

A hatóság olyan közigazgatási szerv, amelynek működése számos szakigazgatási területet érint, ezért feladatellátása során az érintett állami szervekkel és a közérdekű igényérvényesítésre jogosult nem kormányzati szervezetekkel köteles együttműködni. A tevékenységéről szóló éves jelentést a hatóság a jogállásából következően a Kormánynak készíti el.

A hatóság feladatait az egyedi ügyek vitelének kivételével a miniszterelnök által felkért tanácsadó testülettel együttműködve látja el. A testület tagjai az emberi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése területén kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkező személyek lehetnek. A testület közreműködésére és eljárására vonatkozó részletes szabályokat a hatóságot statuáló kormányrendelet határozza majd meg.

14. § (1) A hatóság

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

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

c) véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tervezeteit;

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

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

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

g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;

h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;

i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;

j) évente jelentést készít a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.

(2) A hatóság az (1) bekezdés a) pontjának alkalmazása során az e törvényben szabályozott eltérésekkel az államigazgatási eljárás általános szabályairól szóló 1957. évi IV. törvény rendelkezései szerint jár el.

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

A törvény szerint az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének vizsgálatát közigazgatási eljárás keretében a hatóság és a külön törvényben a követelmény elbírására feljogosított más közigazgatási szerv egyaránt lefolytathatja. Az utóbbi körben a jogsértés természetétől függően számos olyan szerv eljárására sor kerülhet, amelyek ágazati törvények alapján hatósági jogkörrel rendelkeznek. Idesorolható minden olyan hatóság, amely a gyakorlatban eddig is vizsgált antidiszkriminációs ügyeket, így például kiemelten a munkaügyi, a fogyasztóvédelmi, az egészségügyi, a szociális, az oktatási, a környezetvédelmi és az építésügyi hatóságok.

A törvény szerint az általános hatáskörű egyenlő bánásmód hatóság és az ágazati hatóság közül a jogsérelmet szenvedett fél szabad mérlegelésen alapuló választása szerinti szerv jár el. E megoldás lehetővé teszi, hogy a diszkriminációval szemben a területi közigazgatási szervek útján az érintett lakóhelyéhez közel, munkaügyi, fogyasztóvédelmi, stb. eljárásban más természetű igényeit egyidejűleg érvényesítve lépjen fel. Megoldást nyújt ugyanakkor arra az esetre is, amikor a sértett - okkal vagy anélkül - ezektől a közigazgatási szervektől nem vár hatékony fellépést, esetleg az eljárás nem tartozik más közigazgatási szerv hatáskörébe. Az igényérvényesítés lehetséges formái közötti választás - mint minden hatósági eljárás megindítása - komoly megfontolást igényel, abban azonban a hatóság tájékoztatási kötelezettsége körében segítséget nyújthat.

A törvény rendelkezései az államigazgatási eljárás általános szabályairól szóló 1957. évi IV. törvényben (a továbbiakban: Áe.) foglaltakra is tekintettel biztosítják, hogy ugyanazon ügyben több közigazgatási eljárás ne legyen lefolytatható.

Az eljárás megindításáról a hatóság a közigazgatási szervet, illetve a közigazgatási szerv a hatóságot értesíti. Ez egyben arra is lehetőséget ad, hogy az értesített szerv az Áe. alapján az értesítéstől függetlenül is fennálló jogával élve érintett közigazgatási szervként mint ügyfél kapcsolódjon be a megindult eljárásba. A hatóság ügyféli jogállása mellett a más közigazgatási szerv által az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban hozott közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata során beavatkozásként a perben is részt vehet.

A párhuzamosság kizárása érdekében a törvény kimondja, hogy ha az ügyfél választása alapján valamely közigazgatási szerv előtt eljárás indult vagy e közigazgatási szerv az ügyet már elbírálta, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon ügyben a jogsértett azonossága esetén nem járhat el. Nem áll fenn azonban ilyen követelmény akkor, ha a korábbi eljárás más személy kezdeményezésére vagy hivatalból indult. Ugyanazon ügyben különböző sértettek esetében - a sértettek számára biztosított rendelkezési jogot és a jobbiztonság szempontját együttesen figyelembe véve - az utóbb megindult eljárást fel kell függeszteni, majd a jogerős döntést követően az ott megállapított tényállást alapul véve kell eljárni.

A hatóság a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok és szerveik, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, valamint a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek jogsértései esetében hivatalból jár el abban az esetben, ha az adott ügyben más közigazgatási szerv előtt nincs folyamatban eljárás. Ezen intézményi körön belül viszont a végrehajtó hatalmi ághoz kötődő szerveként sem hivatalból, sem kérelemre nem vizsgálhatja a más hatalmi ágakhoz tartozó, a Kormánytól független alkotmányos intézmények közhatalmi döntéseit és intézkedéseit. E korlátozás nem érinti ezen intézmények vizsgálatának lehetőségét közhatalmi tevékenységük körén kívül (pl. a munkáltatói jogok gyakorlása során).

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

a) a hatóság, vagy

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

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

(3) Ha az (1) bekezdés alapján valamely közigazgatási szerv előtt eljárás indult, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon ügyben

a) azonos személy ellen elkövetett törvénysértés esetén nem járhat el,

b) más személy ellen elkövetett törvénysértés esetén megindult eljárását az ügy jogerős elbírálásáig felfüggeszti.

(4) Ha az ügyet valamely közigazgatási szerv elbírálta, úgy más közigazgatási szerv ugyanazon ügyben

a) azonos személy ellen elkövetett törvénysértés esetén nem járhat el,

b) más személy ellen elkövetett törvénysértés esetén megindult eljárásában a jogerős határozatban megállapított tényállást alapul véve jár el.

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

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

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

A törvény rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértése esetén a hatóság által külön-külön és együttesen is alkalmazható szankciók körét. A jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése, további folytatásának megtiltása, a jogsértés tényének nyilvánosságra hozatala mellett ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedő összegű bírság kiszabására is mód van. A törvényben meghatározottak mellett a hatóság más törvényekben meghatározott közigazgatási szankciókat is alkalmazhat.

A jogkövetkezmények alkalmazása során a hatóság mérlegeli az eset összes körülményeit, kiemelten a sérelmet szenvedettek körét, a sérelem következményeit, a jogsértő állapot időtartamát, a jogsértés ismételtségét és a jogsértő anyagi viszonyait. A hatóság által kiszabott bírság az Köztársasági Esélyegyenlőségi Program költségvetési előirányzatát illeti, biztosítva ezzel, hogy az állam a jogsértésekből származó bevételt célzottan, a jogsértésekkel leginkább érintett csoportokat segítő program keretei között használja fel.

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

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

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

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

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

A törvény rendezi a hatóság határozatával szembeni jogorvoslatnak az államigazgatási eljárás általános rendjéről, illetve a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) XX. fejezetének közigazgatási perekre vonatkozó szabályaitól eltérő rendelkezéseit.

A hatóság általános hatáskörben, országos illetékességgel eljáró közigazgatási szerv, amely hatósági jogkörét önállóan, a felügyeletére rendelt miniszter szakmai irányítása nélkül gyakorolja. Ennek megfelelően határozata ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek nincs helye, és azt felügyeleti jogkörben megváltoztatni vagy megsemmisíteni nem lehet.

A hatóság határozatának felülvizsgálatára irányuló perben az ügyek elbírálásához szükséges speciális bírói szakértelem hatékonyabb biztosítása érdekében a Fővárosi Bíróság kizárólagos illetékességgel, három hivatásos bíróból álló tanácsban jár el. A bíróság a határozatot nem változtathatja meg, így a Pp. szabályai szerint a bíróság döntésével szemben fellebbezésnek nincs helye.

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

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

(3) A hatóság határozata ellen a közigazgatási határozatokra vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. A per a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

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

A hatóság, valamint a társadalmi és érdek-képviselői szervezetek (társadalmi szervezetek, alapítványok, szakszervezetek) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján képviselőként járhatnak el, azon esetek kivételével, amikor képviselői joguk gyakorlását külön törvény kizárja. (Ilyen kizáró rendelkezést tartalmaz jelenleg a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 282. §-a.) Az Áe. alapján a hatóság, a törvény szerint pedig a társadalmi és érdek-képviselői szervezetek is gyakorolhatják az e körben indított közigazgatási eljárásokban az ügyfél jogait.

Képviselő

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

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

A törvény - a 2000/43/EK irányelv 8. Cikkével, valamint a 2000/78/EK irányelv 10. Cikkével összhangban - speciális bizonyítási szabályokat állapít meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban. A törvény előírja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult bizonyítja, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport rendelkezik a törvény 8. §-ában diszkriminációs okként meghatározott valamely tulajdonsággal. Utóbbi feltétel bizonyítása során tiszteletben kell tartani a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztáshoz, illetve kinyilvánításához fűződik.

A sértetti oldal sikeres bizonyítása esetében a másik fél kimentési bizonyítást folytathat le: mentesül a jogsértés megállapítása alól, ha bizonyítja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében azt nem volt köteles megtartani.

A bizonyítási kötelezettség telepítésének e szabályai nem vonatkoznak a büntetőeljárásokra és azokra az eljárásokra, amelyekben a tényállás feltárása valamely hatóság feladata (pl. államigazgatási, szabálysértési eljárás). Ebben a körben ugyanis a felek bizonyítási kötelezettségéről fogalmilag nem lehet szó.

A bizonyítás szabályai

19. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell bizonyítania, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak bizonyítása esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a) megtartotta, vagy

b) az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani

az egyenlő bánásmód követelményét.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatóak a büntetőeljárásokban, illetve a szabálysértési eljárásokban.

A törvény az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt perindítási jogot biztosít mind a személyiségi jogi, mind a munkajogi per tekintetében az ügyésznek, a hatóságnak, valamint a társadalmi és érdek-képviselői szervezetnek abban az esetben, ha a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

A perindítás további feltétele, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapuljon, amely a személyiség lényegi vonásának tekinthető, vagyis a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódik. Az Alkotmánybíróság eddig a vallási vagy más világnézeti meggyőződést, illetve a nemzetiségi vagy etnikai hovatartozást tekintette a személyiség ilyen lényegi vonásának, ez azonban nem akadályozza annak, hogy a jogalkalmazók egyéb tulajdonságot is a személyiség lényegéhez közel állónak minősítsenek.

A perben a bíróság által megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság a központi költségvetés bevétele.

Közérdekű igényérvényesítés

20. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat

a) az ügyész,

b) a hatóság,

c) a társadalmi és érdek-képviselői szervezet,

ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásával indult perben megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság a központi költségvetést illeti.

A törvény tartalmazza azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek gyakorlása során a munkáltatók a leggyakrabban megsértik az egyenlő bánásmód elvét. A § példálózóan sorolja fel azokat a foglalkoztatáshoz kötődő eseteket, amelyeknél a törvény különleges védelmet kíván nyújtani a hátrányos

megkülönböztetéssel szemben. A törvény - összhangban a 2000/78/EK irányelvvel - nem korlátozza az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonyra, hanem azt kiterjeszti a munkavégzésre irányuló minden más jogviszonyra is.

A törvény hatálya kiterjedne különösen a munkához való hozzájutásra, a nyilvános álláshirdetésekre, a munkára való felvételre, az alkalmazási feltételek meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésekre. A törvény tiltja továbbá a diszkriminációt a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése és megszüntetése, a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzés, a munkafeltételek megállapítása és biztosítása, a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapítása és biztosítása, a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezetei, az előmeneteli rendszerek, valamint a kártérítési, fegyelmi felelősség érvényesítése eseteire is.

III. Fejezet

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE EGYES TERÜLETEKEN

Foglalkoztatás

21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételen, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Előfordulnak olyan speciális helyzetek, amikor indokolt, hogy a munkáltató különbséget tegyen helyzetük, tulajdonságuk, jellemzőjük alapján a munkavállalók között, ezért a törvény szerint nem minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének, ha az a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. Nem hátrányos megkülönböztetés, ha egy női ruhákat reklámozó céghez csak fiatal lányokat vesznek fel fotómodellnek. Ezekben az esetekben a munkáltató intézkedése jogszerű, mert logikus érvek szólnak mellett, hogy férfit vagy nőt vegyen fel. Ez a szabályozás összhangban van az Mt. és az európai közösségi jog előírásaival is.

A törvény lehetővé teszi azt is, ha vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés történik a foglalkoztatás során. Ez a rendelkezés teszi lehetővé, hogy egy egyházi oktatási intézmény bizonyos álláshelyek betöltésénél előnyben részesítheti az adott felekezethez tartozó személyt, amennyiben az állás betöltéséhez indokolt és valós az erre vonatkozó igény. Egy ilyen intézmény esetében tehát egy hittantanár alkalmazásakor el lehet tekinteni az egyenlő bánásmód követelményének betartásától, ha csak meghatározott vallású személyt alkalmaznak, de egy portás esetén ez nem indokolt.

22. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység

tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A törvény 23. §-a biztosítja annak a lehetőségét, hogy törvény, kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - eltérjen az egyenlő bánásmód követelményétől, amennyiben ennek célja valamely hátrányosabb helyzetű csoporttal kapcsolatban előnyben részesítési szabályok meghatározása, pozitív diszkrimináció alkalmazása.

A Európai Unió tagállamainak gyakorlata és az Európai Bíróság esetjoga alapján az előnyben részesítő intézkedés nem lehet feltétlen és automatikus, tehát nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését, amely mégis a nem hátrányosabb helyzetű munkavállaló javára szóló döntést eredményezheti. Az uniós tagállamok, különösen a skandináv országok tapasztalata azt mutatja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítását kötelezettségként előíró jogszabályhelyek lehetővé teszik, hogy szakszervezetek, nőszervezetek és esetleg érdekelt más civil szervezetek javaslataikkal megkereshessék a munkáltatókat.

23. § Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

Szociális biztonság és egészségügy

24. § Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen

- a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint
- b) a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.

A törvény kiemelten foglalkozik a szociális biztonsággal és az egészségügyi ellátással összefüggésben a diszkrimináció tiltásával. Ennek a szükségességét bizonyítja, hogy az elmúlt években több olyan eset is napvilágra került, amikor egyes személyek valamely tulajdonságuk, hovatartozásuk alapján kerültek hátrányosabb helyzetbe a szociális és egészségügyi ellátás igénybevétele során. Az egyenlő bánásmód szociális védelemre vonatkozó szabályozásának alapját elsősorban az Európai Unió vonatkozó irányelvei képezik (különösen a 79/7/EGK irányelv, valamint a 86/378/EGK irányelv). A rendelkezés célja, hogy a kötelező szociális biztonsági rendszerek által fedezett kockázatok - különösen betegség, anyaság, család, rokkantság, hátramaradottak, öregség, üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés, halál és munkanélküliség -, valamint a szociális biztonsági rendszereket kiegészítő szociális segélyezés keretében nyújtott ellátások igénylése és folyósítása során sikerüljön érvényre juttatni az egyenlő bánásmód elvét.

A törvény úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, továbbá a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása, a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel, a gyógyító-megelőző ellátás, a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata, az ételmezesi és egyéb szükségletek kielégítése során. Az egyenlő bánásmódhoz való jog magában foglalja különösen az azonos egészségügyi intézmények - az ellátás, illetve tartózkodás céljára szolgáló helyiségek - használatának, az ugyanolyan színvonalú és hatékony, illetőleg nem magasabb kockázattal járó gyógykezelésben, valamint betegségmegelőző programokban (szűrővizsgálatokban) való részvétel jogát.

Az egyenlő bánásmód elvét érvényesíteni kell mind az állami, illetve magán, mind pedig a kötelező, illetve önkéntes szociális ellátórendszerekben és eljárásokban is.

Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján más jogszabály a társadalom - egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a hátrányos megkülönböztetést megalapozó egyéb tulajdonság alapján - meghatározható csoportjai részére esélyegyenlőtlenségük megszüntetése vagy csökkentése céljából a szociális- és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.

25. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell különösen az egészségügyi szolgáltatásnyújtás, ezen belül

- a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel,
 - b) a gyógyító-megelőző ellátás,
 - c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata,
 - d) az ételmezesi és egyéb szükségletek kielégítése
- szórán.

(2) Törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet e törvény rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a

társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.

Mindenki számára egyenlő bánásmódot kell biztosítani a lakhatási lehetőségek kihasználása, illetőleg a lakáshoz jutás terén. A törvény előírja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan, valamint az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása, továbbá a használatba vételi és egyéb építési hatósági engedélyek kiadása során is.

Sajnálatos módon többször előfordult, hogy a lakáshoz jutási feltételek meghatározása arra irányult, hogy egyes, meghatározott tulajdonságokkal rendelkező (általában a roma kisebbséghez tartozó) személyek valamely településen, illetve településrészen mesterségesen elkülönüljenek. A törvény az ilyen helyzetet kívánja kiküszöbölni a (3) bekezdésben foglalt rendelkezéssel.

Lakhatás

26. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes személyeket

a) közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan,

b) hátrányos helyzetbe hozni az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során.

(2) A használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokon.

(3) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.

Minden természetes személynek joga van arra, hogy a korának, képességeinek megfelelő, más hasonló adottságú személyekkel azonos színvonalú nevelésben és oktatásban részesüljön valamennyi oktatási, nevelési intézményben. Az egyenlő bánásmód elvét valamennyi állami és magán (egyházi, alapítványi stb.) oktatási, nevelési intézményben, az oktatási rendszer minden szintjén, valamint az iskolarendszeren kívüli, illetve a munkáltató által szervezett képzésekre is (az egész életen át tartó tanulást ösztönző politika részeként) alkalmazni kell. A törvény erre tekintettel előírja, 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, illetve amelyhez közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján - hozzájárul.

A törvény alapján mindenkit egyenlő bánásmód illet meg az oktatással és képzéssel kapcsolatban, így különösen az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása, az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás, a teljesítmények értékelése, az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele, az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés, a kollégiumi elhelyezés és ellátás, az oktatásban megszerzhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása, a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

A jogellenes elkülönítés (szegregáció) leggyakrabban az oktatásban tapasztalható. Éppen ezért a törvény szerint hátrányos megkülönböztetésnek minősül a fentebb felsorolt bármely csoporthoz tartozó személyek elkülönítése egy oktatási, nevelési intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban, csoportban, beleértve azt is, ha az elkülönítés számarányukhoz viszonyítva lényegesen nagyobb arányban érinti a csoport tagjait, mint a többi tanulót. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti valamely személy vagy csoport 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, nevelési intézmények nem engedélyezhetik olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek megalakítását, illetve működését, amelyek célja - nyílt vagy burkolt formában - más személyek, csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

Oktatás és képzés

27. § (1) Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,
a) amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
b) amelynek megszervezéséhez az állam
ba) közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy
bb) közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján - hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).

(2) Az egyenlő bánásmód követelményét az (1) bekezdésben meghatározott oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen

- a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- c) a teljesítmények értékelése,
- d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
- f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
- g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

(3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport

a) jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,

b) olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.

(4) Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

28. § (1) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.

(2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha

- a) közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint,
- b) felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján

olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

(3) A 27. § (2) bekezdésének a) pontjától a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály eltérően rendelkezhet.

A jogellenes megkülönböztetés tilalma az adott szempont tekintetében nem vonatkozna azokra az esetekre, amikor az (akár állami, akár magán, egyházi) oktatási intézmény az oktatást nem koedukált formában folytatja, vagyis 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.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az sem, ha önkéntes részvétel alapján közoktatási intézményben a szülők, felsőoktatási intézményben a hallgatók kezdeményezésére olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását. Az ilyen oktatásban résztvevőket azonban semmilyen hátrány nem érheti, és az oktatásnak meg kell felelnie az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

Az egyenlő felvételi követelményekhez való jogot jogszabály korlátozhatja a nyelvi-, kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, ilyen célra alapított, egyházi (vallási), kisebbségi (nemzetiségi) oktatási (nevelési) intézményben.

Törvény vagy kormányrendelet az iskolarendszereken belüli és kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére is előírhat hátrány kiegyenlítését célzó - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget.

29. § Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszereken belüli, valamint az iskolarendszereken kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

Mindenkit egyenlő bánásmód illet meg az áruk forgalmazása és szolgáltatások nyújtása, továbbá az ezekkel kapcsolatos lehetőségek igénybe vétele során.

Az általános rendelkezések szerint a törvény hatálya egyaránt kiterjedne az állami vagy magánszervezetek által nyújtott szolgáltatásokra is. A közönség számára nyitva álló valamennyi állami- és magánlétesítményben és intézményben - így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben - a létesítmény által nyújtott szolgáltatások igénybevétele során mindenkinek tiszteletben kell tartani az egyenlő bánásmóddal való jogát.

Az egyenlő bánásmód sérelmének tekinthető a hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezésben szereplő tulajdonság alapján megtagadni, mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását, az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni, olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.

A törvény szerint el lehet térni ettől a rendelkezéstől, amennyiben jellemző 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. Ennek a korlátozásnak azonban ki kell tennie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből, de az nem történhet a más hovatartozásúakkal szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon, illetve nem adhat alkalmat a joggal való visszaélésre.

Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

30. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen - a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben -

a) megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását,

b) az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni,

c) olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.

(2) A 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető.

(3) A (2) bekezdés szerinti korlátozásnak ki kell tennie 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.

IV. Fejezet

KÖZTÁRSASÁGI ESÉLYEGYENLŐSÉGI PROGRAM

31. § (1) A Köztársasági Esélyegyenlőségi Program (a továbbiakban: Program) célja, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.

(2) A Program magában foglalja valamennyi, az (1) bekezdés szerinti célt szolgáló kormányzati intézkedést.

(3) A Program központi költségvetési fedezetét a Magyar Köztársaság költségvetéséről szóló törvény biztosítja.

32. § (1) A Programot a Kormány - a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselői szervezetekkel való egyeztetést követően, az esélyegyenlőségi ügyek koordinációjáért felelős miniszter előterjesztése alapján - javaslatára az Országgyűlés kétévenként hagyja jóvá.

(2) A Program az országgyűlési határozat mellékletét képezi.

33. § (1) A Program elemzi az érintett társadalmi csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az esélyegyenlőséget elősegítő célokat.

(2) A Program tartalmazza

a) a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásához szükséges intézkedéseket,

b) a jogsértésekkel szembeni fellépés lehetőségeire vonatkozó felvilágosító intézkedéseket,

c) a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javításához, valamint a munkaerő-piaci aránytalanságok csökkentéséhez szükséges intézkedéseket,

- d) a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket a döntéshozatal valamennyi szintjén,
- e) a munkáltatóknak a Program eredményességében való érdekeltségét növelő állami intézkedéseket,
- f) a hátrányos helyzetű csoportoknak az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek elősegítéséhez szükséges intézkedéseket,
- g) a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket a köz- és felsőoktatásban, valamint
- h) a kitűzött célok megvalósításához szükséges jogalkotási feladatok meghatározását.

A mindennapi gyakorlat átalakításához nem elegendő a jogalkotás. A költségvetésből finanszírozott programokra van szükség, amelyek a törvényben meghatározott célok elérését szolgálják, annak elveit ültetik át a gyakorlatba. Ezt biztosítaná a részprogramokat magába foglaló Köztársasági Esélyegyenlőségi Program. A törvény kimondja: a Program célja, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét. Az ehhez szükséges feltételek biztosítása a Kormány, az állami és az önkormányzati intézmények feladata.

A Programot a Kormány javaslata alapján - a társadalmi és érdek-képviselési szervezetekkel, valamint a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselési szervezetekkel való egyeztetést követően, az esélyegyenlőségi ügyek koordinációjáért felelős miniszter előterjesztése nyomán - az Országgyűlés kétfévente fogadja el.

A Kormány a tárgyidőszakot követő egy éven belül számolna be az Országgyűlésnek az előző kétéves Program teljesítéséről. A Program csak akkor érheti el célját, ha épít a civil szervezetek munkájára, ezért kidolgozásának fontos elve a kormányzati és a civil szervezetek közötti együttműködés, a civil szféra bevonása a részprogramok előkészítésébe és végrehajtásába. A 63 § (4) bekezdése alapján az első programot úgy kell benyújtani az Országgyűlésnek, hogy az 2005. január 1-jén lépjen hatályba.

A Program elemzi az érintett társadalmi csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az esélyegyenlőséget elősegítő célokat, tartalmazza a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásához szükséges intézkedéseket, a jogsértésekkel szembeni fellépés lehetőségeire vonatkozó felvilágosító intézkedéseket. Tartalmaz a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javításához, a munkaerő-piaci aránytalanságok csökkentéséhez, illetve a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket a döntéshozatal valamennyi szintjén, a munkáltatóknak a Program eredményességében való érdekeltségét növelő állami intézkedéseket, a hátrányos helyzetű csoportok köz- és felsőoktatásban való részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket, valamint a kitűzött célok megvalósításához szükséges jogalkotási feladatok meghatározását.

34. § A Program teljesítéséről a Kormány a tárgyidőszakot követő egy éven belül tájékoztatást ad az Országgyűlésnek.

35. § A települési önkormányzat - a Programban meghatározott célokkal összhangban - helyi esélyegyenlőségi programot fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat. Az önkormányzati esélyegyenlőségi program tartalmazza különösen a helyi közügyekkel és a települési önkormányzat által ellátott feladatokkal kapcsolatos célokat, megvalósításuk forrásigényét és végrehajtásuk tervezett ütemezését.

Az esélyegyenlőség erősítése érdekében olyan különleges állami intézkedések szükségesek, amelyek kiegyenlített helyzetbe hozzák a hátrányos helyzetű munkavállalókat. Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Ennek tartalmát a törvény 41. §-a tartalmazza, mely az Mt.-t új 70/A. §-sal egészíti ki.

36. § Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény elfogadásának egyik legfontosabb célja egy koherens, hatékonyan működő antidiszkriminációs joganyag és jogpolitika megteremtése. Ennek elengedhetetlen feltétele, hogy a törvény teljes mértékben összhangban legyen az Alkotmánnyal és a hatályos joganyaggal. Az összhang megteremtése érdekében azt kell mindenekelőtt biztosítani, hogy a hatályos szabályok ne legyenek ellentmondásban az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseivel; emellett a jogági szabályok is segítsék elő a törvény céljainak elérését. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön törvényekben meghatározott rendelkezéseket a törvény 2. §-a szerint a törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

A törvény több helyen módosítja, kiegészíti a Mt.-t, amelynek 5. § a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános rendelkezéseket, míg a 142/A. § az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét tartalmazza.

A törvény az Mt. 5. §-ában szereplő valamennyi kérdést újraszabályozná. Erre azért van szükség, mert a törvény elfogadása esetén az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokra egyszerre kellene alkalmazni e törvény és az Mt. 5. §-ának rendelkezéseit. Ha az érintett két törvény antidiszkriminációs szabályai eltérőek, illetve ellentmondásban vannak, akkor ez megbontja a jogszabályok közötti koherenciát. Mindezekre tekintettel az Mt. 5. §-ának és 142/A. §-ának módosításával kell biztosítani a két törvény rendelkezései közötti koherenciát.

Az esélyegyenlőség előmozdítása nem csak az állami intézmények feladata, hanem fontos szerep jut a munkáltatóknak is. A hátrányos megkülönböztetés csökkentéséhez speciális szabályokra van szükség. Erre tekintettel egészül ki az Mt. az új 70/A. §-sal. A munkáltató a nála képviselettel rendelkező szakszervezettel, ennek hiányában az üzemi tanáccsal együttműködve meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el, ami hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalkozások felismerjék az esélyegyenlőség fontosságát.

Az esélyegyenlőségi terv kiterjedne a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra, különösen a nőkre, a 40 évnél idősebb munkavállalókra, a romákra, a fogyatékos személyekre, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzésére. A terv magába foglalná a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. A tervnek olyan intézkedéseket kell tartalmaznia, amelyek hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkáltatónál fokozatosan növekedjen a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó személyek aránya, bériük érje el a munkáltatónál velük egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét, biztosítsanak számukra egyenlő bánásmódot a munkavállalással összefüggő valamennyi területen, így például a képzések, továbbképzések terén, tehát általában véve javuljon a helyzetük.

A terv két részből állna. Az első rész helyzetfelmérés a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetéről, különösen azok bérééről, munkakörülményeiről, szakmai előmeneteléről, képzéséről, illetve a gyermekneveléssel és anyasággal kapcsolatos kedvezményeiről. A második részben azt kell leírni, hogy a munkáltató milyen, lehetőleg számszerűsített célokat tűz ki a következő évre, és azokat milyen konkrét intézkedésekkel (képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programmal) kívánja elérni.

V. Fejezet

MÓDOSULÓ RENDELKEZÉSEK

37. §

38. §

39. §

40. §

41. § (1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6) a)

b)

(7)

(8)

42. § (1)

(2)

43. §

44. §

45. § (1)

(2)

(3)

(4)

46. §

47. §

48. § (1)

(2)

49. § (1)

(2)

50. § (1)

(2)

(3) Az 1996. évi LXXV. törvény 8. § (4) bekezdése hatályát veszti.

51. §

52. §

53. §

54. § (1) Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 7. § (4) bekezdése hatályát veszti.

(2)

(3)

55. §

56. § (1)

(2)

57. § (1)

(2)

58. § Az új szövetkezetekről szóló 2000. évi CXLI. törvény 46. § (2) bekezdésének utolsó mondata hatályát veszti.

59. §

60. § (1)

(2)

(3)

(4)

61. § (1)

(2)

(3)

(4)

(5)

62. §

VI. Fejezet

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

63. § (1) E törvény - a (2)-(3) bekezdésben meghatározott kivétellel - a kihirdetését követő 30. napon lép hatályba.

(2) E törvény 13-17. §-ai, 18. § (1) bekezdésének „, , valamint a hatóság” szövegrésze, valamint a 20. § (1) bekezdés *b*) pontja 2005. január 1-jén lép hatályba.

(3) E törvény 31-34. §-ai 2004. január 1-jén lépnek hatályba.

(4) A Programot a Kormány első ízben úgy terjeszti az Országgyűlés elé, hogy az 2005. január 1-jén hatályba léphessen. A 2004. évre szóló Programot - a 33. § (2) bekezdésének megfelelő alkalmazásával, az esélyegyenlőségi ügyek koordinációjáért felelős miniszter előterjesztése alapján - a Kormány hagyja jóvá. A 2004. évre szóló Program vonatkozásában a 31. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

(5) Az e törvény 36. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervek első ízben legkésőbb 2004. december 31-ig kell elfogadni.

64. § Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a hatóság szervezetére és eljárására vonatkozó részletes szabályokat.

65. § Ez a törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek és azok tagállamai közötti társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt és az 1994. évi I. törvénnyel kihirdetett Európai Megállapodás jogközelítésére vonatkozó rendelkezéseivel összhangban az Európai Közösségek következő jogszabályaival összeegyeztethető szabályozást tartalmaz:

A törvény elvégzi a közösségi jog tárgykörre vonatkozó teljes harmonizációját. A hátrányos megkülönböztetés visszaszorítása, valamint az esélyegyenlőség kiterjesztése érdekében a törvény a közösségi jog mentén szabályozza újra az antidiszkriminációs joganyagot, ezzel összeegyeztethető szabályozást teremt a §-ban megjelölt nyolc irányelv rendelkezéseivel.

a) a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,

b) a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,

c) a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról,

d) a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,

e) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,

f) a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,

g) a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról.