

Egyenlőséghez való jog Európában: Az értéke és működése

Peter Reading
Nemzetközi emberjogi ügyvéd
2018. szeptember 4.



Finanszírozó: az Európai Bizottság Jogok, Egyenlőség és Polgárság 2014-2020 programja

1

Egyenlőséghez való jog Európában

- ◉ A politikai és társadalmi szintér
- ◉ Kapcsolat az alábbiak között:
 - Egyenlőségről szóló irányelvek és az EU emberi jogi keretei
 - Az EU és az Európa Tanács
 - Az EU és az Egyesült Nemzetek Szervezete

2

„Európa népei közötti egyre szorosabb egység”

Római Szerződés 1958:
Európai Gazdasági
Közösség (hat ország:
Belgium, Németország,
Franciaország,
Olaszország, Luxemburg és
Hollandia)

Az Európai Unióról szóló
szerződés, 2009. (jelenleg
28 ország)



3

Emberi jogok az EU-ban

„Az Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az **egyenlőség**, a jogállamiság, valamint az **emberi jogok** – ideértve a **kisebbségekhez** tartozó személyek jogait – **tiszteletben tartásának** értékein alapul. Ezek az értékek közősek a tagállamokban, a pluralizmus, a **megkülönböztetés tilalma**, a **tolerancia**, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a **nők és a férfiak közötti egyenlőség** társadalmában.”

Az Európai Unióról szóló szerződés, 2. cikk

4

Az EU és értékeinek elutasítása?

- Megegyezésre való képtelenség: Egyenlőségről szóló irányelv 2008. (fogyatékoság, életkor, szexuális irányultság és vallás)
- Kilépés vagy visszalépés az EU-ból: Brexit
- Menedékkérőkkel, menekültekkel és más kisebbségekkel kapcsolatos politikák
- Iszlamofób törvények és politikák



5

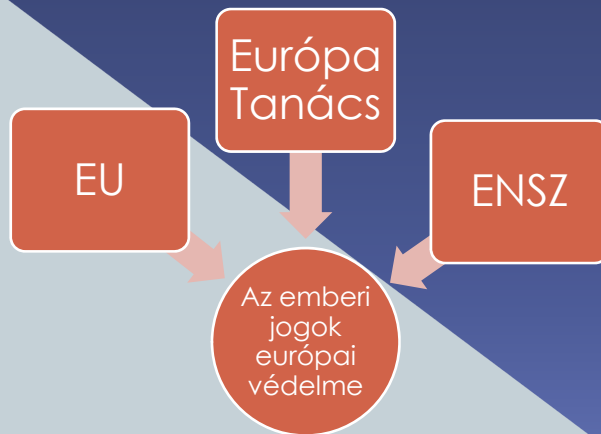
Az emberi jogok nemzetközi védelmének jelentősége

- Az egyenlőségi irányelvek, a CFR és az egyezmények egyetemes normákat fektetnek le
- A nemzetközi bíróságok rendelkeznek a normák érvényesítéséhez és betartatásához szükséges jogkörrel
- Az EU minden tagállam nevében érvényesíti ezeket a normákat
- Az Európai Bizottság faji irányelv alapján indított 2016. évi kötelezettségszegési eljárása: a romák szegregációja a magyar iskolákban



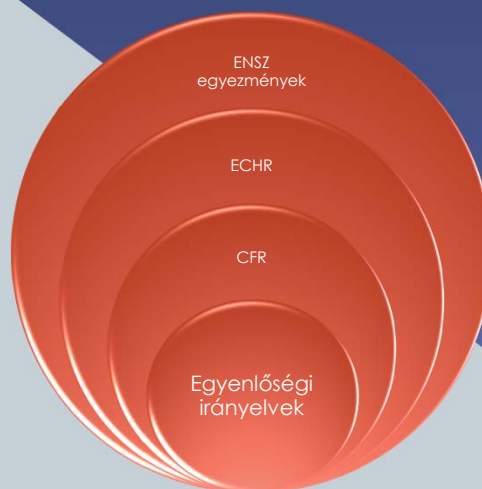
6

Az egyenlőséghez való jog Európában



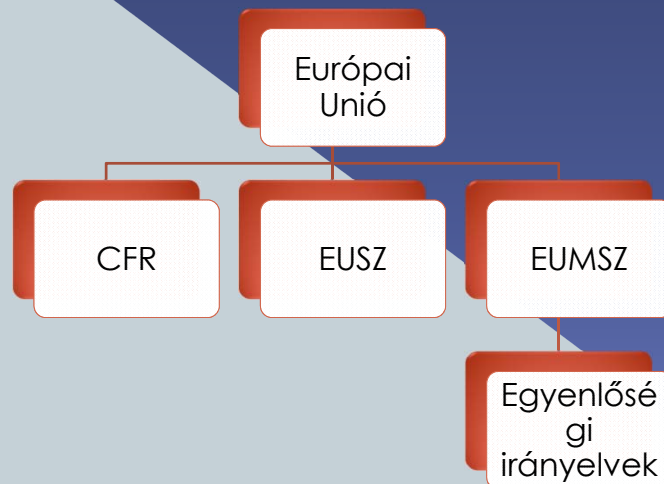
7

Az egyenlőséghez való jog: jogi keretek



8

Lisszaboni Szerződés 2009.



9

Lisszaboni Szerződés: EUSZ

- ◉ Lefekteti az EU céljait és célkitűzéseit, középpontjában az egyenlőséggel és egyéb emberi jogokkal
- ◉ Az Alapjogi Charta ugyanolyan státuszt élvez, mint az EUSZ és a EUMSZ: 6. cikk (1) bekezdés
- ◉ Előírja, hogy az EU csatlakozzon az EJEE-hez: 6. cikk (2) bekezdés
- ◉ Az alapvető jogok az EJEE és a tagállamok joga alapján az uniós jogrend részét képezik mint annak általános elvei: 6. cikk (3) bekezdés

10

Lisszaboni Szerződés: EUSZ

- ◉ Szabályozza az Unió működését és megállapítja hatásköreinek a területeit
- ◉ Jogkör egyenlőségi irányelvek kidolgozására nem, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján: 19. cikk (Az 1999. évi Amszterdami Szerződés korábbi 13. cikke):
 - Faji egyenlőségről szóló irányelv 2000/43/EK
 - Keretirányelv 2000/78/EK
 - Áruk és szolgáltatások irányelv 2004/113/EK
 - Átdolgozott foglalkoztatási irányelv 2006/54/EK
- ◉ **Megjegyzés:** A 2008-as horizontális irányelv javaslat (a keretirányelv kiegészítésére) nem valósult meg

11

Alapjogi Charta

- ◉ 2000 decemberében fogadták el, de csak 2009. december 1-től vált jogilag kötelező érvényűvé
- ◉ A méltóság, szabadság, egyenlőség, szolidaritás, polgárok jogai és igazságosság területeivel kapcsolatban lefedtetni az uniós polgárok legfontosabb emberi jogait, ahol az Unió hatáskörrel rendelkezik
- ◉ A Charta valamennyi uniós intézményre, jogszabályra, politikára és az uniós jogszabályokat végrehajtó tagállamra vonatkozik
- ◉ A Chartát az Európai Unió Bírósága közvetlenül végrehajthatja
- ◉ A nemzeti bíróságoknak bármilyen uniós jog (az egyenlőségi irányelveket is beleértve) alkalmazásával járó esetekre alkalmazniuk kell a Chartát



12

Alapjogi Charta

A megkülönböztetésmentességhez való jog

„Tilos **minden** megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, **genetikai tulajdonság, nyelv**, vallás vagy meggyőződés, **politikai vagy más vélemény**, nemzeti kisebbséghez tartozás, **vagyoni helyzet, születés**, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés”: 21. cikk (1) bekezdés

13

Alapjogi Charta

	Egyenlőségi irányelvek	Charta: 21. cikk
Státusz	Általános jog	Magasabb: alkotmányos
Hatás		Ne alkalmazzák az összeegyeztethetetlen nemzeti jogszabályokat Nyilatkozatok ott, ahol az uniós jog összeegyeztethetetlen a Chartával
Alkalmazás	tagállamok	Tagállamok és uniós intézmények (pl. javasolt jogszabályok)
Jellemzők	Hat meghatározott jellemzőre korlátozódik	Szélesebb körű (pl. politikai vélemény, nyelv)

14

Charta: esettanulmány a nemzeti joggal való kapcsolatról

Egenberger C-414/16. sz. ügy, 2018. április 17.

Kérdés: Összeegyeztethető-e a német jog a keretirányelvvel és a CFR-rel?

Tények:

Munkavállalási kérelem egy német jótékonyági szervezetnél, követelmény, hogy a protestáns egyház tagja legyen. E. jelentkezett, de nem hívták be interjúra

Megállapítás: A keretirányelvben valódi alkalmazási feltételként szereplő kivétel szükségességét bizonyítani kell, és ez a feltétel arányos legyen

Az irányelv összhangban áll a CFR 21. cikkével

Nem alkalmazható a CFR-rel nem összeegyeztethető nemzeti jog



15

Charta: esettanulmány az egyenlőségi irányelvekkel való kapcsolatról

Achats, C-236/09 sz. ügy, 2011. március 1.

Kérdés: Összeegyeztethető-e a nemek közötti egyenlőségről szóló irányelv a CFR-rel?

Tények:

Egy nem kormányzati szervezet keresetet nyújtott be a belga kormány ellen, hogy nyilvánítsák semmisnek azt az egyenlőségről szóló belga jogszabályt, amely megengedi biztosítási ügyekben a nemi alapú megkülönböztetést (pl. életbiztosítás, járművezetés)

Belgium egyenlőségről szóló jogszabályai végrehajtották az árukrol és szolgáltatásokról szóló 2004/113/EK irányelvet, amely megengedett ilyenfajta megkülönböztetést

Hivatkozás az EUB-re az irányelv értelmezésével kapcsolatban

16

Alapjogi Charta

Achats, C-236/09 sz. ügy, 2011. március 1.

Megállapítás:

A 4. cikk értelmében tilos a nemi hovatartozáson alapuló közvetlen és közvetett megkülönböztetés az áruk értékesítése és szolgáltatások nyújtása tekintetében

Az 5. cikk (1) bekezdése a 2007. december 21. után kötött biztosítási szerződésekben kizárja „... a biztosítási, illetve azzal kapcsolatos pénzügyi szolgáltatások alkalmazásakor a biztosítási díjak és juttatások számításában a nemi hovatartozás tényezőként történő számbavételét az egyének biztosítási díjaiban és juttatásaiban .

Kivétel

5. cikk (2) bekezdés: az 5. cikk (1) bekezdésétől függetlenül a nemi hovatartozás „vonatkozó és pontos biztosításmatematikai és statisztikai adatok alapján” alkalmazható a kockázatelemzésben meghatározó tényezőként

Csak a 2007. december 21. előtt kötött szerződésekre vonatkozik;

A tagállamok feladata, hogy a nemi hovatartozás biztosításmatematikai tényezőként történő alkalmazására vonatkozó adatokat összeállítsák és közzétegyék, és a döntésüket 2012 decemberében felülvizsgálják

17

Alapjogi Charta

Achats C-236/09 sz. ügy, 2011. március 1.

Megállapítás:

A4. preambulumbekezdés hivatkozik a férfiak és nők közötti egyenlőségre, mint az EU egyik alapelve

A Charta 21. cikke tiltja többek között a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetést

A 23. cikk előírja a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen

Az 5. cikk (2) bekezdésén alapuló eltérésnek nincsen időbeli korlátja

Az 5. cikk (2) bekezdése „nem egyeztethető össze a 21. és 23. cikkel”, és 2012. december 21-től érvénytelen.

A biztosítók kötelesek megváltoztatni a politikájukat, a tagállamok pedig a nemzeti jogszabályukat.



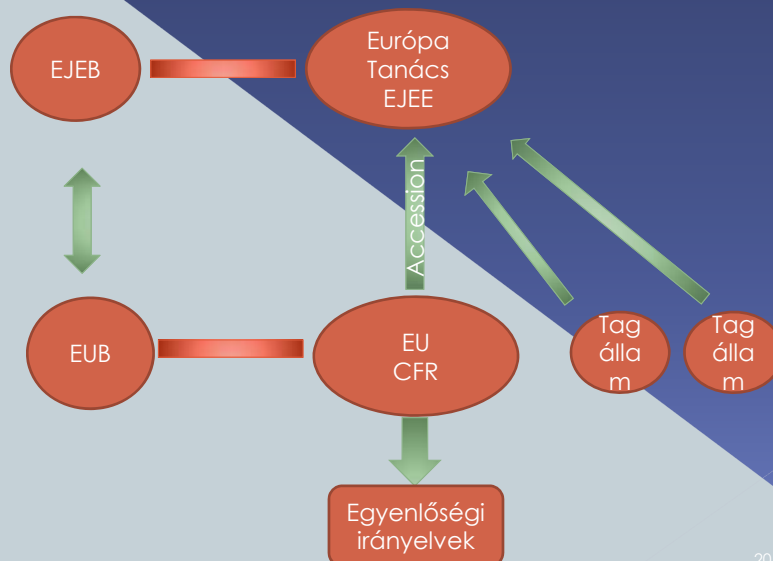
18

Az EU és az Európa Tanács



19

Az EU és az Európa Tanács



20

Az EU csatlakozása az EJEE-hez

- ◉ Az EUSZ előírja, hogy az EU csatlakozzon az EJEE-hez: 6. cikk (2) bekezdés
- ◉ Jelenleg az EJEE az uniós jog **általános alapelveit** képezi, de nem kötelező az EU intézményei számára, **így marad egy hézag mind a védelemben, mind a végrehajtásban**
- ◉ A csatlakozás lehetővé teszi az uniós polgárok számára, hogy az EJEB előtt indíthassanak keresetet, ha azzal vádolják az uniós intézményeket vagy a tagállamokat, hogy az uniós jogszabályok végrehajtása során megsértették az EJEE-t
- ◉ **A 2013. áprilisi megállapodás tervezetét az EUB elutasította: 2/13 vélemény, 2014. december 18.**
A megállapodás tervezet nem óvja kellő mértékben az EU autonómiáját
- ◉ A csatlakozási folyamat megtorpant.

21

Az uniós irányelvek és az EJEE



22

Az uniós irányelvek és az EJEE

	Egyenlőségi irányelvek	EJEE (14. cikk)
Hatókör	Hat védett jellemző	14. cikk: szerepel benne a „vagy egyéb helyzet”, pl. rab
Az alapkoncepciók értelmezése	Közvetlen és közvetett megkülönböztetés	Közvetlen és közvetett megkülönböztetés (de figyelem: a közvetlen megkülönböztetés indokolható)
Az egyéb jogokhoz fűződő kapcsolat	Megkülönböztetés a foglalkoztatás területén	Be kell vonni egy további jogot Példák: -Vallásszabadság és megkülönböztetés (vallásos öltözet viselése a munkahelyen); - családi élet és megkülönböztetés (pl. szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés)

Esettanulmány: valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság



- Valláson alapuló megkülönböztetés: Európában jelenleg a legfontosabb kérdés, különösen a muszlimokkal szemben: 2017-ben csaknem minden 5. számolt be vallási megkülönböztetésről, míg 2018-ban csak minden 10.: FRA <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>
- A valláson alapuló megkülönböztetés és mások jogainak a kapcsolata (pl. szexuális irányultság)
- 2017-ig nincsen vallási megkülönböztetés miatt eset az EB előtt: az EJEE esetek szolgálnak útmutatóként

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság



Vallásszabadság

- Gondolatszabadság: 9. cikk (1) bekezdés
- Vallásgyakorlás joga
- Korlátozások csak akkor:
„amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.” 9. cikk (2) bekezdés
- Lehetséges munkahelyi korlátozások:
 - öltözködési szabályok; egészség és biztonság; munkanapok; mások jogainak a védelme.

25

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság



- **Eweida v UK, Chaplin v UK**, Emberi Jogok Európai Bírósága, 2013. január 15.
- Az Esélyegyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság beavatkozása
- A vallási megkülönböztetés miatti keresetek kapcsolata a 9. és a 14. cikkben szereplő jogokkal
- Melyek a munkahelyi vallásgyakorláshoz való jog legfőbb elemei?

26

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Eweida v UK, Chaplin v UK

- Sikertelen közvetlen és közvetett valláson alapuló megkülönböztetés miatt keresetek az Egyesült Királyság belföldi bíróságai előtt
- Helyesen alkalmazták-e az Egyesült Királyság belföldi bíróságai a megkülönböztetést tiltó hazai törvényt, összhangban a 9. és a 14. cikkel?

27

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Eweida v UK, Chaplin v UK Megállapítás:

Eweida, 5 szavazat 2 ellenében a 9. cikk megszegése mellett Chaplin, egyhangúlag a 9. cikk megszegése ellen

- A bíróság hangsúlyozta a vallásszabadsághoz való jog fontosságát és az államok pozitív kötelezettségét annak védelmére a magánszektorban

Egy kereszt vagy egyéb megnyilvánulás látható viselésének nem szükséges egy vallás **kötelező előírásának** lennie ahhoz, hogy védelmet élvezzen

Az a tény, hogy egy alkalmazott képes **munkahelyet váltani**, nem lehetne meghatározó a tekintetben, hogy volt-e összeütközés a 9. cikkben foglalt jogokkal, ugyanakkor **szerepet játszik annak eldöntésében, hogy a politikák megfelelőek voltak-e**

28

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Eweida v UK, Chaplin v UK

Idevágó elvek közvetett vallásos megkülönböztetési keresetekhez:

Eweida

- Az egyenruha előírása a professzionális arculat és márká érdekében jogszerű célnak minősül
- Az intézkedések azonban nem voltak arányosak, mert:
 - (a) Más vallásos csoportok viselhetek vallásos öltözetet a BA egyenruhájával együtt
 - (b) A BA megváltoztatta az egyenruha szabályzatát, hogy megengedje a vallásos holmik viselését

Chaplin

- A kórházi nővérek öltözködési szabályzata egészségügyi és biztonsági okokból született
- A beakadó holmik felsérthetik a betegeket
- Semmilyen egyéb vallásos csoport sem viselhetett vallásos holmikat

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15 2017. március 14

Tények: Achbita egy recepciósként dolgozó muszlim. Íratlan szabály, hogy egyetlen G4S dolgozó sem viselhet vallási, filozófiai vagy politikai meggyőződésre utaló látható jelet.



A. szeretett volna iszlám fejkendőt viselni, figyelmeztették, hogy ez ellentmond a semlegesség politikájának, majd a vállalat hivatalosan is bevezetett egy szabályzatot.

Megállapítás:

A vallás és a vallásszabadság jelentését az EJEE 9. cikkével összhangban kell értelmezni

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Megállapítás:

Nem történt **közvetlen megkülönböztetés**, mivel a szabályzat valamennyi vallásos, filozófiai és politikai meggyőződésre vonatkozott

A közvetett megkülönböztetésről:

- A semlegesség célja törvényes volt, összhangban állt a CFR 16. cikkében szereplő üzleti tevékenységhez való joggal;
- A cél összhangban áll az Eweida ügyben az EJEE alapján hozott döntéssel;
- A politika „**megfelelő**”, amennyiben “valóban koherens és rendszeres módon követik”
- A politika „**szükséges**”, amennyiben csak azon munkavállalókra vonatkozik, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek
- Nemzeti bíróságok számára, hogy dönthessenek a közvetett megkülönböztetésről

31

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Elemzés:

A közvetett megkülönböztetésről:

- Nem vették kellően tekintetbe a 9. cikk státuszát, amely a vallásszabadságról rendelkezik, valamint, hogy az elsőbbséget élvezhet az üzleti érdekekkel szemben;
- Eweida ügy döntött, hogy a 9. cikkben foglalt jogokat MEGSÉRTETTÉK;
- A politika „**megfelelő**”, amennyiben “valóban koherens és rendszeres módon követik”: ha minden vallásra vonatkozik, miért mindig megfelelő és arányos?
- A politika „**szükséges**”, amennyiben csak azon munkavállalókra vonatkozik, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek: vallásos jelképek megmutatása mennyiben befolyásolná a professzionális megjelenését vagy azt a képességét, hogy semlegesen bányon az ügyfelekkel?

32

Valláson alapuló megkülönböztetés és vallásszabadság

Bouagnaoui v Micropole C-188/15 (Franciaország), 2017. március 14.

Tények: Bouagnaouit projektmérnökként alkalmazták, és iszlám fejkendőt viselt. Az ügyfél tiltakozott, és kérte, hogy ne viselje. B.-t elbocsátották, mert megtagadta a levételét.

Valódi szakmai követelménye-e a munkáltató halandósága, hogy tekintetbe vegye egy ügyfélnek a fejkendő levételére irányuló kérését: keretirányelv 4. cikk (1) bekezdés

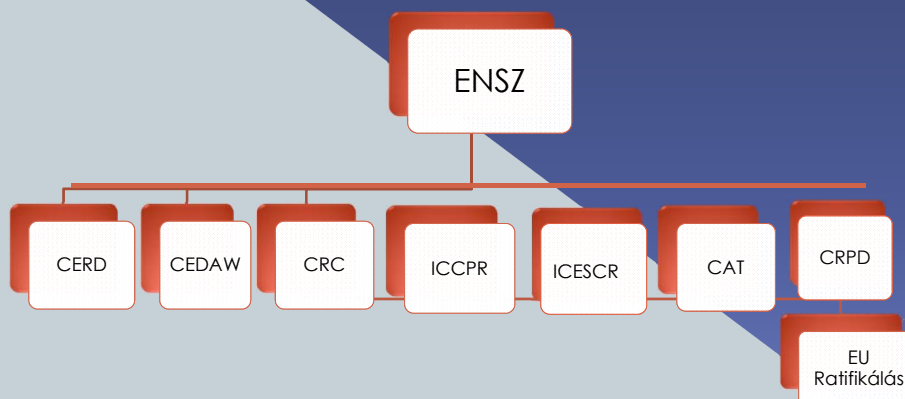
Megállapítás:

- A kivételt korlátozott módon kellene értelmezni;
- Csak arra az esetre érvényes, amikor „az érintett foglalkozási tevékenység jellege” vagy „ végrehajtásának feltételrendszere” megköveteli egy jellemzőt;
- Nincsen általános politika: az ügyfelek kívánságainak szubjektív megítélése nem releváns;
- Nincsen valódi szakmai követelmény, közvetlen megkülönböztetés
- Ugyanerre az eredményre jutott a Court of Cassation (semmitőszék) 2017. november 22-én

MICROPOL
Driving Distinction

33

Az EU és az ENSZ



34

A CRPD ratifikálása az EU-ban



35

A CRPD ratifikálása az EU-ban

- Az Egyezmény 2008. május 3-án lépett hatályba, és az EU 2011. január 11-én ratifikálta
- Az első nemzetközi emberi jogi egyezmény, amit az Unióban ratifikáltak: egyéb ENSZ egyezmények ratifikálása?
- A CRPD kötelező az EU intézményeire és jogára

36

A CRPD ratifikálása az EU-ban: következmények

- Az EU joga nem teljesen összeegyeztethető a CRPD-vel:
 - nem véd a fogyatékoságon alapuló megkülönböztetéstől a szolgáltatások, lakhatás, oktatás és egészségügy területén (lásd a javasolt irányelvet)
 - A CRPD Bizottság záró észrevételei az EU-ról, 2015.10.02.
- A CRPD lényeges a fogyatékoságon alapuló megkülönböztetésre vonatkozó jog értelmezése szempontjából
 - a fogyatékoság jelentése
 - ésszerű intézkedések előírása



37

Ítélezési gyakorlat fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés esetén

Chacon Navas C-13/05. sz. ügy, 2006. július 11.

A fogyatékoság jelentése

A 2000/78/EK keretirányelv nem határozza meg a fogalmat

Határozat: hivatkozása szerint olyan „korlátozottság, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintett személyt akadályozza a szakmai életben való részvételben”, és ez a korlátozottság valószínűleg „hosszan tartó”.

A betegség önmagában nem fogyatékoság

38

Ítélezési gyakorlat fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés esetén

Ring C-335/11.sz. és Werge Germany C-337/11. sz. ügy, 2013. április 11.

Tények:

- Ms. Ring egy lakásszövetkezetnél dolgozott, és állandó keresztcsonti fájdalomtól szenvedett. Ms. Werge irodai asszisztensként dolgozott, és egy autóbaleset során ostromsapás sérülést szenvedett
- Mindkettőjüket elbocsátották, mivel a munkaszerződésük lehetővé tette az egy hónapos felmondási idővel történő elbocsátást abban az esetben, ha egy 12 hónapos időszak alatt összesen 120 napig betegek
- A felperesek azzal érveltek, hogy fogyatékosok, és ésszerű alkalmazkodásként részmunkaidős munkát kellett volna felkínálni a számukra

39

Ítélezési gyakorlat fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés esetén

Ring C-335/11. sz. és Werge Germany C-337/11. sz. ügy, 2013. április 11.

Megállapítás:

Mivel az EU ratifikálta a CRPD-t, a 2000/78 irányelvet **lehetőség szerint azzal összhangban kell értelmezni**

A CRPD (1. cikk) alapján alkalmazott fogalom meghatározás:

„minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

40

Ítélezési gyakorlat fogyatékoság esetén

Ring C-335/11.sz. és Werge C-337/11.sz. ügy, 2013.
április 11.

Megállapítás:

- Egy betegség minősülhet fogyatékoságnak, ha együtt jár vele:

„ olyan korlátozottság, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó”

- A munkaórák számának csökkentése minősülhet ésszerű alkalmazkodásnak

Kaltoft C-354/13.sz. ügy, Dánia, 2014. december 18.:
az elhízás hasonló megközelítése



41

Következtetések

- Aktuális fenyegetést jelent az uniós tagságra és az EU értékeire
- Az egyenlőségi irányelvek szorosan kapcsolódnak az EU, az ET és az ENSZ emberi jogi kereteihez, és elengedhetetlen ennek a kapcsolatnak a megértése
- Az egyenlőségi irányelvek és az EU, az ET és az ENSZ vonatkozó jogi keretei nélkülözhetetlenek az emberi jogok tiszteletben tartásának és a megkülönböztetés elleni védelemnek a fenntartásához



42