

I. TÖRVÉNY AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL HOLLANDIÁBAN

I. FEJEZET

*A személyekkel való egyenlő bánásmód
vallásukra, személyes vagy
politikai meggyőződésükre,
faji hovatartozásukra, nemükre, nemzetiségükre,
heteroszexuális vagy homoszexuális orientációjukra
vagy családi állapotukra való tekintet nélkül*

1. § E törvény és egyéb e törvényen alapuló rendelkezések alkalmazása céljából:

- a) diszkrimináció: a közvetlen és közvetett diszkrimináció;
- b) közvetlen diszkrimináció: vallás, személyes vagy politikai meggyőződés, faji hovatartozás, nem, nemzetiség, heteroszexuális vagy homoszexuális orientáció, illetve családi állapot alapján történő személyek közötti megkülönböztetés;
- c) közvetett diszkrimináció: más jellegzetesség vagy magatartás alapján közvetlen diszkrimináció eredményező megkülönböztetés.

2. § (1) A diszkrimináció tilalma nem vonatkozik az olyan közvetett diszkriminációra, amely tényszerűen indokolt.

(2) A nemi alapon történő diszkrimináció e törvényben megfogalmazott tilalma nem vonatkozik

- a) az olyan esetekre, amelyekben a nem a meghatározó tényező, illetve
- b) a nők védelmével, különösen a terhesség és anyaság védelmével kapcsolatos esetekre.

(3) A diszkrimináció e törvényben megfogalmazott tilalma nem vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a megkülönböztetés célja a nők vagy egy meghatározott etnikai vagy kulturális kisebbségi csoporthoz tartozók előnyös helyzetbe hozatala avégett, hogy megszűnjenek vagy csökkenjenek a tényleges egyenlőtlenségek, feltéve, hogy a megkülönböztetés e céllal ésszerű arányban áll.

(4) A faji alapon történő diszkrimináció e törvényben megfogalmazott tilalma nem vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a faji megjelenés meghatározó tényező.

(5) Az állampolgárság alapján történő diszkrimináció e törvényben megfogalmazott tilalma nem vonatkozik azokra az esetekre,

- a) amelyekben a megkülönböztetés általánosan kötelező jogszabályokon, vagy a nemzetközi jog írott vagy íratlan szabályain alapul és
- b) amelyekben az állampolgárság meghatározó tényező.

MI AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BIZOTTSÁG?

Az Egyenlő Bánásmód Bizottság független szakmai szervezet. A kormány által alapított szervezethez megkülönböztető bánásmódról szóló panaszokkal lehet segítségért fordulni.

MIT TESZ A BIZOTTSÁG?

A Bizottság megvizsgálja a beérkezett panaszokat annak érdekében,

hogyan megállapítsa: vajon az egyenlő bánásmódot előíró jogszabályokat megsértették-e. A Bizottság a következő okok miatti megkülönböztető bánásmóddal foglalkozik:

- vallás
- személyes meggyőződés és vélemény
- politikai nézetek
- faji hovatartozás
- nem
- nemzetiség

– szexuális preferenciák
– családi állapot

Ezt a nyolc okot „diszkriminációs okoknak” hívják. Tilos ezen az alapon különbséget tenni a személyek között a következő helyzetekben:

– A munkáltató és munkavállaló közötti munkakapcsolat során. Bármely, a munkával kapcsolatos területen tilos megkülönböztető bánásmódot alkalmazni, az állás-

(6) A (2), (3) és (5) b, bekezdésben meghatározott esetek részleteit rendelet határozza meg.

3. § E törvény nem vonatkozik

- a) a vallási közösségek és azok független szervezetei, valamint az egyéb lelki közösségek belső szabályaira;
- b) a lelkeszi hivatal betöltésére.

4. § E törvény nem érinti

- a) az esélyegyenlőségről szóló törvényt;
- b) a polgári törvénykönyv 1637. § i–j., 1639. § e., és 1639. § h. pontjait;
- c) az e törvény előtt hatályba lépett bármely törvény alapján fennálló vagy abból fakadó diszkriminációt.

5. § (1) Tilos diszkriminációt alkalmazni

- a) nyilvános álláshirdetésben vagy a munkahelyi üresedés betöltésére vonatkozó eljárásokban;
 - b) munkaviszony létesítésével vagy megszüntetésével kapcsolatban;
 - c) köztisztviselők kinevezésével vagy felmentésével kapcsolatban;
 - d) alkalmazási feltételekkel kapcsolatban;
 - e) az alkalmazottak az alkalmazást megelőző vagy az alatt történő oktatásban vagy képzésben való részvételének engedélyezésével kapcsolatban;
 - f) előléptetéssel kapcsolatban.
- (2) Az (1) bekezdés nem korlátozza
- a) a vallási vagy világnézeti elveken alapuló intézmények szabadságát olyan követelmények meghatározásában, amelyek, figyelembe véve az intézmény célját, szükségesek egy adott állással járó feladatok ellátásához. E követelmények azonban nem eredm-

nyezhetnek diszkriminációt pusztán a politikai meggyőződés, faji hovatartozás, nem, nemzetiség, heteroszexuális vagy homoszexuális orientáció vagy családi állapot alapján.

b) a politikai elveken alapuló intézmények szabadságát olyan követelmények meghatározásában, amelyek, figyelembe véve az intézmény célját, szükségese-
sek egy adott állással járó feladatok ellátásához. E követelmények azonban nem eredményezhetnek diszkriminációt pusztán a politikai meggyőződés, faji hovatartozás, nem, nemzetiség, heteroszexuális vagy homoszexuális orientáció vagy családi állapot alapján.

(3) Az (1) bekezdés nem vonatkozik az olyan követelményekre, amelyek, tekintettel a munkaviszony magántermészetére, ésszerűen előírhatók.

(4) Az (1) bekezdés nem vonatkozik a politikai véleményre vonatkozó követelményekre, amelyek ésszerűen előírhatók közigazgatási vagy tanácsadó testületekbe való kinevezés során.

(5) Az (1) bekezdés nem vonatkozik a politikai véleményre vonatkozó követelményekre, amelyek ésszerűen előírhatók bizalmas állásra való kinevezés során.

(6) Az (1) bekezdés d) pontja nem vonatkozik a családi állapot alapján a nyugdíjellátással kapcsolatos megkülönböztetésre.

6. § Tilos a diszkrimináció a szabadfoglalkozás körülményei, az ahhoz való hozzáférés, valamint a szabadfoglalkozás folytatása és az e téren való fejlődés lehetőségeivel kapcsolatban.

7. § (1) Tilos a diszkrimináció az áruk és szolgáltatások terén, az e tárgyú megállapodások megkötésé-

hirdetésektől a tényleges alkalmazásig. Ugyancsak tilos a fizetés, szabadságolás, előléptetés és a tanulmányok folytatásának lehetősége terén diszkriminálni. Ezek a szabályok a szabadfoglalkozásúakra, tehát ügyvédekre, közjegyzőkre és orvosokra is ugyanúgy vonatkoznak.

– Az áruk és szolgáltatások területén. Mindenkiel ugyanúgy kell bánni, ha biztosítást kíván kötni, lakást akar bérelni, bankszámlát akar nyitni, a telefont akarja beszereztetni és bármilyen hasonló helyzetben.

– Az oktatási és munkavállalási lehetőségekről való tájékoztatás során.

Ha úgy érzi, hogy e helyzetek valamelyikében diszkrimináció érte, a Bizottsághoz fordulhat panasszal.

A KÖZVETLEN ÉS KÖZVETETT DISZKRIMINÁCIÓ

A Bizottság „közvetlen” és „közvetett” diszkriminációval kapcsolatos panaszokkal foglalkozik. A köz-

vetlen diszkrimináció azt jelenti, hogy valakit a fent említett diszkriminációs okok miatt megkülönböztető bánásmód ért. Ha valaki azért nem bérelhet ki egy házat, mert homoszexuális, akkor közvetlen diszkrimináció érte. Közvetett diszkriminációról van szó akkor, ha egy látszólag semleges követelményt kell teljesíteni, de ez közvetve diszkriminációt eredményez. Példa a közvetett diszkriminációra, ha a virághagyma-hámozáshoz egy álláshirdetés folyékony holland nyelvtudást követel. Ez semleges követelménynek tűnik, a gyakor-

ben, végrehajtásában és megszüntetésében, az oktatási intézmény vagy karrier megválasztásával kapcsolatos tanács- és információadás terén, ha a diszkrimináció elkövetése:

a) vállalkozás folytatása vagy foglalkozás gyakorlása közben történik;

b) a közszolgálat által történik;

c) a lakástügyi, szociális szolgáltató, egészségügyi, művelődési vagy oktatási területen működő intézmények által történik, vagy

d) vállalkozást nem folytató, vagy foglalkozást nem gyakorló magánszemélyek által történik, amennyiben nyilvános ajánlatot tettek.

(2) Az (1) bekezdés nem befolyásolja a oktatási magánintézmények szabadságát olyan felvételi vagy oktatásban való részvételi követelmények meghatározására, amelyek, figyelembe véve az intézmény célját, szükségese az intézmény elveinek való megfeleléséhez. E követelmények azonban nem eredményezhetnek diszkriminációt pusztán a politikai meggyőződés, faji hovatartozás, nem, nemzetiség, heteroszexuális vagy homoszexuális orientáció vagy családi állapot alapján. A nemi alapon történő megkülönböztetés csak akkor megengedett, amennyiben az intézmény különleges természete ezt megköveteli, és a különböző nemű tanulóknak vagy hallgatóknak azonos létesítmények állnak rendelkezésükre.

(3) Az (1) bekezdés a, és d, pontja nem vonatkozik azokra a követelményekre, amelyek, tekintettel a jogviszony alapját képező körülmények magántermesztére, ésszerűen alkalmazhatók.

8. § (1) Ha a munkáltató az 5. §-t megszegve, vagy azon az alapon szünteti meg a munkavállaló munka-

viszonyát, hogy a munkavállaló az 5. §-ra hivatkozott, a munkaviszony megszüntetése érvénytelen.

(2) Az általános államigazgatási jogi törvény 8. fejezetét nem érintve, a munkavállaló az (1) bekezdésre a munkaviszony megszüntetéséről szóló figyelmeztetést követő két hónapon belül, vagy – amennyiben a munkáltató figyelmeztetés nélkül szüntette meg a munkaviszonyt – a munkaviszony megszüntetésétől számított két hónapon belül hivatkozhat. A munkaviszony megszüntetésének érvénytelenségére a munkáltató értesítésével lehet hivatkozni. Az (1) bekezdés szerinti munkaviszony-megszüntetés nem vonja maga után a munkáltató kártérítési felelősségét. Hat hónapon túl a munkaviszony érvénytelen megszüntetésére e bekezdés szerint többé nem lehet hivatkozni.

9. § E törvénnyel ellentétes szerződési rendelkezések semmissek.

10. § (Hatályon kívül helyezve.)

II. FEJEZET

Az Egyenlő Bánásmód Bizottság

11. § (1) Létre kell hozni az Egyenlő Bánásmód Bizottságát (továbbiakban: Bizottság).

(2) A Bizottság feladatainak ellátása érdekében tagjaiból albizottságokat hozhat létre.

12. § (1) A Bizottság írásbeli kérelem alapján vizsgálatot folytathat annak megállapítására, hogy e törvény,

latban azonban lehetővé teszi az etnikai kisebbségek megkülönböztető bánásmódját – hiszen nekik nehezebb lesz ezt a követelményt teljesíteni, és a folyékony holland tudás nem feltétele a hagymahamozásnak. Egy másik példa: egy vállalat csak a teljes munkaidőben dolgozóknak biztosít képzést, a részmunkaidőben dolgozóknak nem. A vállalat számára megtiltható ez a gyakorlat, ha a részmunkaidőben dolgozók többsége nő, míg a teljes munkaidőben dolgozók főleg férfiak. Ebben a helyzetben a nőket nem kezelik egyenlően.

KI FORDULHAT PANASSZAL A BIZOTTSÁGHOZ?

Amint az előbb is említettük, bárki, aki úgy érzi, hogy megkülönböztető bánásmód éri, kérheti a Bizottságot, hogy vizsgálja meg az ügyét. Magánszemélyként csak az fordulhat a Bizottsághoz panasszal, akit személyesen ért hátrány. Például ha egy ügyintézői állásra csak nők jelentkezhetnek, férfiak csak akkor adhatnak be panaszt, ha az álláshoz szükséges képzettséggel rendelkeznek.

Amennyiben nem szeretné személyesen benyújtani panaszát, megkérhet valaki mást, hogy képviselőjeként tegye meg. Képviselő lehet a rokona, egy szakszervezet vagy nyomásgyakorló csoport, például egy diszkriminációellenes szervezet. Ők meghatalmazott képviselőjeként járhatnak el, és az Ön érdekében részt vehetnek az eljárásban. Ha azonban mást hatalmaz meg képviselőjével, az nem jelenti azt, hogy megőrizheti névtelenségét.

Nyomásgyakorló csoportok a Bizottsághoz önállóan is fordulhat-

az esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontja szerint diszkrimináció történik, vagy történt-e. A Bizottság a vizsgálat eredményét nyilvánosságra hozhatja. A Bizottság hivatalból is kezdeményezhet vizsgálatot annak megállapítására, hogy a közszolgálat vagy a társadalom egyes területein történik-e szisztematikus diszkrimináció. A Bizottság e vizsgálat eredményét nyilvánosságra hozhatja.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kérelem előterjesztésére jogosult:

a) az a személy, aki úgy látja, hogy e törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontja szerint diszkrimináció áldozatává vált;

b) az a természetes vagy jogi személy, illetve hatóság, amely szeretné megtudni, hogy elkövetett-e ezen törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontja alapján diszkriminációt;

c) az e törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontja szerinti diszkriminációval kapcsolatos viták eldöntéséért felelős személy;

d) az üzemi tanács vagy az általános közszolgálati szabályzat XIX. fejezetében meghatározott bizottság, amennyiben véleménye szerint e törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontja értelmében diszkrimináció történik azon társaságon vagy közszolgálati egységen belül, ahova kinevezték;

e) az a teljes jogkörrel felruházott jogi személy, amely alapító okirata vagy alapszabálya értelmében képviseli mindazokat, akiknek védelme e törvény, az

esélyegyenlőségről szóló törvény, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontjának célja.

(3) Amennyiben a (2) bekezdés d, és e, pontjában meghatározott írásbeli kérelem olyan személyeket nevez meg, akik állítólag hátrányba kerültek, vagy amennyiben a Bizottság hivatalból kezdeményezett vizsgálata ilyen személyekkel kapcsolatos, a Bizottság értesíti az érintettet a tervezett vizsgálatról. Amennyiben az előző mondatban említett személyek írásban kijelentik, hogy nem járulnak hozzá a vizsgálatba való bevonásukhoz, úgy a Bizottság vizsgálata vagy értekelése nem terjedhet ki rájuk.

13. § (1) A Bizottság vizsgálatot indít. Írásbeli és indokolt megállapításait megküldi a kérelmezőnek, a diszkrimináció állítólagos elkövetőjének, illetve, amennyiben nem esik egybe a kérelmező és az áldozat, a diszkrimináció áldozatának.

(2) A Bizottság megállapításai megküldésével egyidejűleg ajánlásokat is megfogalmazhat a diszkrimináció állítólagos elkövetőjéhez.

(3) A Bizottság az érintett miniszternek, valamint belátása szerint munkáltatók, munkavállalók, szakmák, köztisztviselők, áruk és szolgáltatások fogyasztóinak szervezeteihez, valamint tanácsadó testületeknek is továbbíthatja megállapításait.

14. § (1) A Bizottság nem indít vizsgálatot abban az esetben, ha:

a) a 12. § (2) bekezdése szerinti kérelem nyilvánvalóan megalapozatlan;

b) a kérelmező érdeke vagy a kérdéses magatartás jelentősége nyilvánvalóan elenyésző;

nak panasszal. Ilyen szervezetek vagy társaságok azonban csak akkor nyújthatnak be panaszt, ha azokat az egyenlő bánásmódot előíró jogszabályok által védett személyek érdekeinek képviselőjévé hozták létre. Üzemi tanácsok és bizottságok is előterjeszhetnek a Bizottságnál panaszt, az ilyen panaszok azonban csak a saját vállalatuknál vagy szervezetüknel előforduló megkülönböztető bánásmódra irányulhatnak. Ezenfelül munkáltatók vagy más szervezetek saját szabályzataikat is benyújthatják a Bizottsághoz azért,

hogy az megvizsgálja, a szabályzat megfelel-e a törvényi előírásoknak.

HOGYAN TÖRTÉNIK AZ ELJÁRÁS?

A panasz benyújtását követően a Bizottság megvizsgálja annak elfogadhatóságát. Ezért történhet az, hogy a Bizottság nem hozhat döntést, ha a diszkrimináció életkorral vagy fogyatékkal kapcsolatos. Amennyiben a panasz elfogadható, a Bizottság vizsgálatot indít. A Bi-

zottság meghallgatja a kérelmezőt és a „másik felet” (aki Ön szerint diszkriminációt követ el), valamint mindkét fél számára biztosítja a másik észrevételeire való reagálást. A Bizottság harmadik feleket (például tanúkat) is kötelezhet arra, hogy információt adjanak az ügygel kapcsolatban. Ennek indoka az, hogy – ugyanúgy, mint a bíróság előtt – bizonyítékok szükségesek a panasz alátámasztására. Mondhatjuk tehát azt is, hogy a Bizottság olyan, mint egy igazságszolgáltatási szerv. Fontos különbség azonban a bírósági eljárással szem-

c) a 12. §-ban említett diszkrimináció megtörténte óta eltelt idő miatt a vizsgálatot többé nem lehet ésszerűen lefolytatni.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetekben a Bizottság írásban, indokait megjelölve értesíti a kérelmezőt.

15. § (1) A Bizottság bírósági keresetet is előterjeszthet annak megállapítására, hogy a magatartás e törvénnyel, az esélyegyenlőségről szóló törvénnyel, illetve a polgári törvénykönyv 1673. § i–j. pontjával ellentétes, kérve az ilyen magatartás megtiltását és a magatartás következményeinek helyrehozatalát.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott kereset nem terjeszthető elő, amennyiben a magatartás érintettje ahhoz nem járul hozzá.

16. § (1) A Bizottság – beleértve elnökét és két alelnökét – kilenc tagból, valamint ugyanennyi póttagból áll.

(2) Az elnöknek és az alelnököknek meg kell felelniük a bírósági szervezetről szóló törvény 48. § (1) bekezdésében a kerületi bíróvá történő kinevezéssel kapcsolatban meghatározott követelményeknek.

(3) A tagokat és póttagokat az igazságügyminiszter a belügyminiszterrel, a munka- és társadalombiztosítástügyi miniszterrel, az oktatás- és tudományügyi miniszterrel, valamint a jóléti, egészség- és művelődésügyi miniszterrel való egyeztetést követően nevezi ki.

(4) A bírósági szervezetről szóló törvény 11. § a 3. pont kivételével, a 12. § az (1) bekezdés e. pontja kivételével, 12a. §-a és 13. §-a, 13a. § (5) bekezdésének kivételével, 13b. § és 14a–14c. §-ok, valamint a 14d.

§ (1)–(2) bekezdései, valamint a 14e. §-a megfelelően alkalmazandók.

(5) A bírósági szervezetről szóló törvény 14d. § (2) bekezdése céljából a Legfelsőbb Bíróság a Bizottság elnökének lehetőséget ad szóbeli vagy írásbeli tájékoztatásra és az elnök álláspontjának ismertetésére a Bizottság előtt levő panasszal kapcsolatban.

(6) A Bizottság tagjainak és póttagjainak kinevezése legfeljebb hat évre szól, és újból azonnal kinevezhetők. Lemondásukat az igazságügyminiszter fogadja el.

17. § (1) A Bizottságot feladatai ellátása során az iroda segíti.

(2) A Bizottság ajánlásának megfelelően az igazságügyminiszter nevezi ki, lépteti elő, függeszti fel és menti fel az iroda személyzetét. A kinevezés, előléptetés, felfüggesztés és felmentés eseteit az igazságügyminiszter határozza meg.

(3) Az irodát vezető titkárnak meg kell felelnie a bírósági szervezetről szóló törvény 48. § (1) bekezdésében a kerületi bíróvá történő kinevezéssel kapcsolatban meghatározott követelményeknek.

18. § (1) A Bizottság feladatai ellátása során igénybe veheti az érintett miniszter által kijelölt köztisztviselők segítségét.

(2) A Bizottság feladatai ellátása során igénybe veheti olyan személyek segítségét, akik a Bizottság számára szükséges információt megadhatják.

19. § (1) A Bizottság és a Bizottság által a 17. §-ban meghatározott személyek feladataik ellátása érdekében megkérhetik az összes ésszerűen szükségesnek tekinthető információt és iratot.

ben, hogy a Bizottság saját maga is utánajárhat a szükséges információknak. További különbség, hogy a Bizottsághoz benyújtandó panasz esetén nem szükséges ügyvédet megbízni, és az eljárás ingyenes.

MEGHALLGATÁS

Amikor a Bizottság már elegendő információt összegyűjtött, lezárja a vizsgálatot, és általában egyórás meghallgatást tart. Ön és az ellenérdekű fél tanúskodhat a meghallgatáson, valamint szakértőket

is meghívhatnak. A Bizottság mindkét félhez intézhet kérdéseket, és összehasonlítja a felek álláspontját.

A meghallgatást követően a Bizottság zárt ülésen vitatja meg az ügyet. Legfeljebb nyolc héten belül határozatot hoz. Határozatában a Bizottság megállapítja, hogy az ellenérdekű fél megsértette-e a jogszabályokat vagy sem, és Ön valóban diszkrimináció áldozatává vált-e.

A Bizottság határozata fontos, azonban „jogilag nem kötelező”. Ez azt jelenti, hogy nem kényszerítheti rá a diszkriminációban vét-

kes felet a határozat végrehajtásában való együttműködésre. Mégis a gyakorlatban a Bizottság határozatait általában elfogadják, és végre is hajtják.

Gyakran a Bizottság figyelemmel kíséri az ügy alakulását a határozat meghozatala után. Például a határozatot követően a Bizottság megbeszélést folytathat annak az iparágnak a képviselőivel, ahol a diszkrimináció történt. Ezt a Bizottság annak reményében teszi, hogy a kommunikáció segíthet megelőzni a jövőbeli megkülönböztető bánásmódot.

(2) Az (1) bekezdés értelmében mindenki, akit hivatali vagy szakmai titoktartás nem mentesít ez alól, a Bizottság által meghatározott módon és határidőn belül köteles megadni a szükséges információkat és iratokat teljességükben és hamisítatlanul. E kötelezettség nem terheli azt a személyt, aki ezzel magát, legfeljebb másod- vagy harmadfokú közvetlen vagy közvetett rokonát, házastársát vagy volt házastársát bűncselekmény elkövetésével vádolná.

20. § (1) A Bizottság tevékenységéről évente nyilvánosságra hozandó jelentést ad ki. Az éves jelentést az érintett minisztereknek és tanácsadó testületeknek feltétlenül meg kell küldeni.

(2) E törvény hatálybalépésétől számított minden ötödik évben a Bizottság jelentést készít e törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény és a polgári törvénykönyv 1637 i–j. pontjainak gyakorlati alkalmazásáról, a jelentést a belügyminiszternek megküldi.

21. § (1) A Bizottság működésének további szabályait rendelet határozza meg, beleértve:

- a) az ügyek kezelésének módját;
- b) mindkét fél meghallgatását;
- c) a meghallgatások nyilvánosságát;
- d) a vizsgálat eredményeinek a 13. § (3) bekezdés szerinti nyilvánosságra hozatalát.

(2) Rendelet határozza meg a Bizottság tagjai és póttagjai javadalmazását, úti- és szállásköltségét és egyéb díjazását. Ugyancsak tanácsi rendelet határozza meg a Bizottság tagjainak a kinevezés időtartamának lejáta után végkielégítésre való jogosultságának szabályait.

III. FEJEZET

Záró rendelkezések

22. §–28. § (hatályon kívül helyezve)

29. § (1) Az állampolgárság alapján történő diszkrimináció e törvényben megfogalmazott tilalma nem vonatkozik a közigazgatási hatóságok nyilvános iránymutatásai alapján gyakorolt megkülönböztetésre e törvény hatálybalépésétől számított két évig.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott iránymutatások a közigazgatási hatóság jogkörének gyakorlására vonatkozó írott szabályoknak minősülnek.

33. § A belügyminiszter az igazságügyminiszter, a munka- és társadalombiztosítás-ügyi miniszterrel, az oktatás- és tudományügyi miniszterrel, valamint a jóléti, egészség- és művelődésügyi miniszterrel való megvitátást követően az e törvény, az esélyegyenlőségről szóló törvény és a polgári törvénykönyv 1637 i–j. pontjainak gyakorlati alkalmazásáról szóló, a 20. § (2) szerinti jelentést annak kézhezvételét követően haladéktalanul megküldi az államügyésznek.

34. § E törvény a Törvények és Rendeletek Közlönyében való kihirdetését követő hatodik hónap első napján lép hatályba. Királyi rendelet korábbi hatálybalépési időpontot is meghatározhat.

35. § E törvényre az egyenlő bánásmódról szóló törvényként lehet hivatkozni.

HOGYAN LEHET PANASZT ELŐTERJESZTENI?

Ha megkülönböztető bánásmód érte, és szeretné, hogy a Bizottság határozatot hozzon ügyében, a következő lépéseket kell tennie.

Írjon levelet a Bizottságnak, amelyben ismerteti panaszát. Leveleiben magyarázza el, miért érzi úgy, hogy egyenlőtlenül bántak Önnel, és jelölje meg, ki ezért a felelős. Minél több információt ad, annál jobban tudja megérteni a Bi-

zottság a panasz természetét. Ezért az összes, az ügygel kapcsolatos fontos irat másolatát küldje el a Bizottságnak. Ha például munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos panasz van, küldje el a Bizottságnak munkaszerződésének, munkáltatójával folytatott levelezésének, állásra való jelentkezésének másolatát, illetve a kollektív szerződés másolatát. Amennyiben úgy érzi, hogy indokolatlanul kevesebbet keres, mint munkatársa, kérjük, jelölje meg, melyik munkatársának fizetését hasonlítja össze az Önével.

Gondoskodjon róla, hogy levele tartalmazza a következő információt:

- neve és címe;
- a másik fél neve és címe;
- az ok, amiért a Bizottság határozatát kéri;
- kifejezett kérelem a Bizottsághoz, hogy vizsgálja meg az ügyét;
- dátum.

Amennyiben más terjeszti elő kérelmét és képviseli Önt az eljárás során, a meghatalmazást csatolnia kell leveléhez.

*A dokumentumokat fordította:
Pardavi Márta*
