EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2026.7.13.
COM(2026) 364 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK tanácsi irányelv (a faji egyenlőségről szóló irányelv) és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv (a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv) alkalmazásáról

1. BEVEZETÉS

A faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv (a továbbiakban: az irányelvek) ([1]) az egyenlőségközpontú Unió kiépítésére irányuló uniós erőfeszítések sarokköveit jelentik. A faji egyenlőségről szóló irányelv előírja, hogy az embereket faji, illetve etnikai származásuktól függetlenül egyenlő bánásmódban kell részesíteni a foglalkoztatás és a szakképzés, az oktatás, a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást is magában foglaló szociális védelem, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz (beleértve a lakhatást is) való hozzáférés és azok nyújtása terén. A foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv előírja, hogy az embereket vallásuktól vagy meggyőződésüktől, fogyatékosságuktól, életkoruktól, illetve szexuális irányultságuktól függetlenül egyenlő bánásmódban kell részesíteni a foglalkoztatás és a szakképzés során.

Az irányelvek az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikkében lefektetett alapvető értékeket érvényesítik. 2000 óta kulcsfontosságú szerepet játszanak annak biztosításában, hogy minden egyén teljeskörűen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéstől mentesen vehessen részt a gazdasági, kulturális és társadalmi életben.

Ennek az időszaknak a jelentős fejleménye, hogy az Európai Unió Bírósága (EUB) az ítélkezési gyakorlatában pontosította a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jog alapvető fogalmait. Az EUB – különösen a nemzeti bíróságok kérésére hozott számos előzetes döntése révén – Unió-szerte jelentősen fokozta a megkülönböztetéssel szembeni védelmet. A tagállamok minimális mértékű kihívásokról számoltak be a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok alapelveinek végrehajtásával kapcsolatban, ami megerősíti, hogy az EUB által hozott ítéletek révén fokozódott azok egyértelműsége.

Mindazonáltal, több mint 25 évvel az irányelvek elfogadása után **továbbra is jelentős nehézséget jelent annak biztosítása, hogy az egyének ténylegesen élhessenek a megkülönböztetésmentességhez és az egyenlő bánásmódhoz való jogukkal**.

A Bizottságnak ötévente tájékoztatnia kell az Európai Parlamentet és a Tanácsot az irányelvek végrehajtásáról ([2]). Ez a jelentés ennek a kötelezettségnek tesz eleget, ugyanakkor rávilágít a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok alkalmazása és végrehajtása terén elért eredményekre és a folyamatos kihívásokra is. A jelentés a 2021–2025-ös időszakra vonatkozik, és ismerteti a 2021 márciusában közzétett legutóbbi jelentés ([3]) óta bekövetkezett fejleményeket.

Ez a jelentés az EU egyenlőség előmozdítására vonatkozó cselekvési terveit és stratégiáit követi nyomon, különös tekintettel a 2026–2030-as időszakra szóló, rasszizmus elleni uniós stratégiára ([4]) és az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről

([1]) HL L 180., 2000.7.19., 22. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj; HL L 303., 2000.12.2., 16. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj.

([2]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 17. cikkének (1) bekezdését és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 19. cikkének (1) bekezdését.

([3]) COM(2021) 139 final és SWD(2021) 63 final (2021. március 19.), EUR-Lex – 52021DC0139 – HU – EUR-Lex és EUR-Lex – 52021SC0063 – EN – EUR-Lex.

([4]) COM(2026) 12 final (2026. január 20.), EUR-Lex – 52026DC0012 – HU – EUR-Lex.

szóló stratégiára (2026–2030) ([5]). Ezek a stratégiák hangsúlyozzák, hogy a megkülönböztetést tiltó uniós jog tényleges alkalmazásának biztosítása a Bizottság egyik prioritása, továbbá hangsúlyozzák a megkülönböztetés elleni eredményes szankciók fontosságát. A jelentés fontos hozzájárulást jelent a rasszizmus elleni stratégiában foglalt, arra irányuló kötelezettségvállalás teljesítéséhez, hogy biztosítani kell a faji egyenlőségről szóló irányelv tényleges végrehajtását, különösen az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben az irányelv rendelkezéseinek érvényre juttatására és alkalmazására összpontosítva. A jelentés az irányelveknek a strukturális megkülönböztetés kezelése céljára történő alkalmazását is tárgyalja.

Az áldozatok ritkán jelentik be a megkülönböztetést az intézményeknek. Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) által végzett különféle felmérések ([6]) szerint a bejelentések aránya 5 % és 11 % között mozog. Ez az alacsony bejelentési arány főként az áldozatok azon meggyőződéséből ered, hogy a megkülönböztetés bejelentése nem eredményez semmilyen intézkedést vagy változást ([7]).

A megkülönböztetés bejelentésére szolgáló, meglévő folyamatokba és rendszerekbe vetett bizalom hiányával párhuzamosan a megkülönböztetés elleni küzdelem terén korlátozottnak vélt előrelépés ([8]) volt tapasztalható az irányelvekről szóló legutóbbi jelentés óta eltelt időben.

A lakosság továbbra is általában úgy véli, hogy a megkülönböztetés széles körben elterjedt az EU-ban ([9]). A kisebbségekről és a megkülönböztetésről szóló 2022. évi uniós felmérés (EU-MIDIS III) válaszadóinak 50 %-a számolt be arról, hogy a felmérést megelőző öt évben bármilyen alapon hátrányos megkülönböztetés érte ([10]).

([5]) COM(2025) 725 final (2025. október 8.), EUR-Lex – 52025DC0725 – HU – EUR-Lex. Lásd még az egyéb vonatkozó stratégiákat: COM(2020) 620 final (2020. október 7.), EUR-Lex – 52020DC0620 – HU – EUR-Lex; COM(2021) 101 final (2021. március 3.), EUR-Lex – 52021DC0101 – HU – EUR-Lex, COM(2026) 113 final (2026. március 5.), EUR-Lex – 52026DC0113 – HU – EUR-Lex, COM(2026) 541 (2026. május 6.), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52026DC0541

([6]) FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims*, *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people*, *LGBTIQ Equality at a Crossroads – Progress and challenges*, *Roma in 10 European Countries – Main results – Roma survey 2021*, *Rights of Roma and Travellers in 13 European Countries – Perspectives from the Roma survey 2024*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2021–2025.

([7]) Az EU-MIDIS III felmérés válaszadóinak 38 %-a; a zsidókkal kapcsolatos felmérés válaszadóinak 39 %-a; az LGBTQI III felmérés válaszadóinak 49 %-a; a 2021. évi romafelmérés válaszadóinak 30 %-a.

([8]) FRA (lásd a 6. lábjegyzetet).

([9]) Lásd: Európai Bizottság, „2023 Eurobarometer on discrimination in the EU" (2023. évi Eurobarométer felmérés az EU-ban tapasztalt hátrányos megkülönböztetésről).

([10]) Megkülönböztetés a következő jellemzők közül legalább egynek az alapján: bőrszín, etnikai vagy bevándorló háttér, vallás vagy vallási meggyőződés, életkor, biológiai/társadalmi nem, fogyatékosság, szexuális irányultság és nemi identitás vagy nemi önkifejezés.

Ha csak a faji megkülönböztetést vizsgáljuk, ennek előfordulása ([11]) a 2016 és 2023 között eltelt időszakban emelkedett ([12]).

Az irányelvek alkalmazásáról szóló legutóbbi jelentés már számos lényeges problémára rámutatott. Ezek közé tartozott az áldozatok megtorlástól való félelme, a nem megfelelő szintű kártérítés, a bizonyítékok gyűjtésének nehézsége, valamint az, hogy az áldozatok nem ismerik a jogaikat és a – például az egyenlőséggel foglalkozó szerveken keresztül – rendelkezésükre álló támogatási szolgáltatásokat. Rámutatott továbbá arra, hogy tagállamonként eltérő módon, egyenlőtlenül mozdítják elő az egyenlőséget a lakosság és a nemzeti intézmények körében.

Az előző jelentésre építve ez az új jelentés áttekintést nyújt az irányelvek alkalmazása során 2021 óta tapasztalt, továbbra is fennálló, valamint új kihívásokról, az elért eredményekről és az elfogadott bevált gyakorlatokról.

A jelentési időszakban az EU konkrét lépéseket tett az irányelvek alkalmazásának és végrehajtásának javítása érdekében. Ezek közül a legfontosabb, hogy a legutóbbi jelentés óta az EU elfogadta az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket ([13]), hogy megerősítse az egyenlőség előmozdításáért, valamint a megkülönböztetés megelőzéséért és az ellene folytatott küzdelemnek többek között azáltal történő előmozdításáért felelős nemzeti szerveket, hogy megfelelőbb támogatást biztosítanak a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyének és csoportok számára az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés során.

Az irányelvek előírják a tagállamok számára, hogy hatékony, visszatartó erejű és arányos mértékű szankciókat állapítsanak meg a megkülönböztetés esetére. A tagállamok támogatása érdekében a Bizottság **tanulmány készítésére adott megbízást a faji, etnikai és vallási megkülönböztetésre vonatkozó jogszabályokról és az ezekkel kapcsolatos szankciók alkalmazásáról**. A tanulmány feltárta, hogy a nem kellően szigorú és pusztán szimbolikus szankciók aláássák a jogi védelmet és a megkülönböztetés hosszú távon történő megelőzését. Kiemelte, hogy olyan, eredményesebb szankciókra van szükség, amelyek teljes mértékben kárpótolják az áldozatokat és tartós megoldások megvalósítását mozdítják elő, valamint szigorúbb végrehajtásra és a jogi szakemberek és a civil társadalom tekintetében kapacitásépítésre is szükség van.

Tekintettel a közelmúltbeli technológiai fejlődésre, ideértve **az automatizált és mesterségesintelligencia-rendszerek (MI-rendszerek) térnyerését**, a jelentés elemzést nyújt továbbá a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályoknak az algoritmikus megkülönböztetés esetén történő tagállami alkalmazásáról is. Rámutat, hogy kapacitásokat kell kiépíteni és mechanizmusokat kell létrehozni a különböző végrehajtó szervek közötti hatékony együttműködéshez.

([11]) A felmérés céljára faji diszkrimináció alatt a következő három ok közül legalább egynek az alapján történő megkülönböztetést értettük: bőrszín, etnikai vagy bevándorló háttér, valamint vallás vagy vallási meggyőződés.

([12]) FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims*, 44. o., *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, 59. o., *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people*, 77. o.

([13]) HL L, 2024/1499, 2024.5.29., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj; HL L, 2024/1500, 2024.5.29., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

Ez a jelentés a célzott konzultációk ([14]) eredményeire támaszkodik. A témával foglalkozó kérdőívekre adott válaszokban a Bizottság valamennyi tagállamtól, valamint különböző érdekelt felektől és intézményektől is kapott észrevételeket, többek között az Európai Unió Alapjogi Ügynökségétől, a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetétől (EIGE), 11 egyenlőséggel foglalkozó szervtől, 2 szociális partnertől, 17 civil társadalmi szervezettől és az egyenlőséggel foglalkozó szervek európai hálózatától (Equinet). Az e jelentésben idézett statisztikák alapját az említett válaszok képezik.

Ez a jelentés a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok tényleges alkalmazására és végrehajtására összpontosít, kiemelve a következők fontosságát:

– az egyenlőséggel foglalkozó szervek,

– hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók,

– az áldozatok igazságszolgáltatáshoz való jogának fokozottabb biztosítása, és bizonyítékokhoz való hozzáférésük javítása,

– az érdekelt felek felelősségvállalásának elősegítése és a közöttük megvalósuló együttműködés, valamint

– az EUB ítélkezési gyakorlata.

Az egyes szakaszok elején található, „A legfontosabb tanulságok” című rész a jelentés főbb megállapításait foglalja össze. A kiegészítő háttérmagyarázatok az ígéretes gyakorlatok példáit mutatják be.

2. AZ ELŐZŐ JELENTÉSBEN MEGHATÁROZOTT LEGFONTOSABB INTÉZKEDÉSEK VÉGREHAJTÁSA

Az előző jelentés rámutatott, hogy az irányelvek alkalmazásával és végrehajtásával kapcsolatos kihívások kezelése érdekében alapvető fontosságú az egyenlőséggel foglalkozó szervek láthatóságának, szerepének és független működésének javítása. Ez ahhoz vezetett, hogy a Bizottság javaslata nyomán elfogadták az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket. A Bizottság azt is megállapította, hogy szorosabban nyomon kell követni a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat, ugyanakkor támogatást kell nyújtani ezen a területen. A következő fejezet e kulcsfontosságú intézkedések végrehajtását vizsgálja.

([14]) 2025 májusa és júliusa között a Bizottság célzott konzultációkat folytatott egy online kérdőív segítségével, amely egyrészt az irányelvek végrehajtásával kapcsolatos, célzott kérdéseket, másrészt kifejtős kérdéseket is tartalmazott annak érdekében, hogy a válaszadók felvethessék további aggályaikat. A kérdőíveket elküldték valamennyi tagállamnak, az egyes tagállamok egyenlőséggel foglalkozó szerveinek, az EUMSZ 154. cikke alapján megkérdezett európai szociális partnereknek és 57 civil társadalmi szervezetnek. Az érdekelt feleket arra bátorították, hogy osszák meg a kérdőívet a releváns felekkel helyi, regionális és nemzeti szinten egyaránt.

A legfontosabb tanulságok

– Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek célja az egyenlőséggel foglalkozó szervek megbízatásának, függetlenségének, erőforrásainak és hatásköreinek megerősítése. Ez magában foglalja hatáskörüknek a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozó okokra és területekre történő kiterjesztését.

– Az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek rendelkezniük kell a megkülönböztetés – többek között a strukturális megkülönböztetés – megelőzéséhez és az arra való reagáláshoz szükséges eszközökkel és forrásokkal.

– Az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek hatáskörrel kell rendelkezniük arra, hogy bírósági eljárásokban az áldozatok támogatása céljából vagy azok nevében, illetve saját nevükben eljárjanak a közérdek védelme érdekében.

– A szankciórendszerek fő szűk keresztmetszetét a nem kellően szigorú szankciók és a szankciók nem hatékony alkalmazása jelentik.

– A jogszabályok egységesítése és előretekintő szankciók bevezetése hozzájárulnának a szankciórendszerek jobbá tételéhez.

2.1. Az egyenlőséggel foglalkozó szervek megerősítése – új lendület a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtásához

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtásának alapvető eszközei. 2024-ig a faji egyenlőségről szóló irányelv csupán arra hatalmazta fel az egyenlőséggel foglalkozó szerveket, hogy önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak, valamint saját vizsgálatokat, jelentéseket és javaslatokat készítsenek és tegyenek közzé ([15]).

Az irányelvek alkalmazásáról szóló legutóbbi jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumban ([16]) a Bizottság rámutatott arra, hogy a tagállamok között eltér az ambíció és az elért eredmények szintje. A legfontosabb horizontális kérdések a következőket foglalták magukban: az egyenlőséggel foglalkozó szervek finanszírozási és személyzeti erőforrásainak elégtelensége, az egyenlőséggel foglalkozó szervek létezésével kapcsolatos korlátozott ismeretek, valamint e szervek korlátozott függetlensége és kereshetőségi joga.

A fenti okból az EU elfogadta az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket annak biztosítása céljával, hogy 2026 júniusáig valamennyi egyenlőséggel foglalkozó szerv fokozottabban felkészült legyen a megkülönböztetés elleni küzdelemre, az áldozatok támogatására és az egyenlőség előmozdítására.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek az egyenlőséggel foglalkozó szervek hatáskörét kiterjesztik a foglalkoztatás területén megvalósuló, életkoron, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetésre. Ezt megelőzően az uniós jog valamennyi

([15]) Lásd pl. a faji egyenlőségről szóló irányelv 13. cikkének (2) bekezdését.

([16]) SWD(2021) 63 final, 2021.3.19., EUR-Lex – 52021SC0063 – EN – EUR-Lex.

személlyel szemben kizárólag a faji vagy etnikai származáson és biológiai nemen alapuló egyenlő bánásmód előmozdítását, elemzését, nyomon követését és támogatását írta elő az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára.

Ezen túlmenően az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek előírják a tagállamok számára, hogy gondoskodjanak az egyenlőséggel foglalkozó szervek függetlenségéről, és biztosítsák számukra a szükséges emberi, műszaki és pénzügyi erőforrásokat. Ezeknek az erőforrásoknak lehetővé kell tenniük az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára, hogy a megkülönböztetés valamennyi indoka és területe tekintetében hatékonyan lássák el valamennyi feladatukat és gyakorolják valamennyi hatáskörüket.

Végezetül, jelentősen megerősítették az egyenlőséggel foglalkozó szervek feladatait és hatásköreit. Megbízatásuk már nem korlátozódhat a megkülönböztetésre való reagálásra. Hatáskörrel kell rendelkezniük arra is, hogy megelőző intézkedéseket hozzanak a foglalkoztatás és a szakképzés terén, többek között az életkoron, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatban.

A megkülönböztetés strukturális vonatkozásainak kezelése és a társadalmi változásokhoz való hozzájárulás érdekében ([17]) az egyenlőséggel foglalkozó szervek figyelemfelkeltő, megelőzési és promóciós tevékenységeket ([18]) fognak végezni. Az ilyen tevékenységek magukban foglalhatják a bevált gyakorlatok megosztását, pozitív intézkedések végrehajtását, a strukturális problémákról való jelentéstételt, az egyenlőség általános érvényesítését a közjogi és magánszervezetek körében, valamint megfelelő képzés, tájékoztatás, tanácsadás, iránymutatás és támogatás biztosítását az ilyen szervezetek számára.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek előírják a tagállamok számára, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szerveket perképviseleti jogkörrel ruházzák fel ([19]). Korábban e szervek perképviseleti jogköre a különböző uniós tagállamok között jelentős eltérést mutatott. Az új előírások bevezetésével az uniós jog által védett valamennyi csoport támogatást kérhet az egyenlőséggel foglalkozó szervektől a faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozó területeken.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek különösen lehetővé teszik a tagállamok számára, hogy felhatalmazzák az egyenlőséggel foglalkozó szerveket mind az egyéni, mind a kollektív jogorvoslati ([20]) törekvések támogatására. A tagállamok kijelölhetnek olyan egyenlőséggel foglalkozó szerveket, amelyek több

([17]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (23) preambulumbekezdését.

([18]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (5) cikkét és 17. cikkének c) pontját.

([19]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv 10. cikkét. A tagállamoknak különösen biztosítaniuk kell, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szerv rendelkezzen a bírósági eljárások során való eljárásra vonatkozó alábbi jogok legalább egyikével: a) az a jog, hogy egy vagy több áldozat nevében bírósági eljárást indítsanak, b) az a jog, hogy részt vegyenek bírósági eljárásban egy vagy több áldozat támogatása érdekében, vagy c) az a jog, hogy saját nevükben bírósági eljárást indítsanak a közérdek védelme érdekében.

([20]) A kollektív jogorvoslat olyan jogi mechanizmus, amely lehetővé teszi egy vagy több (természetes vagy jogi) személy számára, hogy kollektív keresetet indítson, amely kollektív szankciók alkalmazásához vezethet.

áldozat támogatása érdekében vagy nevében, illetve saját nevükben, a közérdek védelmében lépnek fel a megkülönböztetés ellen. Erre például az ügyek nagy száma vagy súlyossága, illetve a jogi egyértelműség biztosítása céljából lehet szükség. E tényezők mindegyike arra utalhat, hogy a hátrányos megkülönböztetés strukturális vagy szisztematikus jellegű ([21]).

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek a továbbiakban is ellátják központi feladatukat, azaz segítséget nyújtanak a faji vagy etnikai alapú megkülönböztetés áldozatainak, többek között azáltal, hogy válaszolnak a megkülönböztetéssel kapcsolatos valamennyi panaszra ([22]). Ez a feladat mostantól kiterjed azon áldozatokra is, akiket a foglalkoztatás során ért életkoron, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés. Emellett az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló új irányelvek értelmében az egyenlőséggel foglalkozó szerveket arra is fel kell hatalmazni, hogy alternatív vitarendezést kínáljanak, vizsgálatokat folytassanak az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatban, valamint nem kötelező erejű véleményeket vagy kötelező erejű határozatokat adjanak ki ([23]). Véleményüknek vagy határozatuknak megfelelő jogorvoslati, nyomonkövetési és végrehajtási mechanizmusokat kell tartalmazniuk.

A Bizottság elfogadta az egyenlőséggel foglalkozó szervek működésére vonatkozó közös mutatók jegyzékének létrehozásáról szóló végrehajtási jogi aktust ([24]). Ez megkönnyíti annak nyomon követését, hogy a tagállamokban hogyan alkalmazzák az új előírásokat, és azok milyen hatást gyakorolnak a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtására.

Következtetések

A tagállamoknak:

– teljeskörűen és megfelelő módon át kell ültetniük az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket.

A Bizottság:

– szakértői csoportok ezzel a témakörrel foglalkozó ülései és egy online informatikai platform révén a továbbiakban is támogatja a tagállamokat. A rendelkezésére álló valamennyi eszközt – köztük az informális párbeszédeket és a hivatalos kötelezettségszegési eljárásokat is – igénybe véve nyomon fogja követni, hogy a tagállamok megfelelően ültetik-e át saját nemzeti jogukba az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket.

2.2. Szankciók és jogorvoslatok – erősebb biztosítékokra van szükség

A hatékony szankciók biztosítják, hogy a megkülönböztetés áldozatai teljes körű jogorvoslatban részesüljenek az általuk elszenvedett sérelmekért. Ezen túlmenően a

([21]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (35) preambulumbekezdését.

([22]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv 6. cikkét.

([23]) A tagállamoknak dönteniük kell arról, hogy felhatalmazzák-e valamely egyenlőséggel foglalkozó szervet nem kötelező erejű vélemények vagy kötelező erejű határozatok kiadására.

([24]) HL L, 2026/1196, 2026.6.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/1196/oj.

szankciók és a jogorvoslatok a megkülönböztetés megelőzését szolgáló eszköztárnak is a részét képezhetik. Az irányelvek előírják a tagállamok számára, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról rendelkezzenek a megkülönböztetés esetére, és gondoskodjanak azok végrehajtásáról. A szankciók magukban foglalhatják kártérítés fizetését is ([25]).

A legutóbbi jelentés arra a következtetésre jutott, hogy egyes nemzeti bíróságok viszonylag alacsony mértékű kártérítést állapítottak meg, ami eltántorította az áldozatokat attól, hogy jogi lépéseket tegyenek vagy pénzbeli kártérítést kérjenek a bíróságon.

A legutóbbi jelentés óta az EUB további pontosításokat adott ki a szankciókkal kapcsolatban. A Braathens Regional Aviation ügyben az EUB kifejtette, hogy az uniós joggal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amely lehetővé tenné, hogy a bíróságok ne ismerjék el a hátrányos megkülönböztetés fennállását, ha az alperes vállalja a felperes által kért kártérítés megfizetését ([26]). Az ilyen szabályok nem felelnének meg különösen a kártérítésre irányuló és visszatartó erejű szankciókra vonatkozó követelményeknek, mivel lehetővé tennék az elkövetők számára, hogy jó hírnevük védelme érdekében elkerüljék a jogellenes magatartás elismerését.

A tanulmány megállapításai a faji, az etnikai és a vallási alapú megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciókról

A legutóbbi jelentés kiemelte, hogy a szankciók nem megfelelő alkalmazása kihívást jelent. A Bizottság ezért úgy határozott, hogy segítséget nyújt a tagállamoknak a szankciókra vonatkozó rendelkezések tényleges végrehajtásában, és tanulmány elkészítését rendelte meg a faji, etnikai és vallási alapú megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó jogszabályokról és a szankciók alkalmazásáról ([27]).

A megállapítások azt mutatják, hogy a szankciós keretek széttagoltak. A vonatkozó rendelkezések számos különböző jogszabályban elszórtan találhatók meg. Ez megnehezíti az áldozatok számára annak megállapítását, hogy milyen jogokkal és jogorvoslati lehetőségekkel rendelkeznek.

Több joghatóságban a jogszabályokban előírt szankciók összege/tartománya alacsony, és nem elég szigorú ahhoz, hogy elrettentse a potenciális elkövetőket. A lehetséges szankciók listája gyakran korlátozott, ami megnehezíti, hogy azokat az adott bűncselekmény sajátosságaihoz és súlyosságához igazítsák. Emellett a kiszabott szankciók gyakran szimbolikusak és közel állnak a jogszabályban előírt minimumhoz, miközben a perköltségek magasak, ami alááshatja a rendszer eredményességét, és visszatarthatja az áldozatokat a megkülönböztetés bejelentésétől. Ezen túlmenően a szankciókat ritkán módosítják, és számos

([25]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 15. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 17. cikkét.

([26]) A Bíróság 2021. április 15-i ítélete, Diskrimineringsombudsmannen kontra Braathens Regional Aviation AB, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269, 49. pont.

([27]) Európai Bizottság: Jogérvényesülési és Fogyasztópolitikai Főigazgatóság, Milieu Consulting, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *Study on sanctions for discrimination on racial/ethnic/religious grounds – Final report*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/7531428.

joghatóság elavult szankciókat alkalmaz, amelyek nem veszik figyelembe a gazdasági változásokat, például az inflációt vagy a megélhetési költségeket.

Végezetül, a szankciók általában csak a múltbeli jogellenes magatartásra összpontosítanak. Arra szolgálnak, hogy megbüntessék az elkövetőt vagy kártalanítsák az áldozatot, anélkül, hogy kihasználnák a megelőzéssel kapcsolatos potenciáljukat. Általában hiányoznak ([28]) a megelőzési vagy társadalmi szempontú megelőzési célú intézkedések ([29]), például a szegregáció megszüntetésére irányuló terveket vagy az elkövetők kötelező képzését előíró strukturális intézkedések.

A tanulmány kiemelte továbbá, hogy nem állnak rendelkezésre szankciók az azonosíthatatlan áldozatok nagy csoportjait érintő megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben ([30]), beleértve a mesterséges intelligencia vagy az automatizált rendszerek használatából eredő eseteket is.

A további nehézségek közé tartozik, hogy a szankcióról vagy a szankció összegéről való döntés során nem vesznek kellően figyelembe bizonyos jellemzőket vagy körülményeket. Ez különösen igaz azokra az elemekre – például a többszörös, interszekcionális vagy algoritmikus megkülönböztetést magukban foglaló esetekben –, amelyek figyelembevételét nem írja elő a nemzeti jog.

Emellett a nem kielégítő végrehajtási és nyomonkövetési szabályok gyakran a szankciók végrehajtásának késedelméhez vagy elmaradásához vezetnek. Csak néhány joghatóság rendelkezik hatékony végrehajtási intézkedésekről, például kényszerítő bírságokról ([31]) vagy feltételhez kötött bírságokról ([32]). Hasonlóképpen, nagyrészt hiányoznak az olyan nyomonkövetési intézkedések, amelyek az elkövetők nyomonkövetési célú bejelentkezései, nyomonkövetési célú meghallgatások, kikérdezések vagy ellenőrzések formájában valósulnak meg.

Mind a tagállamok, mind az érdekelt felek megjegyezték, hogy az irányelvek által létrehozott jogok ismertsége alacsony (lásd a 3.2. pontot). A rendelkezésre álló

([28]) Lásd a 27. lábjegyzetet.

([29]) Az ilyen intézkedések biztosítási intézkedések formáját is ölthetik, azaz lehetnek bizonyos cselekményeket megtiltó vagy bizonyos cselekményeket elrendelő végzések. Egy alapszintű biztosítási intézkedés arra kötelezné az elkövetőt, hogy tegyen meg vagy szüntessen meg egy konkrét cselekményt vagy cselekménytípust. A strukturális biztosítási intézkedések célja a mindent átható szervezeti, sőt, akár rendszerszintű megkülönböztetés kezelése, melynek esetében az alapszintű biztosítási intézkedés nem eredményezne kielégítő reformot (pl. a belső szabályok módosítását). Lásd még az alábbi dokumentumot: Halberstam, D., Van den Bogaert, S., „A Fresh Look at Judicial Remedies in EU Equality Law and Beyond – The Untapped Possibility of Structural Injunctions”, *Common Market Law Review*, 60. kötet, 5. szám, 2023, 1269–1312. o., https://doi.org/10.54648/cola2023093.

([30]) Idetartoznak például a diszkriminatív munkaerő-felvételi politikára vonatkozó állítások olyan esetekben, amikor nem volt nyílt munkaerő-felvételi eljárás, és nem volt olyan, azonosítható panaszos, aki a saját állítása szerint hátrányos megkülönböztetés áldozata volt. Hasonló tényállással kapcsolatban lásd: a Bíróság 2008. július 10-i ítélete, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397; vagy a Bíróság április 25-i ítélete, Asociaţia Accept, C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

([31]) Bírság, amelyet jellemzően a bíróság szab ki a sértett kérelmére, hogy az elkövetőt az érdemi ítélet végrehajtására kényszerítse.

([32]) Bíróság vagy ítélkező szerv által kiszabott büntetés, amely csak akkor válik esedékessé, ha az elkövető nem tesz eleget bizonyos feltételeknek. Visszatartó erőként használják egy adott utasításnak vagy követelménynek való megfelelés biztosítása érdekében.

jogorvoslati lehetőségekkel kapcsolatos tudatosság szintén korlátozott, vagy akár nem is létezik.

A kutatások nem tártak fel olyan konkrét nemzeti szabályokat, amelyek felhívnák a figyelmet a megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciókra. A legtöbb figyelemfelkeltő kampány tágabb értelemben a megkülönböztetés elleni küzdelemre összpontosít, de nem mutatja be, hogy az áldozatok mit várhatnak az igazságügyi rendszertől jogaik megsértése esetén. Ezen túlmenően hiányzik a szakemberek, köztük a bírák számára ezekkel a szankciókkal kapcsolatban biztosított célzott képzés, ami hatással lehet a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók alkalmazására.

A tanulmány részét képező, a megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciókkal kapcsolatos bevált gyakorlatokról szóló útmutató számos ígéretes, a tagállamokban már alkalmazott gyakorlatot emel ki ([33]).

Hogyan értékelik a tagállamok, az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalom képviselői a szankciórendszereket

A különféle érdekelt felek meglehetősen eltérően vélekedtek a szankciórendszerek hatékonyságáról. Míg a jelentés közzétételét megelőzően rendezett célzott konzultációban részt vevő 17 civil társadalmi szervezet közül 12 úgy vélte, hogy a megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciók nem túl hatékonyak vagy egyáltalán nem hatékonyak, az egyenlőséggel foglalkozó szervek válaszadóinak véleménye egyenlően oszlott meg a szankciók értékelése során, a tagállamok pedig nagyrészt meg voltak győződve szankciórendszereik hatékonyságáról (öt tagállam) vagy viszonylagos hatékonyságáról (16 tagállam).

A szankciórendszert hatékonynak tartó véleményeket általában a szankciók puszta meglétével, a nyomonkövetési és végrehajtási mechanizmusok rendelkezésre állásával, illetve a szankciórendszer nem megfelelő működésére utaló jelek állítólagos hiányával indokolták. Ahol azonban nehézségeket tapasztaltak, valamennyi érdekelt fél egyértelműen az előírt szankciók gyakorlati alkalmazásának elmulasztását jelölte meg a szankciórendszerek fő szűk keresztmetszeteként.

A megkérdezett tagállamok, egyenlőséggel foglalkozó szervek és civil társadalmi szervezetek egyetértettek abban, hogy a jogszabályok egységesítése és előretekintő szankciók bevezetése révén javítani lehetne a szankciórendszerek működését. A civil társadalmi szervezetek felszólították továbbá a tagállamokat, hogy szankciórendszereikben ismerjék el és vegyék figyelembe a többszörös és interszekcionális megkülönböztetést. Véleményük szerint az ilyen reformok elősegítenék a megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciók végrehajtását, áldozatközpontú megközelítést juttatnának érvényre, és lehetővé tennék a diszkriminatív magatartás megelőzését, nem csupán annak büntetését.

([33]) Európai Bizottság: Jogérvényesülési és Fogyasztópolitikai Főigazgatóság, Milieu Consulting SRL, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *How can sanctions effective prevent and combat discrimination? – Good practice guide on sanctions for discrimination on racial, ethnic and religious grounds*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2025, 32. o., https://data.europa.eu/doi/10.2838/0513884.

A konzultációra adott válaszaikban csak Lettország, Portugália és Spanyolország vélte úgy, hogy szankciós rendszereiket hozzá kell igazítani az algoritmikus döntéshozatali eszközök fokozódó használatához.

Következtetések
A tagállamoknak: – gondoskodniuk kell róla, hogy a szankciókat a gyakorlatban hatékonyan alkalmazzák. A pénzügyi szankciók összegének tükröznie kell a megkülönböztetés által okozott hosszú távú ártalmakat, jogorvoslatot kell biztosítania az áldozatok számára, és mélyreható változást kell előidéznie. *A tagállamoknak:* – hatékony szankciókat kell bevezetniük az azonosíthatatlan áldozatok nagy csoportjait érintő megkülönböztetéssel szemben, beleértve a mesterséges intelligencia vagy az automatizált rendszerek használatából eredő eseteket is. *A Bizottság*: – támogatást nyújt a tagállamoknak, mégpedig azáltal, hogy megbeszéléseket szervez azzal a céllal, hogy az egyenlőségre vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtásával foglalkozó szakértői csoporton belül foglalkozzanak a szankciók kérdésével.

3. A KÉT IRÁNYELVET ÉRINTŐ KÖZÖS FEJLEMÉNYEK

2021 óta mindkét irányelv esetében történtek fejlemények a jogalkotás, a végrehajtás és az alkalmazás tekintetében, míg a meglévő kerettel, a konkrét rendelkezésekkel és az irányelvek alkalmazásával kapcsolatban külső kutatásra került sor. Az alábbiakban tárgyalt témák az előző jelentésben feltárt problémákon, a későbbi fejleményeken és a célzott konzultációk során kapott visszajelzéseken alapulnak.

A legfontosabb tanulságok

– A tagállamok védelmet biztosítanak a zaklatással, a megkülönböztetésre adott utasítással és a viktimizációval szemben. Ez a védelem tagállamonként igen eltérő, és a gyakorlatban néha korlátozott mértékű.

– A legutóbbi jelentés óta kismértékben nőtt a támogatási szolgáltatások ismertsége az etnikai csoportok és a migráns hátterű személyek körében. A legtöbb tagállamban már bevezettek olyan gyakorlatokat, amelyek megkönnyítik az igazságszolgáltatáshoz való jog gyakorlását, vagy jelenleg folyik ilyen gyakorlatok bevezetése. A jogokkal kapcsolatos ismeretek alacsony szintje azonban továbbra is jelentős kihívást jelent.

– A bíróságok és a jogi szakemberek gyakran nem ismerik kellő mélységben a bizonyítási teherre vonatkozó, az irányelvekben foglalt szabályokat.

– A legtöbb tagállam intézkedéseket hajtott végre a szociális partnerekkel és a civil társadalom képviselőivel folytatott párbeszéd előmozdítására. Ez azonban nem minden tagállamban, illetve a megkülönböztetés nem mindegyik indoka esetében valósul meg szisztematikus módon. Emellett a legtöbb civil társadalmi szervezet tartós kihívásokról számol be.

– Szinte valamennyi tagállam engedélyezi vagy bátorítja a pozitív fellépést, és a végrehajtással kapcsolatban csak nagyon kevés nehézségről számoltak be.

3.1. A hátrányos megkülönböztetés fogalma

Amint azt az előző jelentés is kiemelte, számos kérdés merül fel a hátrányos megkülönböztetés fogalmával kapcsolatban. A „közvetlen” és a „közvetett” hátrányos megkülönböztetés fogalmának meghatározása ([34]) mellett az irányelvek tiltják a „megkülönböztetésre adott utasítást” és a „zaklatást” is. A hátrányos megkülönböztetésnek további formái is léteznek, mint például a „kapcsolaton alapuló” és a „feltételezésen alapuló” hátrányos megkülönböztetés.

Megkülönböztetésre adott utasítás

Az irányelvek kimondják, hogy a személyek elleni, az irányelvekben meghatározott jellemzők alapján való megkülönböztetésre adott utasítás megkülönböztetésnek minősül ([35]).

Az irányelvek elfogadását követően a „megkülönböztetésre adott utasítás” fogalmát valamennyi tagállam jogrendszerébe bevezették. A tilalom általános jellege miatt

([34]) Lásd az irányelvek 2. cikkének (2) bekezdését. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés olyan helyzetekre vonatkozik, amikor valamely személy faji vagy etnikai származása, vallása vagy meggyőződése, fogyatékossága, életkora vagy szexuális irányultsága miatt kevésbé kedvező bánásmódban részesül, mint egy hasonló helyzetben lévő másik személy. A közvetett hátrányos megkülönböztetés olyan, látszólag semleges rendelkezéseket (vagy gyakorlatokat) jelent, amelyek a faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érintenek, kivéve ha az adott rendelkezés (vagy gyakorlat) jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.

([35]) Lásd az irányelvek 2. cikkének (4) bekezdését.

azonban a tagállamok ezen szabályozási kerete eltéréseket mutat, és a nemzeti ítélkezési gyakorlatok csak kis számú ügyet foglalnak magukban.

A megkülönböztetésre adott kifejezett utasítások tilalmán felül 22 tagállam úgy véli, hogy nemzeti jogszabályaik tiltják az olyan implicit utasításokat is, mint a preferencia kinyilvánítása vagy az egy vagy több védett tulajdonság alapján történő megkülönböztetésre való bátorítás. Hét tagállamban csak akkor idéz elő védelmet a megkülönböztetésre adott utasítás, ha hierarchikus viszony áll fenn az utasítást adó személy és az utasítást kapó személy között. Végezetül, 20 tagállamban mind az utasítást adó személy, mind az utasítást kapó személy felelősségre vonható ([36]).

A megkülönböztetésre adott utasításokról szóló közelmúltbeli jelentés szerint ([37]) 2002 és 2025 között a szakértők 23 esetet azonosítottak. Ezen esetek közül 14 az árukhoz és szolgáltatásokhoz – többek között a lakhatáshoz – való hozzáférésre és azok nyújtására vonatkozott, 17 pedig a faji vagy etnikai származás indokán alapult. 12 tagállamban nem volt releváns ítélkezési gyakorlat. A jelentés szerzői szerint az ítélkezési gyakorlat e hiánya részben abból ered, hogy nincsenek megfelelő ismeretek arról, hogy mi minősül megkülönböztetésre adott utasításnak. A felperesek nagyobb valószínűséggel indítanak közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés iránti keresetet, ha valamely utasítás hátrányos megkülönböztetést okozott, ahelyett, hogy magát az utasítást támadnák meg.

Zaklatás

Az irányelvek tartalmazzák a zaklatás fogalommeghatározását. Azt is hangsúlyozzák azonban, hogy a tagállamok a zaklatás fogalmát nemzeti jogukkal és gyakorlataikkal összhangban határozhatják meg ([38]). A tagállamokban a szabályozási környezet továbbra is eltérő, és a nemzeti ítélkezési gyakorlatok csak kis számú ügyet foglalnak magukban.

A tagállamok a zaklatást vagy a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok vagy a büntetőjog vagy mindkettő alapján tiltják. A jogszabályi eszközök kiválasztása általában az alábbi tényezők egyikétől függ: a bűncselekmény jellege ([39]), a cselekmény súlyossága ([40]) vagy a szándékosság ([41]). A tagállamok hosszú és változatos listát is benyújtottak a magatartásformák azon példáiról, amelyek a zaklatás

([36]) Előfordulhat, hogy a vonatkozó szakirodalom a tagállamok által szolgáltatott adatoktól eltérő adatokat tartalmaz. Lásd: Dewhurst, E., Buendia, R., *Instructions to discriminate under EU and national law*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/6242130.

([37]) Lásd a 36. lábjegyzetet, 10. o.

([38]) Lásd az irányelvek 2. cikkének (3) bekezdését.

([39]) A „diszkriminatív” zaklatás az áldozat méltóságára és magatartására gyakorolt hatásokra összpontosít, míg a bűncselekménynek minősülő zaklatás az elkövető bűncselekmény elkövetése miatti megbüntetésére összpontosít.

([40]) A büntetőjog foglalkozik a zaklatás legsúlyosabb formáival, például a közösség elleni uszítással, a rágalmazással, a fenyegető zaklatással vagy a fenyegetésekkel.

([41]) A zaklatás jellemzően akkor nyilvánítható bűncselekménynek, ha fennáll a szándékosság, tartósan fennáll és sérelmet okoz. Ezeknek a feltételeknek a meglétét a megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályok nem írják elő.

fogalommeghatározása alá tartozhatnak. Ezek hatálya és típusa a joghatóságtól függ ([42]).

A foglalkoztatási ágazatban három fő felelősségi modell alakult ki. A felelősség terhelheti a zaklatót, a munkáltatót vagy mindkettőt. Számos tagállam nem tudta meghatározni a foglalkoztatás területén kívüli zaklatás elleni védelem formáit. Azokban az esetekben, ahol rendelkezésre álltak információk, a tagállamok jellemzően az oktatási intézményekben, az egészségügyi ellátásban és a közigazgatásban tapasztalható zaklatás elleni küzdelemre vonatkozó szabályozási keretet ismertették.

E tekintetben több tagállam jelezte, hogy nemcsak a zaklató, hanem az adott szerv vagy intézmény is felelősségre lehet vonható zaklatásért a zaklatás megelőzésére vonatkozó kötelezettsége teljesítésének elmulasztása miatt ([43]).

Tíz tagállam hívta fel a figyelmet a zaklatás nemzeti jog szerinti fogalmának alkalmazásával kapcsolatos nehézségekre. A tagállamok mindenekelőtt arról számoltak be, hogy nehézségekbe ütközik a zaklatást alátámasztó bizonyítékok beszerzése. Ezen túlmenően a problémák egy részét azon jogszabályok nemzeti végrehajtásával hozták összefüggésbe, amelyek értelmében ahhoz, hogy valamely magatartás zaklatásnak minősüljön, ismétlődő magatartásra, szándékosságra (és nem csak a kifejtett hatásokra), hasonló helyzetben lévő egyének vagy csoportok azonosítására, valamint hierarchikus kapcsolat fennállására van szükség. Az uniós jog ezek egyikének meglétét sem írja kifejezetten elő.

Néhány tagállamban érdekes ítélkezési gyakorlat alakult ki a zaklatással szembeni védelemnek a meghatározatlan számú személyt érintő online megkülönböztetés kezelésére és egyének csoportjai megkülönböztetéssel szembeni védelmére történő alkalmazásával kapcsolatban.

([42]) Ezek közé tartoznak a következők: nem helyénvaló vagy sértő nyelvezet; képek, videók vagy írott szöveg létrehozása, megjelenítése vagy terjesztése; fizikai kontaktus vagy erőszak; megfélemlítés; kirekesztés; indokolatlan/tartós kritizálás vagy kontroll gyakorlása; a szakmai teljesítmény aláásása vagy híresztelések terjesztése; szándékosan túlzott munkaterhelés vagy lehetetlen határidők meghatározása; megalázás; szóbeli vagy nem verbális megfélemlítés vagy fenyegetések; szóbeli bántalmazás vagy sértések; nem helyénvaló viccek; pszichológiai nyomás vagy erőszak; nemkívánatos cselekmények vagy kérések; gesztusok; fenyegető zaklatás; gúnyolás; gyűlöletbeszéd vagy a gyűlölet szimbólumai; internetes zaklatás; graffitik; valamint az előnyben részesített névmások tudomásul vételének megtagadása.

([43]) Málta rámutatott, hogy egy ilyen keret pozitív gondossági kötelezettséget ró a munkáltatókra, az oktatókra és a szolgáltatókra a zaklatás tevékeny megelőzése érdekében – nemcsak a személyzet tagjai között, hanem a személyzet tagjai és harmadik felek között is.

1. háttérmagyarázat Zaklatási ügyek példái a tagállamokban ([44])

– Bulgáriában előfordult egy olyan ügy, amelyben a Legfelsőbb Közigazgatási Bíróság szexuális irányultságon alapuló zaklatásnak minősítette egy politikai párt sértő közösségimédia-bejegyzéseit ([45]). Egy másik határozatában a Bíróság megállapította, hogy a roma etnikai származású személyeket célzó internetes cikkek megbélyegzése etnikai hovatartozáson alapuló zaklatásnak minősül ([46]).

– Belgiumban (a foglalkoztatás területén) ([47]) és Olaszországban ([48]) olyan esetekben, amikor valaki sértő véleményeket fogalmazott meg a közösségi hálózatokon vagy kommunikációs platformokon, a bíróságok még akkor is elismerték, hogy zaklatás történt, ha azokat csak korlátozott számú emberrel osztották meg.

Kapcsolaton vagy feltételezésen alapuló hátrányos megkülönböztetés

Kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az áldozatot egy védett személlyel, csoporttal vagy jellemzővel való kapcsolata miatt éri hátrányos megkülönböztetés. Az EUB ítélkezési gyakorlatában következetesen elismerte a megkülönböztetésnek ezen formáját, legutóbb a fogyatékosságon alapuló közvetett megkülönböztetéssel kapcsolatban (lásd az 5.3. pontot) ([49]). Emellett 19 tagállam a nemzeti jogszabályaiban vagy ítélkezési gyakorlatában ma már kifejezetten tiltja a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetést ([50]).

Az EUB még nem foglalkozott kifejezetten a „feltételezésen alapuló hátrányos megkülönböztetés” kérdésével. Ilyen megkülönböztetés akkor fordul elő, amikor valamely személyt arra vonatkozó téves meggyőződés vagy benyomás alapján ér hátrányos megkülönböztetés, hogy valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. Meg kell jegyezni, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága számos ítéletében kimondta, hogy az emberi jogok európai egyezménye szerinti megkülönböztetés magában foglalja a feltételezésen alapuló megkülönböztetést is ([51]). Úgy tűnik továbbá, hogy 19 tagállam a nemzeti jogszabályaiban vagy ítélkezési gyakorlatában már most is tiltja ezt ([52]).

([44]) A Bulgáriából és Olaszországból származó példák nem tartoznak sem a faji egyenlőségről szóló irányelv, sem a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv tárgyi hatálya alá. Mindazonáltal relevánsak a zaklatás ezen irányelvekben meghatározott és a nemzeti jogszabályokban bevezetett fogalma szempontjából.

([45]) Bulgária Legfelsőbb Közigazgatási Bíróságának 2024. szeptember 16-i, 9763. sz. határozata.

([46]) Bulgária Legfelsőbb Közigazgatási Bíróságának 2025. május 14-i, 5014. sz. határozata.

([47]) Az Antwerpeni Fellebbviteli Bíróság 2024. június 27-i, 2023/CO/654. sz. ítélete.

([48]) Az olasz Legfelsőbb Semmítőszék 2023. május 26-i, 14836. sz. végzése.

([49]) Lásd: a Bíróság 2025. szeptember 11-i ítélete, Bervidi, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, 55–56. pont.

([50]) Walsh, J., *Discrimination by association and discrimination by assumption under Directives 2000/43 and 2000/78*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2024, 12–13. o., https://data.europa.eu/doi/10.2838/4086758.

([51]) Lásd pl. az 55762/00. és 55974/00. sz. Timishev kontra Oroszország ügyben 2005. december 13-án hozott ítéletet.

([52]) Lásd az 50. lábjegyzetet.

Egyes tagállamokban a kapcsolaton vagy feltételezésen alapuló hátrányos megkülönböztetés fogalma zaklatás, viktimizáció vagy az észszerű alkalmazkodás megtagadása esetén is alkalmazható ([53]). Ilyen értelmezések ritkán erednek a jogszabályokból. Ehelyett gyakran az ítélkezési gyakorlatból származnak, vagy a megkérdezett hatóságok általi értelmezést képviselik. Más tagállamok többnyire bizonytalanok voltak abban, hogy nemzeti jogszabályaik alkalmazhatók-e az ilyen esetekre.

Annak ellenére, hogy a Bíróság a CHEZ-ügyben ([54]) hozott ítéletében kimondta, hogy a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés nem függ az állítólagos áldozat és a kapcsolódó csoport közötti intim vagy szoros kapcsolattól, néhány tagállam továbbra is előírhatja annak meglétét.

Többszörös megkülönböztetés

Mindkét irányelv ([55]) elismeri, hogy a személyek bizonyos csoportjai több tulajdonság alapján is tapasztalhatnak hátrányos megkülönböztetést. Eddig 14 tagállam fogadott el olyan jogszabályt, amely kifejezetten elismeri a többszörös megkülönböztetést.

E 14 tagállamban a többszörös megkülönböztetés elismerésének gyakorlati és jogi következményei jelentősen eltérnek egymástól. A többszörös megkülönböztetés egyes tagállamokban a hátrányos megkülönböztetés esetén alkalmazandó szankciók típusát és súlyosságát befolyásolja. Más tagállamokban a hátrányos megkülönböztetés egyik súlyosabb formájának tekintik. Két tagállamban többszörös megkülönböztetés esetén szigorúbb bizonyítási követelmények vonatkozhatnak az alperesekre, mivel minden egyes indokra vonatkozóan külön-külön kell bizonyítani a megkülönböztetésmentességet.

A többszörös megkülönböztetést kifejezetten elismerő tagállamok fele jelezte, hogy jelentős nehézségek merülnek fel a fogalom alkalmazása során. Hat tagállamban nem ismerik a többszörös megkülönböztetést. Öt tagállamban nem áll rendelkezésre elegendő statisztika a megkülönböztetés valamennyi releváns okára vonatkozóan. Öt tagállam továbbá nehéznek találta, hogy a többszörös megkülönböztetéssel járó esetekben meghatározzanak egy megfelelő, kedvezőbb helyzetben lévő referenciacsoportot. Az egyenlőséggel foglalkozó szervek hasonló aggályokat vetettek fel. A tagállamokkal ellentétben azonban szinte valamennyi egyenlőséggel foglalkozó szerv nehézségekről számolt be a többszörös megkülönböztetés eseteinek felismerése terén.

Az e jelentés tárgyát képező egyik irányelv sem tartalmazza az interszekcionális megkülönböztetés elismerésének jogalapját ([56]). Bár az EUB elismerte, hogy a hátrányos megkülönböztetés az uniós jog által védett több tulajdonságon is alapulhat,

([53]) A Bervidi-ügyben (lásd a 49. lábjegyzetet) az EUB kimondta, hogy a nem fogyatékossággal élő munkavállalók számára bizonyos körülmények között szintén biztosítható észszerű alkalmazkodás.

([54]) A Bíróság 2015. július 16-i ítélete, CHEZ Razpredelenie Bulgaria' AD kontra Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, 49. és 56. pont.

([55]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv (14) preambulumbekezdését és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv (3) preambulumbekezdését.

([56]) Egyszerre több olyan személyes okon vagy jellemzőn/identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetés, amelyek egyidejűleg oly módon működnek és lépnek kölcsönhatásba egymással, hogy elválaszthatatlanok egymástól.

ugyanakkor azt is megállapította, hogy „[…] nincs egyetlen olyan új kategóriája sem a hátrányos megkülönböztetésnek, amely több ok […] együttesén alapul, és amelynek megvalósulása megállapítható lenne, miközben külön-külön az említett okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg” ([57]).

A megkérdezett civil társadalmi szervezetek és egyenlőséggel foglalkozó szervek felvetették, hogy az interszekcionális megkülönböztetést be kellene építeni a jogi keretbe, valamint iránymutatás nyújtására lenne szükség az ilyen állítások keretbe foglalásához, értékeléséhez és elbírálásához.

2021 óta az EU bizonyos mértékben már elkezdett foglalkozni az interszekcionális megkülönböztetés kérdésével az uniós jogszabályokban. A bérek átláthatóságáról szóló irányelv ([58]) első alkalommal határozza meg az interszekcionális megkülönböztetés fogalmát az uniós jogban ([59]). Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek előírják, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szerveket fel kell hatalmazni arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés megelőzése és az egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében tevékenységeik során figyelembe vegyék az interszekcionális megkülönböztetést ([60]). Ezen túlmenően a Bizottság továbbra is elismeri, hogy az interszekcionális megkülönböztetés fontos szerepet tölt be az egyenlőségre irányuló stratégiákban ([61]).

3.2. Az igazságszolgáltatáshoz való jog – az áldozatok helyzetének javítása

A tagállamoknak gondoskodniuk kell róla, hogy területük egészén az érintett személyek figyelmét minden megfelelő eszközzel felhívják az irányelveket átültető nemzeti jogszabályokra ([62]). Továbbra is komoly kihívást jelent annak biztosítása, hogy az emberek tisztában legyenek a jogaikkal. A helyzet azonban néhány tekintetben javulást mutat ([63]).

A tagállamok fele (14) elismerte, hogy problémát jelent, hogy az emberek nincsenek kellőképpen tisztában az irányelvekből eredő jogokkal és kötelezettségekkel. Hasonlóképpen, szinte az összes civil társadalmi szervezet, a 11 egyenlőséggel

([57]) Lásd: a Bíróság 2016. november 24-i ítélete, David L. Parris kontra Trinity College Dublin és társai, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, 80. pont.

([58]) HL L 132., 2023.5.17., 21. o., http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

([59]) A bérek átláthatóságáról szóló irányelv a 3. cikke (2) bekezdésének e) pontjában kifejezetten tiltja az interszekcionális megkülönböztetést, amelyet a megkülönböztetés külön formájaként sorol fel. Az interszekcionális megkülönböztetés fogalmát a következőképpen határozza meg: „ … a nem és bármely más, a megkülönböztetés alapját képező, a 2000/43/EK vagy a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonság vagy tulajdonságok kombinációján alapuló megkülönböztetés”.

([60]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (5) cikkének (2) bekezdését és az (EU) 2024/1500 irányelv 5. cikkének (2) bekezdését.

([61]) Lásd pl.: COM(2025) 725 final, 2025. október 8.; COM(2026) 12 final, 2026. január 20.

([62]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 10. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 12. cikkét.

([63]) Például az etnikai vagy bevándorló csoportokra vonatkozó EU-MIDIS III felmérés válaszadóinak csupán 39 %-a hallott legalább egy egyenlőséggel foglalkozó szervről a lakóhelye szerinti országban. Az előző jelentés idején e csoportnak csupán 29 %-a tudott olyan szervezetről, amely hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyeknek nyújt támogatást vagy tanácsadást. Mindazonáltal az FRA megjegyzi, hogy bár egyes konkrét, egyenlőséggel foglalkozó szervek ismertsége magasabb, ez nem jár együtt a hátrányos megkülönböztetés bejelentésének lényeges mértékű növekedésével.

foglalkozó szerv közül nyolc, valamint az Equinet véleménye szerint sem kielégítő a jogok és kötelezettségek ismertsége.

Annak ellenére, hogy viszonylagos konszenzus alakult ki arról, hogy az ismeretek hiánya a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok nem megfelelő tagállami végrehajtásának egyik kiváltó oka, úgy tűnik, hogy sem a tagállamok, sem az egyenlőséggel foglalkozó szervek, sem a civil társadalmi szervezetek nem rendelkeznek adatokkal az ismeretek konkrét szintjeit illetően. Ezenkívül csak egyetlen egyenlőséggel foglalkozó szerv rendelkezett információval arról, hogy a lakosság mennyire ismeri a tevékenységeit.

2. háttérmagyarázat Felmérés egy egyenlőséggel foglalkozó szerv munkájának ismertségéről

A fogyatékossággal élő személyek jogaival foglalkozó bizottság (CRPD) 2024-ben reprezentatív telefonos felmérést végzett Máltán. A felmérés megállapította, hogy a lakosság 59 %-a hallott már a CRPD-ről és annak tevékenységeiről.

A konzultáció során a legtöbb tagállam (20) arról számolt be, hogy 2021 óta folytat figyelemfelkeltő kampányokat a megkülönböztetés tilalmáról. Ugyanakkor csak néhány tagállamban került sor olyan kampányokra, amelyek a megkülönböztetésnek az irányelvek által védett okaira összpontosítottak. A legtöbb egyéb kampány a nemi alapú okra helyezte a hangsúlyt. Az irányelvek hatálya alá tartozó okokkal kapcsolatos kisszámú kampány közül még kevesebb foglalkozott a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok által biztosított jogokkal és előírt kötelezettségekkel. Hasonlóképpen, a civil társadalmi szervezetek által folytatott kampányok is csak alkalmanként foglalkoztak a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok szerinti törvényes jogokkal és kötelezettségekkel.

Relevánsak voltak például a cigányellenesség (négy tagállamban), az LMBTIQ+-személyekkel szembeni megkülönböztetés (öt tagállamban) és a rasszizmus (öt tagállamban) elleni küzdelemmel foglalkozó kampányok. Néhány célzott kampány továbbá az életkoron alapuló megkülönböztetésre, az akadálymentességre és a lakhatásra összpontosított.

Ezen túlmenően azok a kampányok, amelyekről az érdekelt felek valamennyi típusa beszámolt, általában a nagyközönséget célozták meg, és ritkán került sor hatásuk értékelésére, eltekintve a közösségimédia-forgalom nyomon követésétől vagy a panaszok számának felméréséről. Végezetül, a civil társadalmi szervezetek rámutattak, hogy egyes tagállamok kampányai nem bizonyultak tartósnak.

3. háttérmagyarázat A francia egyenlőséggel foglalkozó szerv megkülönböztetés elleni platformja ([64])

2021-ben a „Défenseur des droits” (Jogvédők) elnevezésű francia, egyenlőséggel foglalkozó szerv megkülönböztetés elleni platformot indított. A platform mozgósította a közösségimédia-tartalmak alkotóit, hogy mozdítsák elő a szervezet megkülönböztetés elleni tevékenységeit. Az egyenlőséggel foglalkozó szerv továbbá kulcsszóvásárlási kampányt is folytatott, hogy a látogatókat átirányítsa a platformra. 2024-ig 2 109 000 megtekintésre került sor. Az online keresések során a leggyakrabban a „munkahelyi zaklatás”, a „faji megkülönböztetés” és a „munkahelyi pszichológiai zaklatás” kulcskifejezésekre kerestek rá.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek a nem kellő ismertség mellett a viktimizációt és a „fegyverek egyenlőtlenségét” ([65]) azonosították az igazságszolgáltatáshoz való jog gyakorlásának fő akadályaiként. Úgy vélték továbbá, hogy az igazságszolgáltatáshoz való jog gyakorlását akadályozza az elégtelen jogi tanácsadás és segítségnyújtás, a jogi eljárások összetettsége és az eljárási akadályok, ideértve a kollektív jogorvoslat hiányát egyes tagállamokban.

A két irányelv alkalmazásáról szóló előző jelentés számos olyan bevált gyakorlatot azonosított, amelyek célja, hogy megkönnyítsék a megkülönböztetés áldozatai jogainak a védelmét ([66]). Összesen 21 tagállam vezette vagy vezeti be az ilyen gyakorlatok némelyikét, amelyek közül a leggyakoribb a költségmentesség (12 tagállam), az online bejelentés, valamint a helyi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása (nyolc tagállam).

Ettől eltekintve a tagállamok ritkán hoznak intézkedéseket az igazságszolgáltatáshoz való jog tényleges gyakorlását gátló eljárási szűk keresztmetszetek kezelésére. Például csak két tagállam engedte el a bírósági illetékeket a megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben, vagy hozott létre hozzáférhető vitarendezési testületeket, és csak egy tagállam hozott létre olyan alapokat, amelyekből előzetesen fedezhetők az áldozatok jogi költségei. Bár a korábbi jelentésben ezt bevált gyakorlatként azonosították, egyetlen tagállam sem csökkentette a megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben fizetendő bírósági illetékeket.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló új irányelvek hozzá fognak járulni egyes feltárt problémák kezeléséhez, különösen azáltal, hogy nagyobb hatáskört biztosítanak az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára ingyenes segítségnyújtás és alternatív vitarendezési szolgáltatások biztosítására, valamint perképviseleti hatáskörrel is felruházzák őket.

([64]) Défenseur des droits, Plateforme AntiDiscriminations.fr – Agir contre les discriminations.

([65]) A fegyverek egyenlőségének elve a tisztességes eljárás tágabb fogalmának egyik vonatkozása. Mindegyik félnek észszerű lehetőséget kell biztosítani arra, hogy olyan körülmények között ismertesse álláspontját, amelyek nem hozzák őt hátrányos helyzetbe az ellenérdekű féllel szemben. Lásd pl. az Emberi Jogok Európai Bírósága által a 17358/90. sz. Bulut kontra Ausztria ügyben 1996. február 22-én hozott ítélet (ECLI:CE:ECHR:1996:0222JUD001735890) 47. pontját.

([66]) Lásd: COM(2024) 419 final (2024. szeptember 25.), EUR-Lex – 52024DC0419 – HU – EUR-Lex, 6. o.

Az áldozatok igazságszolgáltatáshoz való jogának gyakorlása oly módon is elősegíthető, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek együttműködnek a stratégiai peres ügyekben.

3.3. Megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyek bizonyítása

A legutóbbi jelentés kiemelte, hogy a hátrányos megkülönböztetés bizonyításának nehézségei jelentik a jogérvényesítés terén az egyik legfőbb kihívást. Ez a jelentés rávilágít, hogy az érdekelt feleknek továbbra is vannak aggályaik a közvetett megkülönböztetés, a zaklatás, a megkülönböztetésre adott utasítások, a többszörös megkülönböztetés és a viktimizáció bizonyításával kapcsolatban.

Bizonyítási teher

Az irányelvek értelmében a panaszosok élvezik a bizonyítási teher áthárításának előnyét ([67]). Az irányelvek előírják, hogy amennyiben a panaszos olyan tényekre hivatkozik, amelyek alapján hátrányos megkülönböztetés vélelmezhető, a bizonyítási teher az alperesre hárul. Ennek az elvnek a gyakorlati megvalósítása azonban több nehézségbe ütközik.

A megkérdezett egyenlőséggel foglalkozó szervek háromnegyede és 14 tagállam szembesült jelentős akadályokkal a bizonyítási teher áthárításának alkalmazása során. Elsősorban azt hangsúlyozták, hogy a bíróságok és a jogi szakemberek általában nem ismerik vagy nem értik kellő mélységben a bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat.

A felmerült kihívások ellenére csak két tagállam hajtott végre intézkedéseket a bizonyítási teherre vonatkozó szabályok alkalmazásával kapcsolatos nehézségek kezelése céljából. Ezzel szemben a legtöbb egyenlőséggel foglalkozó szerv hozott néhány intézkedést, beleértve a bizonyítási teher esetében alacsonyabb küszöb meghatározására irányuló jogszabályi változtatásokra irányuló javaslatokat ([68]), a közszférabeli szervezeteknek szóló ajánlásokat, az igazságszolgáltatásban dolgozók számára biztosított képzéseket, a közigazgatásban dolgozók és a munkáltatók képzését, továbbá a bizonyítási teher áthárításának következetes alkalmazását nem kötelező erejű véleményeikben, a bizonyítékok gyűjtése során és útmutató anyagaikban.

Bizonyíték

A megkérdezett tagállamok és egyenlőséggel foglalkozó szervek is kiemelték, hogy nehézségekbe ütközik a bizonyítékokhoz az elsődleges bizonyítási teher teljesítésének érdekében szükséges hozzáférés. Az előző jelentéshez hasonlóan a legtöbbjük továbbra is nehézségekbe ütközik a megkülönböztetésre vonatkozó adatok gyűjtése és közzététele terén. Emellett a digitális világban ritkán kerül sor bizonyítékgyűjtésre és rendszertesztelésre (lásd: 7.2. pont). Egyes tagállamokban

([67]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 8. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 10. cikkét.

([68]) Németországban az egyenlőséggel foglalkozó szerv például azt javasolta, hogy enyhítsék a hátrány bizonyítására vonatkozó követelményt, iránymutatásokat adott a prima facie bizonyítékok megállapításához, valamint az alperest terhelő információkhoz való jog rögzítését javasolta.

azonban alkalmaznak bizonyos alternatív módszereket, például szituációs teszteket ([69]) és próbavásárlást ([70]).

Összesen 16 tagállam engedélyezi a szituációs tesztelést a megkülönböztetés bizonyítására. Az egyenlőséggel foglalkozó szervek fele számolt be arról, hogy próbavásárlást és szituációs tesztelést alkalmazott a megkülönböztetés mintáinak feltárására. Az Equinet szerint ezek a módszerek hatékonynak bizonyultak a hátrányos megkülönböztetés felderítésében, különösen a foglalkoztatási és a lakhatási ágazatban.

3.4. Viktimizáció

A tagállamoknak meg kell védeniük az egyéneket a viktimizációtól, azaz a valamely panaszra vagy az egyenlő bánásmód elvének betartására indított eljárásból eredő hátrányos bánásmódtól vagy hátrányos következményektől ([71]). Az EUB tágan értelmezi ezt a fogalmat, kiterjesztve azt minden olyan személyre, aki panasztétel vagy valamely eljárás megindítása miatt hátrányos következményeket szenvedhet ([72]). A gyakorlatban azonban e védelem végrehajtása a tagállamokban továbbra is egyenetlen és korlátozott, amint azt az előző jelentés is körvonalazta.

A foglalkoztatás területén valamennyi tagállam kifejezett védelmet nyújt a bármilyen alapon történő viktimizációval szemben. Az oktatás, a szociális védelem, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés területén egyes tagállamok nem nyújtanak kifejezett védelmet a faji vagy etnikai származáson alapuló viktimizációval szemben.

A viktimizációval szembeni védelem tagállamok által bejelentett személyi hatálya az egyes tagállamokban eltérő. Az áldozatok és a panaszosok mellett 17 tagállam számolt be arról, hogy nemzeti jogszabályai vagy ítélkezési gyakorlata védi a tanúkat és az áldozatot támogató személyeket is. Ezen túlmenően 13 tagállam nyilatkozott úgy, hogy ezt a védelmet kiterjeszti a jogi és egyéb képviselőkre, 14 tagállam nyilatkozott úgy, hogy védelmet biztosít a vélelem vagy kapcsolat miatt áldozattá vált személyeknek, 10 tagállam pedig úgy nyilatkozott, hogy védelmet nyújt a hátrányos megkülönböztetés megtagadása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesülő személyeknek.

([69]) A szituációs tesztelés olyan módszer, amelynek alkalmazásakor a tesztelők párosát (szállásra vagy üres álláshelyre pályázók, éttermi vendégek, éjszakai klubok vendégei stb.) úgy választják ki, hogy kizárólag a megkülönböztetés vizsgált okát (nem, etnikai hovatartozás, életkor, fogyatékosság, vallás vagy meggyőződés, szexuális irányultság) tükröző egyetlen jellemző alapján térjenek el egymástól. Ha a páros egyik tagja eltérő bánásmódban részesül, ez a különbségtétel megkülönböztető magatartásra utal. Lásd: Rorive, I., *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing*, Migration Policy Group, Centre for Equal Rights, 2009, Proving Discrimination Cases – The role of situation testing | Migration Policy Group.

([70]) A próbavásárlás annak ellenőrzésére használt technika, hogy adott magánszemélyek vagy szervezetek teljesítenek-e diszkriminatív kéréseket. A vizsgálók diszkriminatív kéréseket intéznek például munkaerő-kölcsönző ügynökségekhez vagy ingatlanügynökségekhez. Lásd: Tests de situation et mystery shopping en cas de discrimination | Unia.

([71]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 9. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 11. cikkét.

([72]) Lásd: a Bíróság 2019. június 20-i ítélete, Hakelbracht és társai, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523, 26–30. pont.

Csak hét tagállam számolt be arról, hogy a gyakorlatban korlátozott vagy nehézségekbe ütközik a viktimizációval szembeni hatékony védelem biztosítása. E korlátok vagy nehézségek közé tartoztak a hivatalos bejelentési eljárások, a magas bizonyítási küszöb valamint a védelem korlátozott személyi hatálya. A tagállamokban szinte semmilyen bevált gyakorlat vagy ítélkezési gyakorlat nem létezik a viktimizációval szembeni védelemre vonatkozóan.

3.5. Együttműködés az irányelvek alkalmazása terén

Az irányelvek előírják, hogy végrehajtásuknak együtt kell járnia a hátrányos megkülönböztetés kockázatának kitett csoportok kollektív érdekeit képviselő partnerekkel folytatott párbeszéddel. Valójában előírják a tagállamok számára, hogy hozzanak megfelelő intézkedéseket a munkáltatók és a munkavállalók közötti társadalmi párbeszéd elősegítésére abból a célból, hogy ösztönözzék az egyenlő bánásmód megvalósítását ([73]) és a nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszédet ([74]).

A legtöbb tagállam arról számolt be, hogy az egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében intézkedéseket vezetett be a munkáltatók és a munkavállalók közötti szociális párbeszéd előmozdítására. Ennek legelterjedtebb módja a legalább 10 tagállamban jelen lévő háromoldalú testületeken ([75]) keresztül folytatott párbeszéd.

Hasonlóképpen, néhány tagállam a megkülönböztetés tilalmával, a romák, a fogyatékossággal élő személyek, illetve az idősek jogaival foglalkozó irányító fórumokat hozott létre. Ezek a kormányzati szerveket, a civil társadalom képviselőit és más kulcsfontosságú érdekelt feleket tömörítenek. Ez azonban nem minden tagállamban, illetve a megkülönböztetés nem mindegyik oka esetében valósul meg szisztematikus módon.

A civil társadalmi szervezetek szerint továbbra is kihívást jelent a megkülönböztetés elleni küzdelemmel kapcsolatos gyakorlati párbeszéd. A felmérés civil társadalmi szervezet válaszadóinak közel háromnegyede (17-ből 12) számolt be nehézségekről. A legfontosabb kérdések a legutóbbi jelentés óta nagyrészt változatlanok maradtak ([76]).

A tagállamok ritkábban működnek együtt a civil társadalom képviselőivel a szakpolitikák végrehajtási szakaszában, mint a tervezési szakaszban. Ezzel a tagállami válaszokon alapuló megállapítással a megkérdezett civil társadalmi szervezetek is egyetértenek. Például a tagállamok kétharmada bevonta a civil társadalom képviselőit a jogalkotási vagy szakpolitikai konzultációkba. Ugyanakkor a tagállamok valamivel kevesebb mint fele működött együtt a civil társadalmi szervezetekkel a megkülönböztetés elleni intézkedések végrehajtása terén, és még kevesebben vonták be őket a megkülönböztetéssel kapcsolatos problémák bejelentésébe és nyomon követésébe (10, illetve 8 tagállam).

([73]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 11. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 13. cikkét.

([74]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 12. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 14. cikkét.

([75]) A háromoldalú párbeszéd keretében a közszférabeli szervezetek és a szociális partnerek folytatnak megbeszéléseket a közös érdekű kérdésekről.

([76]) Lásd: COM(2021) 139 final (2021. március 19.), EUR-Lex – 52021DC0139 – HU – EUR-Lex, 12. o.

3.6. A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése

Az irányelvek előírják ([77]), hogy a Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elvével összhangban jelentést kell tennie az intézkedések nőkre és férfiakra gyakorolt hatásáról.

Úgy tűnik, hogy a tagállamok csak korlátozottan értékelték az irányelvek férfiakra és nőkre gyakorolt konkrét hatásait. Míg egyes tagállamok arról számoltak be, hogy a végrehajtás különös hatásokat gyakorolt a férfiak és nők bizonyos csoportjaira, ezeket az állításokat általában nem magyarázták meg és nem támasztották alá adatokkal. Egy tagállam a nemen és életkoron alapuló megkülönböztetés kombinációjával foglalkozó perek számának növekedését állapította meg.

Általánosságban elmondható, hogy az irányelvek hatálya alá tartozó védett tulajdonságokra vonatkozó tagállami szakpolitikák ritkán tesznek kifejezetten különbséget a férfiak és a nők szükségletei között. Egyes tagállamok megemlítették, hogy szakpolitikai dokumentumaikban interszekcionális megközelítést alkalmaznak, míg mások a nők egyes csoportjait érintő sajátos kihívásokat azonosítottak. Egyedi példák is voltak a roma nőkre és a fogyatékossággal élő nőkre irányuló célzott intézkedésekre.

Eközben a civil társadalmi szervezetek válaszadói aktívan érvényesítik a nemek közötti egyenlőséget tevékenységeikben, és kifejezetten a hátrányos helyzetű csoportokból és közösségekből származó nőket célozzák meg.

Mind az EIGE, mind a civil társadalmi szervezetek hangsúlyozták, hogy a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének végrehajtása tagállamonként igen eltérő, és gyakran nem nyújt megoldást a sajátos kihívásokra. Az EIGE megjegyezte, hogy egyes országok átfogó kereteket és célzott forrásokat hoztak létre, míg mások lemaradásban voltak ([78]).

3.7. Pozitív intézkedések

A teljes egyenlőség gyakorlati megvalósításának biztosítása céljából a tagállamok olyan különleges intézkedéseket tarthatnak fenn vagy fogadhatnak el, amelyek célja a megkülönböztetés megelőzése vagy a védett jellemzőkhöz kapcsolódó hátrányok kompenzálása ([79]). Az EUB iránymutatást adott ki a pozitív intézkedések értelmezéséről ([80]). A pozitív intézkedéseknek arányosnak kell lenniük, és elvben

([77]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 17. cikkének (2) bekezdését és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 19. cikkének (2) bekezdését.

([78]) Például az EIGE nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésére vonatkozó mutatójának eredményei a spanyolországi 71 %-tól a magyarországi nulláig terjedtek, és 21 tagállam kevesebb mint 50 %-ot ért el. Ez arra utal, hogy számos ország többet tehetne annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos aggályokat ténylegesen figyelembe vegye a szakpolitikai folyamatokban. Lásd: EIGE, *Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 14. o.

([79]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 5. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 7. cikkét.

([80]) Lásd különösen többek között a következő ügyekben hozott ítéleteket: C-450/93, Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen; C-409/95, Hellmut Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen; C-158/97, Georg Badeck és társai; C-407/98, Katarina Abrahamsson és Leif Anderson kontra Elisabet

nem eredményezhetik az alulreprezentált csoportok automatikus vagy feltétel nélküli előnyben részesítését. Annak biztosítása érdekében, hogy a pozitív intézkedések továbbra is szükségesek és hatékonyak legyenek, az ilyen intézkedéseket elfogadó szerveknek nyomon kell követniük és értékelniük kell azokat, és közzé kell tenniük az azokkal kapcsolatos információkat ([81]).

Szinte valamennyi tagállam lehetővé teszi vagy előmozdítja a pozitív intézkedéseket, melyek közül a leggyakoribb a kvótarendszerek alkalmazása, valamint a figyelemfelkeltést és a sokszínűség előmozdítását célzó kampányok (17 tagállam). Összesen 14 tagállam kínál képzési és mentorálási programokat alulreprezentált csoportok számára, 13 tagállam fogadott el különleges – például az oktatásban vagy a szakképzésben való részvétel fokozását célzó – intézkedéseket, 13 tagállam pedig célzott toborzási és munkaerő-felvételi kezdeményezéseket hajt végre ([82]).

Ahol kvótarendszert alkalmaznak, az leginkább a foglalkoztatás és a szakképzés területén történik (12 tagállam). Néhány tagállam külön foglalkoztatási kvótákat vezetett be a fogyatékossággal élő személyek számára. Négy tagállamban a kvóták az oktatásra is vonatkoznak (pl. egyetemi felvétel és ösztöndíjak). Úgy tűnik, hogy kvóták szinte kizárólag a nemek közötti egyenlőségre vagy a fogyatékossággal élő személyekre irányulnak.

A tagállamok kevesebb mint fele számolt be nehézségekről a pozitív intézkedések végrehajtása terén. Egyharmaduk számolt be nem megfelelő végrehajtásról, valamint a nemzeti jogi és szakpolitikai iránymutatás hiányáról. Ahol nehézségek merültek fel, a tagállamok leggyakrabban a források és a finanszírozás elégtelenségét, valamint a legfontosabb érdekelt felek közötti korlátozott egyetértést jelölték meg okként. Öt tagállam a negatív közmegítélést és az önkéntes kezdeményezésekre való túlzott támaszkodást emelte ki.

Ugyanakkor a civil társadalom és az egyenlőséggel foglalkozó szervek azon dolgoztak, hogy felhívják a legfontosabb érdekelt felek figyelmét a pozitív intézkedésekre. Saját pozitív – belső és külső – intézkedéseket is végrehajtottak.

4. háttérmagyarázat Az „Angajez 45+” (45 év felettieket veszünk fel) platform Romániában ([83])

Romániában az „Angajez 45+” (45 év felettieket veszünk fel) platform arra ösztönzi a munkáltatókat és az álláskeresőket, hogy lépjenek fel az életkor alapján történő megkülönböztetéssel járó munkaerő-felvételi gyakorlatokkal szemben. Ez a civil társadalom által irányított kezdeményezés azáltal mozdítja elő a 45 éves és annál idősebb személyek foglalkoztatását, hogy ösztönzi az inkluzív munkaerő-felvételt, és bemutatja a munkahelyi tapasztalatok értékét.

Fogelqvist; C-476/99, H. Lommers kontra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij; C-559/07, Bizottság kontra Görögország.

([81]) Lásd még: Giteva, D., „*Positive action on the grounds of racial or ethnic origin in the EU with a focus on Bulgaria, Greece and Hungary*”, itt: European equality law review 2024, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2024, 26–42. o.

([82]) Egyes országok további intézkedéseket is kínálnak, például pénzügyi ösztönzőket a sokszínűséget és a befogadást előmozdító vállalatok számára (kilenc tagállam), valamint a hátrányos helyzetű csoportok körében a vállalkozásfejlesztést támogató programokat (hat tagállam).

([83]) Angajez 45+ | D&I România | Discriminarea de vârstă.

Következtetések

A tagállamoknak és az egyenlőséggel foglalkozó szerveiknek:

– fokozniuk kell az irányelvekben meghatározott jogok és kötelezettségek ismertségét. Különösen a védett csoportokra kell összpontosítaniuk, a civil társadalom és a szociális partnerek szakértelmére és tájékoztatási tevékenységeire támaszkodva,

– könnyű hozzáférést kell biztosítaniuk a megkülönböztetés áldozatai és képviselőik számára a megkülönböztetés bizonyításához szükséges releváns bizonyítékokhoz – beleértve a statisztikai adatokat is –, és a bizonyítási terhet az alperesekre kell hárítaniuk.

A tagállamoknak és az egyenlőséggel foglalkozó szerveiknek:

– további iránymutatást és támogatást szükséges biztosítaniuk a bíráknak, a jogi szakembereknek és a felpereseknek annak érdekében, hogy a megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben hatékonyan tudják alkalmazni a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályokat.

A Bizottság:

– támogatni fogja a tagállamokat az egyenlőségre vonatkozó adatok gyűjtésének és felhasználásának javításában. A nemzeti jogi keretekkel összhangban ajánlást fog kidolgozni az egyenlőségre vonatkozó adatokról,

– támogatni fogja a további kutatásokat az irányelvek zaklatásra és viktimizációra vonatkozó rendelkezései alkalmazásának megkönnyítése, valamint annak lehetővé tétele érdekében, hogy az áldozatok teljeskörűen élvezhessék az általuk biztosított védelmet.

4. A KIFEJEZETTEN A FAJI EGYENLŐSÉGRŐL SZÓLÓ IRÁNYELVVEL KAPCSOLATOS SZEMPONTOK

Az előző jelentésben a Bizottság átfogó áttekintést nyújtott az irányelv hatályáról és arról, hogy az EUB rendelkezésre álló ítélkezési gyakorlata alapján hogyan kell értelmezni a „faji vagy etnikai származás” fogalmát. A következő szakaszok ezeket az információkat frissítik a 2021 óta bekövetkezett releváns fejleményekkel.

A legfontosabb tanulságok

– A szociális lakhatáshoz való hozzáférés és az ilyen lakások kínálata a faji egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozhat.

– Annak meghatározásakor, hogy történt-e „etnikai származáson” alapuló hátrányos megkülönböztetés, más tényezők mellett figyelembe lehet venni az adott személy állampolgárságát vagy születési országát is.

– A faji egyenlőségről szóló irányelv tiltja mind az egyetlen, mind a több etnikai csoporttal szembeni megkülönböztetést.

4.1. Tárgyi hatály

Lakhatás

A faji egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozó területek egyike a nyilvánosság számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása, beleértve a lakhatást is ([84]). Az EUB a közelmúltban fontos pontosításokkal szolgált arra vonatkozóan, hogy a tagállamok állami családi lakhatási rendszerében tapasztalt, etnikai származáson alapuló állítólagos megkülönböztetéssel összefüggésben az irányelv hatálya alá tartozik-e a szociális lakhatás biztosítása ([85]).

Annak vizsgálata során, hogy az ügy a faji egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozik-e, a Bíróság először is emlékeztetett arra, hogy a jelen ügyben érintett hasonló rendszer keretében bérleti díj ellenében biztosított lakhatást az EUMSZ 57. cikke, és tágabb értelemben a 2006/123/EK irányelv ([86]) 4. cikkének 1. pontja értelmében vett „szolgáltatásnyújtásnak” kell tekinteni, mivel díjazás ellenében nyújtott szolgáltatásról van szó ([87]).

Az EUB hangsúlyozta továbbá, hogy egy tevékenységnek gazdasági jelleggel kell bírnia ahhoz, hogy „szolgáltatásnak” minősüljön. Ebben az összefüggésben nincs jelentősége annak, hogy a rendszert kezelő állami bérbeadók nonprofit szervezetek, és hogy a bérlők által fizetett bérleti díj összege alacsonyabb a piaci árnál. Ahhoz, hogy egy tevékenység „gazdasági” jellegű legyen, elegendő, ha azt nem ingyenesen biztosítják ([88]).

Az EUB még nem adott iránymutatást arra a gyakran felmerülő kérdésre vonatkozóan, hogy a jogellenesen épített vagy jogellenesen elfoglalt lakásokból történő kilakoltatások a faji egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá tartozhatnak-e. Az EUB uniós jog értelmezésére vonatkozó hatáskörének és a Bíróság ezzel kapcsolatos bármely jövőbeli pontosításának sérelme nélkül ki kell emelni, hogy az irányelv csak a nyilvánosság számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésre, valamint azok nyújtására vonatkozik; a jogellenesen elfoglalt lakásokból történő kilakoltatások sok esetében valószínűtlen, hogy ez a kritérium teljesülne.

Oktatás

2023 decemberében a Bizottság strukturális megkülönböztetés miatt az EUB elé idézte a Szlovák Köztársaságot (lásd a 6.1. pontot). A Bizottság azzal érvelt, hogy a Szlovák Köztársaság, azáltal, hogy túlzott mértékben olyan speciális iskolákba vagy értelmi vagy egyéb fogyatékossággal élő gyermekek számára fenntartott speciális osztályokba helyezte a roma gyermekeket, amelyek korlátozott tantervet követnek, valamint azáltal, hogy a roma gyermekeket a többségi iskolákban külön osztályokban, vagy külön iskolákban különítette el, szisztematikusan és tartósan nem teljesítette a

([84]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének h) pontját.

([85]) A Bíróság 2025. december 18-i ítélete, Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge, C-417/23, ECLI:EU:C:2025:1017.

([86]) HL L 376., 2006.12.27., 36. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj.

([87]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 56. pont.

([88]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 60–61. pont.

faji egyenlőségről szóló irányelvből eredő kötelezettségeit ([89]). A Bíróság ítélete várhatóan egyértelművé teszi, hogy milyen kötelezettségei vannak a tagállamoknak a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem tekintetében ezen a területen.

4.2. A „faji vagy etnikai származás” fogalma

A rasszizmus meggyőződés arról, hogy egy olyan tulajdonság, mint a „faj” ([90]) vagy az etnikai származás alapján indokolt egy személynek vagy személyek egy csoportjának a megvetése, illetve egy személy vagy személyek egy csoportja felsőbbrendűségének a feltételezése ([91]). Ez a faji egyenlőségről szóló irányelv értelmében vett „faji vagy etnikai származáson” alapuló megkülönböztetéshez vezethet.

Tudományos szakértők olyan jelentéseket tettek közzé, amelyekben a muszlimellenes gyűlölet és az antiszemitizmus elleni küzdelemre vonatkozó szélesebb körű uniós és nemzeti jogi kereteket vizsgálják ([92]).

A faji egyenlőségről szóló irányelv nem határozza meg a „faji vagy etnikai származás” fogalmát. Korábbi ítélkezési gyakorlatára építve a Bíróság új pontosításokkal szolgált a Slagelse-ügyben ([93]).

Az EUB emlékeztetett arra, hogy az „etnikai származás” fogalma a faji egyenlőségről szóló irányelv értelmezésében azon gondolatból következik, hogy a társadalmi csoportokat többek között a közös nemzetiség, a közös vallási meggyőződés, a közös nyelv, a közös kulturális és hagyománybeli gyökerek és a közös lakókörnyezet jellemzi” ([94]). A Bíróság hangsúlyozta, hogy az „etnikai származást” több objektív és szubjektív tényező alapján kell meghatározni, nem csupán az állampolgárság vagy a születési ország alapján ([95]). A Bíróság azonban úgy ítélte meg, hogy más tényezőkkel kombinálva figyelembe lehet venni az adott személy állampolgárságát vagy születési országát is annak meghatározásához, hogy fennáll-e az „etnikai származáson” alapuló hátrányos megkülönböztetés ([96]).

Fontos lépésként a Bíróság azt is egyértelművé tette: az a tény, hogy egy olyan általános kritérium, mint a szóban forgó ügyben vizsgált dán állami családi lakhatási jogszabályban szereplő „nem nyugati országokból származó bevándorlók és

([89]) C-799/23. sz. ügy: 2023. december 22-én benyújtott kereset – Európai Bizottság kontra Szlovák Köztársaság, *HL C, C/2024/1402, 2024.2.19.*, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1402/oj.

([90]) A Bizottság azt az általános felfogást hangsúlyozza, hogy a „faj” kizárólag társadalmilag konstruált fogalom, és elutasítja a biológiai „faj” fogalmát.

([91]) Lásd: COM(2026) 12 final, 2026. január 20., 3. o.

([92]) Lásd: Kádár, A., The legal framework to combat anti-Muslim hate in the European Union, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2024, 11. o., https://data.europa.eu/doi/10.2838/0978883; Kádár, A., The legal framework to combat antisemitism in the EU, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2024, 31. o., https://data.europa.eu/doi/10.2838/273421.

([93]) Lásd a 85. lábjegyzetet.

([94]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 72. pont.

([95]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 72–74. és 82–85. pont.

([96]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 86. pont.

leszármazottaik” ([97]) kifejezés többféle etnikai származást is magában foglalhat, nem zárja ki automatikusan, hogy a kritérium „etnikai származáson” alapuljon. Ha az „etnikai származás” fogalmát úgy értelmeznénk, hogy a megkülönböztetésnek egyetlen konkrét etnikai csoportra kell irányulnia, az aláásná a faji egyenlőségről szóló irányelv hatékonyságát. Ennek az az oka, hogy az irányelv megkülönböztetésmentességre irányuló célkitűzése nem lenne alkalmazandó, ha több etnikai csoport szembesülne ugyanazzal a megkülönböztető bánásmóddal ([98]).

5. A KIFEJEZETTEN A FOGLALKOZTATÁSI EGYENLŐSÉGRŐL SZÓLÓ IRÁNYELVVEL KAPCSOLATOS SZEMPONTOK

A 2021. évi jelentés óta az EUB számos ítéletet hozott olyan előzetes ügyekben, melyeket több tagállam nemzeti bírósága nyújtott be a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott, az irányelv hatálya alá tartozó négy tulajdonságon (vallás vagy meggyőződés, fogyatékosság, életkor és szexuális irányultság) alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban.

A legfontosabb tanulságok

– Az irányelv által biztosított védelem a munkavégzés jogi formájától függetlenül alkalmazandó.

– Az irányelv hatálya a személyzet nem tartósan foglalkoztatott tagjaira, például a gyakornokokra is kiterjed.

– Az irányelv tiltja a fogyatékosságon alapuló, kapcsolaton alapuló közvetett megkülönböztetést.

5.1. Az irányelv tárgyi és személyi hatálya

A Bíróság számos ítéletben tette egyértelművé az irányelv hatályát.

Az EUB a Zetschek-ügyben megerősítette ([99]), hogy az irányelvben felsorolt okok kimerítő jellegűek, és hogy az irányelv nem vonatkozik a szakmai kategóriák közötti megkülönböztetés állítólagos eseteire ([100]).

A TP (Audiovizuális szerkesztő az állami televíziónál) ügyben a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv által biztosított védelem **attól függetlenül**

([97]) A „nem nyugati országokból származó bevándorlók és leszármazottaik” meghatározása az állampolgárságnak, a születési országnak és a szülők állampolgárságának/születési országának kombinációja alapján történt, különbséget téve a „nyugati” és a „nem nyugati” származás között. A dán Statisztikai Hivatal (Danmarks Statistik) a „nyugati” országok körét a következőképpen határozta meg: európai uniós tagállamok, Andorra, Ausztrália, Egyesült Államok, Egyesült Királyság, Izland, Kanada, Liechtenstein, Monaco, Norvégia, San Marino, Svájc, Új-Zéland és a Vatikán. Az összes többi országra „nem nyugati országokként” hivatkoztak.

([98]) Lásd a 85. lábjegyzetet, 100–104. pont.

([99]) Az EUB korábbi ítélkezési gyakorlatával, például a Bíróság által 2015. május 21-én, a C-262/14. sz. SCMD-ügyben hozott ítélettel (ECLI:EU:C:2015:336) összhangban.

([100]) A Bíróság 2024. október 17-i ítélete, Zetchek, C-349/23, ECLI:EU:C:2024:889.

alkalmazandó, hogy a munkavégzés milyen jogi formában történik ([101]). Az ügy egy meghatározott munka elvégzésére vonatkozó szerződés megkötésének vagy megújításának a szolgáltató szexuális irányultsága alapján történő megtagadására vonatkozott. A Bíróságnak azt a kérdést kellett megvizsgálni, hogy a helyzet az irányelv által biztosított védelem hatálya alá tartozik-e, vagy a tevékenységet egyszerűen áruk vagy szolgáltatások nyújtásának kell-e tekinteni. Az ítéletből az következik, hogy „*a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei*” ([102]) és „*a foglalkozási- és munkakörülmények, beleértve az elbocsátási feltételeket és a munkabért*” ([103]) fogalmakat **tágan kell értelmezni**, vonatkoztatva azokat *a munkavállalás vagy önálló vállalkozás (az ahhoz való hozzáférés)* ***bármely*** *formájára, függetlenül attól, hogy azt milyen jogi formában gyakorolják*. A Bíróság továbbá megállapította, hogy „*ha az önálló vállalkozó tevékenységének nem szándékos beszüntetésére kényszerül (…), hasonló helyzetben lehet, mint az elbocsátott munkavállaló*”.

A HK kontra Danmark és HK/Privat ügyben a Bíróság már pontosította az irányelv széles értelemben vett tárgyi hatályát, amely kiterjed egy munkavállalói szervezet alapszabályára is, amely korhatárt ír elő a „választott elnök” tisztségének betöltésére vonatkozóan, amely e szervezetben **választott tisztség** ([104]).

A Ca Na Negreta ügyben hozott ítélet ([105]) az **elbocsátás** fogalmára hívta fel a figyelmet. Az ügy olyan nemzeti szabályozásra vonatkozott, amely lehetővé tette egy munkavállaló elbocsátását, amint hivatalosan elismerést nyert, hogy a rokkantság bekövetkezte miatt nem alkalmas munkakörének a betöltésére, anélkül hogy a munkáltatónak előzetesen meg kellett volna tennie a megfelelő észszerű alkalmazkodási intézkedéseket, vagy fenn kellett volna tartania a már meghozott megfelelő intézkedéseket. A Bíróság megállapította, hogy az a körülmény, hogy az érintett munkavállaló e tartós és teljes rokkantság elismerését kérte, nem jelenti azt, hogy e munkavállaló hozzájárult volna az említett szerződés megszűnéséhez, még akkor sem, ha a munkavállaló tudatában volt annak, hogy a nemzeti szabályozás lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az ilyen elismerést követően megszüntesse a munkaszerződést. Ennek megfelelően **az ilyen megszüntetést a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv értelmében „elbocsátásnak” kell tekinteni**.

Egy másik fontos, a HR Rail ügyben hozott ítélet egy olyan gyakornok elbocsátására vonatkozott, aki fogyatékossága miatt nem volt képes ellátni a feladatait. Az EUB egyértelművé tette, hogy az **irányelv hatálya kiterjed a személyzet nem véglegesen felvett tagjaira, például** a felvételük részeként **szakmai gyakorlatot végző munkavállalókra** is ([106]).

A Bervidi-ügyben a Bíróság egy olyan munkavállaló helyzetével foglalkozott, aki arra kérte munkáltatóját, hogy módosítsa munkaidejét annak érdekében, **hogy súlyos fogyatékossággal élő gyermekét gondozhassa**. A munkáltató csak ideiglenes

([101]) A Bíróság 2023. január 12-i ítélete, TP (Audiovizuális szerkesztő az állami televíziónál), C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9.

([102]) A foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja.

([103]) A foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja.

([104]) A Bíróság 2022. június 2-i ítélete, HK kontra Danmark és HK/Privat, C-587/20, ECLI:EU:C:2022:419.

([105]) A Bíróság 2024. január 18-i ítélete, Ca Na Negreta, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

([106]) A Bíróság 2022. február 10-i ítélete, HR Rail, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

alkalmazkodási intézkedések biztosításához járult hozzá, megjegyezve, hogy nem maga a munkavállaló él fogyatékossággal ([107]). Bár a korábbi ítélkezési gyakorlat már megállapította, hogy az irányelv tiltja a kapcsolaton alapuló **közvetlen** hátrányos megkülönböztetést ([108]), a Bíróság a Bervidi-ügyben megállapította, hogy a fogyatékosságon alapuló **közvetett** hátrányos megkülönböztetés tilalma azokra a munkavállalókra is vonatkozik, akiknek a javára észszerű alkalmazkodási intézkedéseket kell hozni.

5.2. Vallás és meggyőződés – politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható kinyilvánítása a munkahelyen

A fejkendő munkahelyi viselésével kapcsolatos Achbita ([109]), valamint Bougnaoui és ADDH ([110]) ügyekben hozott ítéletek közzétételével az EUB tovább bővítette a politikai, világnézeti vagy vallási jellegű jelek munkahelyi viselésével kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát. Továbbra is elismeri a munkáltatók azon jogát, hogy semlegességre vonatkozó szabályokkal rendelkezzenek, amelyek bizonyos feltételek teljesülése esetén tiltják a vallási, világnézeti és politikai meggyőződés valamennyi jelének viselését a munkahelyen.

Az alábbiakban ismertetett ítéletek pontosították, hogy a **„vallás vagy meggyőződés” indoka** szigorúan a vallási, világnézeti vagy spirituális meggyőződésre korlátozódik, ily módon megkülönböztetve azt a politikai vagy bármely más vélemény fogalmától (WABE-ügy ([111])). Azt is egyértelművé tették, hogy nem foglalja magában a politikai vagy szakszervezeti meggyőződéseket, valamint a művészeti, sporttal kapcsolatos, esztétikai vagy egyéb meggyőződéseket vagy preferenciákat sem (az S.C.R.L.-ügy ([112])).

A WABE-ügyben a Bíróság egyértelművé tette, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezése valamennyi látható formájának munkahelyi viselésére vonatkozó tilalom indokolható a munkáltató azon valós igényével, hogy az ügyfelek felé semlegesnek mutassa magát, vagy megelőzze a társadalmi vitákat. Ezt azonban általános módon és különbségtétel nélkül kell alkalmazni, és a feltétlenül szükséges mértékre kell korlátozni. A Bíróság emlékeztetett arra, hogy az egyes tagállamok sajátos háttere fontos szerepet tölt be, mivel a tagállamok „mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szóban forgó különböző jogok és érdekek szükséges egyeztetése terén, e jogok és érdekek megfelelő egyensúlyának biztosítása érdekében”.

Az EUB ugyanezt az irányvonalat követte az S.C.R.L.-ügyben is, amelyben azt is megállapította, hogy egy vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének a munkahelyen történő viselését, nem minősül „valláson vagy meggyőződésen [alapuló]” közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, feltéve, hogy különbségtétel nélkül lefedi az ilyen

([107]) A Bíróság 2025. szeptember 11-i ítélete, Bervidi, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690.

([108]) A Bíróság 2008. július 17-i ítélete, Coleman, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415.

([109]) A Bíróság 2017. március 14-i ítélete, Achbita, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.

([110]) A Bíróság 2017. március 14-i ítélete, Bougnaoui és ADDH, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

([111]) A Bíróság 2021. július 15-i ítélete, WABE, C-804/18. és C-341/19. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2021:594.

([112]) A Bíróság 2022. október 13-i ítélete, S.C.R.L., C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774.

meggyőződések bármely megnyilvánulását, és azonos bánásmódban részesíti a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azáltal, hogy általános módon és különbségtétel nélkül előírja számukra például a semleges öltözködést, ami kizárja az ilyen jelek viselését. Az eltérő bánásmód nem minősül közvetett megkülönböztetésnek, ha jogszerű cél által objektív módon igazolható, és ha e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek. **Mindazonáltal önmagában a munkáltató azon szándéka, hogy semlegességre törekvő politikát folytasson – noha önmagában jogszerű cél –, nem elegendő a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód objektív igazolásához**, mivel az ilyen igazolás csak akkor tekinthető objektívnek, ha az adott munkáltató részéről valós igény áll fenn, amit e munkáltatónak kell bizonyítania.

A Commune d'Ans ügy volt az első olyan ügy, amely **egy „back-office" munka kapcsán foglalkozott a vallási semlegesség kérdésével a közszférában** ([113]). A Bíróság megállapította, hogy egy közigazgatási szerv által a munkavállalói számára előírt szigorú semlegességi politika valóban tekinthető jogszerű cél által objektív módon igazoltnak. Az ilyen szabály nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, ha azt általános jelleggel és különbségtétel nélkül alkalmazzák az adott szervezet teljes személyzetére, és a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik, figyelembe véve a szóban forgó különféle jogokat és érdekeket. **Azt a körülményt, hogy a szóban forgó szabály leginkább a nőket érintette-e, nem vizsgálták, mivel a Bíróság a kérdést elfogadhatatlannak nyilvánította**.

A Katholische Schwangerschaftsberatung ügyben([114]) az EUB megállapította, hogy megfelelő egyensúlyt kell biztosítani egyrészt a valláson alapuló szellemiségű munkáltató ahhoz fűződő érdeke között, hogy ne kérdőjelezzék meg szellemiségét és autonómiához való jogát, másrészt pedig a munkavállalók ahhoz fűződő érdeke között, hogy vallásuk alapján ne érje őket hátrányos megkülönböztetés. Az uniós jog minden tagállam számára mérlegelési mozgásteret biztosít ezen egyensúly biztosítása tekintetében.

A legutóbbi, Ministero della Difesa ügyben([115]) a Bíróság megállapította, hogy egy tisztviselő azáltal, hogy megtagadta a védelmi minisztérium katonai személyzetére vonatkozó oltási kötelezettség teljesítését, nem a szóban forgó oltási kötelezettséget akarta szembeállítani a saját meggyőződésével, hanem az olasz hatóságok által a közegészségügy területén hozott döntéseket kívánta vitatni Következésképpen e megtagadás indokai nem tartoznak a „meggyőződés" fogalma alá, hanem olyan véleményeknek minősülnek, amelyek védelmét nem a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv rendelkezései szabályozzák.

5.3. Fogyatékosság és az észszerű alkalmazkodás fogalma

A jelentéssel kapcsolatos konzultációk során az Equinet és a civil társadalmi szervezetek képviselői rámutattak az észszerű alkalmazkodásnak a foglalkoztatás terén történő biztosítására vonatkozó kötelezettség végrehajtásával kapcsolatos nehézségekre. E tekintetben a Bíróság hasznos pontosításokkal szolgált.

([113]) A Bíróság 2023. november 28-i ítélete, OP kontra Commune d'Ans, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924.

([114]) A Bíróság 2026. március 17-i ítélete, Katholische Schwangerschaftsberatung, C-258/24, ECLI:EU:C:2026:211.

([115]) A Bíróság 2026. június 18-i ítélete, Ministero della Difesa, C-522/24, ECLI:EU:C:2026:498.

A Komisia za zashtita ot diskriminatsia ([116]) ügyben a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy **egyéni értékelést** kell végezni annak megállapítása érdekében, hogy egy vak ülnök az észszerű alkalmazkodási intézkedések meghozatalát követően el tudja-e végezni munkáját.

A HR Rail ügyben ([117]) a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a gyakornok számára észszerű alkalmazkodást kellett volna felajánlani, például **olyan másik munkakörbe áthelyezve** őt, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt **képzettséggel, képességekkel és munkára készséggel**, kivéve, ha ez az intézkedés aránytalan terhet rótt volna a munkáltatóra. A Bíróság ezt a Ca Na Negreta ügyben ([118]) is megerősítette.

A Bíróság további példákat hozott fel a Tartu Vangla ügyben, amelyben a büntetés-végrehajtási állomány egy hallássérült tagját olyan nemzeti szabályozás alapján bocsátották el, amely megtiltotta azon személyek foglalkoztatását, akiknek hallásélessége nem éri el a hang érzékelésének minimális küszöbértékét. Ebben az ügyben a Bíróság hangsúlyozta, hogy **meg kell vizsgálni az olyan intézkedések alkalmazását, mint a hallókészülék használata, a bizonyos feladatok alóli felmentés vagy a hallásélességet nem igénylő munkakörbe való beosztás**.

Jelentős lépésként az EUB ezen ítéletei fokozottan hivatkoznak az Alapjogi Chartára és a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre ([119]). Ez megerősíti, hogy az irányelv rendelkezéseit lehetőség szerint az említett egyezménnyel összhangban kell értelmezni ([120]).

5.4. Életkor

Az EUB által az irányelvvel kapcsolatban hozott legtöbb ítélet továbbra is az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmóddal foglalkozik. Számos nemzeti jogszabály állapít meg korhatárt egyes konkrét szakmák gyakorlása tekintetében. Ezekben az esetekben a legfontosabb kérdés az, hogy igazolható-e az irányelv 6. cikke alapján (az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása) a korhatár mint jogszerű foglalkoztatási vagy munkaerőpiaci célkitűzés elérésére irányuló arányos intézkedés ([121]).

A Ministero della Giustizia ügyben a Bíróság egy olyan nemzeti jogszabályt vizsgált, amely **a közjegyzői hivatás gyakorlása esetében 50 éves korhatárt ír elő** ([122]), és mélyrehatóan elemezte a szóban forgó nemzeti szabályozás koherenciáját.

Egy másik példa a Ministero dell'Interno ügyben egy olyan nemzeti jogszabályra vonatkozott, amely a **rendőrfelügyelők felvételére vonatkozó felső korhatárt**

([116]) A Bíróság 2021. október 21-i ítélete, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, ECLI:EU:C:2021:862.

([117]) A Bíróság 2022. február 10-i ítélete, HR Rail, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

([118]) A Bíróság 2024. január 18-i ítélete, Ca Na Negreta, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

([119]) Az Európai Közösség nevében a Tanács 2009. november 26-i 2010/48/EK határozatával jóváhagyva.

([120]) A Bíróság 2024. január 18-i ítélete, Ca Na Negreta, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, 41. pont.

([121]) A Bíróság 2024. október 17-i ítélete, Anwaltsnotarin, C-408/23, ECLI:EU:C:2024:901, az első alkalommal történő ügyvéd-közjegyzői kinevezésre vonatkozó 60 éves felső korhatárról.

([122]) A Bíróság 2021. június 3-i ítélete, Ministero della Giustizia, C-914/19, ECLI:EU:C:2021:430.

30 évben határozta meg ([123]). A Bíróság hangsúlyozta, hogy egy ilyen szabály nem felel meg az irányelvnek, ha az említett rendőrfelügyelők által ténylegesen ellátott feladatok nem igényelnek különös fizikai képességeket. Amennyiben különös fizikai képességekre van szükség, meg kell vizsgálni, hogy a korhatár meghatározása nem aránytalan jellegű-e; a szóban forgó ügyben megfelelő és kevésbé megterhelő intézkedés lehetne a felvételi vizsga részeként fizikai alkalmassági vizsga letételének előírása.

Egy másik, életkorral kapcsolatos kérdésben az EUB egy olyan nemzeti szabályt vizsgált, amelynek alapján teljes nyugdíjra jogosult közalkalmazottakat munkaszerződésük megszűnéséig „**munkaerő-tartalékba**” helyeztek. Ez kedvezőtlen gazdasági következményekkel (pl. a díjazás csökkenése, az esetleges előmenetel ellehetetlenülése, a végkielégítés elvesztése) járt az érintett munkavállalókra nézve ([124]). A Bíróság megállapította, hogy az irányelvvel nem ellentétes az ilyen nemzeti szabályozás, ha a 6. cikkben foglalt feltételek teljesülnek. E tekintetben **az akut gazdasági válság kontextusára, valamint a foglalkoztatás fenntartására és a munkaerő korszerkezetének kiegyensúlyozására irányuló célkitűzésekre** hivatkozott.

Végezetül, az AP Assistenzprofis ügyben az EUB-nek egyensúlyt kellett teremtenie az életkoron és fogyatékosságon alapuló ellentétes érdekek között ([125]). Egy 28 éves, fogyatékossággal élő személy, aki a mindennapi élet összes területén segítő személyi asszisztenst keresett, a jelentkezéseket a 18 és 30 év közötti jelöltekre korlátozta. A Bíróság megállapította, hogy a nemzeti jog figyelembe veheti a fogyatékossággal élő személyek egyéni kívánságait, ha az ilyen intézkedés a jogaik és szabadságaik védelméhez szükséges. Rámutatott arra, hogy a korcsoportra vonatkozó követelmény valószínűleg elősegítette a fogyatékossággal élő személy önrendelkezéshez való jogának tiszteletben tartását, és észszerűnek tűnik arra számítani, hogy a fogyatékossággal élő személlyel azonos korcsoportba tartozó személyi asszisztens könnyebben beilleszkedik e személy személyes és társadalmi környezetébe.

5.5. Szexuális irányultság

A fent említett TP (Audiovizuális szerkesztő az állami televíziónál) ügyben (lásd az 5.1. pontot) a Bíróság megállapította, hogy egy demokratikus társadalomban a szerződési szabadság nem abszolút, hanem azt a társadalmi funkciójához viszonyítva kell vizsgálni ([126]). Ebben az összefüggésben, ha elfogadnánk, hogy a szerződéskötési szabadság alapján egy fél megtagadhatja a szerződéskötést egy személlyel annak szexuális irányultsága miatt, az megfosztaná az irányelvet annak gyakorlati hatályától.

([123]) A Bíróság 2022. november 17-i ítélete, Ministero dell’Interno, C-304/21, ECLI:EU:C:2022:897.

([124]) A Bíróság 2021. április 15-i ítélete, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon, C-511/19, ECLI:EU:C:2021:274.

([125]) A Bíróság 2023. december 7-i ítélete, AP Assistenzprofis, C-518/22, ECLI:EU:C:2023:956.

([126]) Összhangban többek között a Bíróság által 2013. január 22-én, a C-283/11. sz. Sky Österreich ügyben hozott ítélettel (ECLI:EU:C:2013:28).

6. AZ IRÁNYELVEK ALKALMAZÁSA A STRUKTURÁLIS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ESETEIBEN

Az egyenlőtlenségek nem egyszerűen a megvetéssel vagy akadályokkal kapcsolatos, például a lakáskeresés, az álláskeresés, a munkahelyen vagy az oktatásban való részvétel során szerzett egyéni tapasztalatok összességét jelentik.

A 2026–2030-as időszakra szóló rasszizmus elleni stratégia például megjegyzi, hogy a rasszizmussal kapcsolatos élettapasztalatok felhalmozódnak, és strukturális akadályokat alakítanak ki („strukturális rasszizmus”). Az ilyen akadályok strukturális megkülönböztetéshez vezethetnek. A strukturális akadályok még károsabb következményekkel járhatnak, mint a megkülönböztetés elszigetelt esetei, mivel korlátozzák az egyenlő esélyekhez való hozzáférést, és akár generációkon keresztül is fennállhatnak ([127]).

A Bizottságnak adott válaszaikban a megkérdezett egyenlőséggel foglalkozó szervek szinte mindegyike és valamennyi civil társadalmi szervezet úgy vélte, hogy a hatóságok, a magánszektor és a társadalom szélesebb köre még nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel a strukturális megkülönböztetésről, és nem kezeli azt megfelelően.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek arról számoltak be, hogy a strukturális megkülönböztetés főként a faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó, valamint a fogyatékossággal élő személyeket érinti. Leginkább a foglalkoztatásban, az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben nyilvánul meg. Amint azt az alábbiakban bemutatjuk, az irányelvek egyes jogi eszközei lehetővé teszik a strukturális megkülönböztetés kezelését.

A legfontosabb tanulságok

– A strukturális megkülönböztetés elleni küzdelem legfontosabb jogi eszközei (pl. a pozitív fellépés és a közvetett megkülönböztetés tilalma) a meglévő szabályozás keretében a tagállamok rendelkezésére állnak.

– A legtöbb tagállam rendelkezik a kollektív jogorvoslat legalább egy formájáról. Ez azonban a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok érvényre juttatásának céljából az egyik legritkábban alkalmazott intézkedés.

6.1. A „közvetett megkülönböztetés” tilalmának szerepe a strukturális megkülönböztetés kezelésében

A hatályos uniós jogi keret biztosít olyan jogi eszközöket, amelyek képesek kezelni a strukturális megkülönböztetést, még akkor is, ha az irányelvek nem használják

([127]) Az oktatás terén tapasztalható strukturális egyenlőtlenségek jól szemléltetik a problémát. Például a faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyeket észrevehetően nagyobb valószínűséggel különítik el az iskolában, illetve ezek a személyek nagyobb valószínűséggel hagyják el idő előtt az iskolát. Az FRA felmérésére válaszoló romáknak vagy nomád életmódot folytatóknak csupán 32 %-a rendelkezett 2024-ben legalább felső középfokú végzettséggel, szemben az EU általános népességének 84 %-ával. Lásd: FRA, A romák és a travellerek jogai 13 európai országban: Szempontok a 2024-es romafelmérésből, 42. o.

explicit módon ezt a kifejezést. Mindenekelőtt, mindkét irányelv tiltja a közvetett megkülönböztetést.

Közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat bizonyos védett személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érintene ([128]).

Jelenleg a tagállamok jogszabályai nem használják kifejezetten a „strukturális megkülönböztetés” kifejezést. Fontos megjegyezni, hogy a tagállamok több mint egyharmada szerint ez jelenti az egyik legfőbb nehézséget a kérdés kezelésében. Ezt az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek válaszadói is alátámasztják.

Ugyanakkor a legtöbb tagállam elismeri, hogy a közvetett megkülönböztetés tilalma és a pozitív fellépés (lásd a 3.7. pontot) segítheti a strukturális megkülönböztetés elleni küzdelmet.

5. háttérmagyarázat Tagállami példák a strukturális megkülönböztetés eseteire

– 2023-ban a Szlovák Köztársaság Legfelsőbb Bíróságának egyik ítélete a roma gyermekek oktatási rendszerben való rendszerszintű szegregációjának kérdésével foglalkozott. Bár nem említette kifejezetten a strukturális megkülönböztetést, a bíróság elismerte a roma gyermekek halmozottan hátrányos helyzetét, és megerősítette a proaktív intézkedések szükségességét ([129]).

– 2022-ben a Cseh Legfelsőbb Bíróság a szegregáció kérdésében hozott ítéletet. Elítélte a szegregációt mint olyan, nem indokolható gyakorlatot, amely eredendően ellentétes az emberi méltósággal ([130]).

6.2. További jogi eszközök a strukturális akadályok felszámolására

A pozitív fellépés és a közvetett megkülönböztetés tilalma mellett az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a tagállamok az *actio popularis* ([131]) eszközét és az egyenlőség biztosítására irányuló kötelezettségeket ([132]) azonosították a strukturális megkülönböztetés elleni küzdelem hatékony jogi eszközeként.

([128]) Lásd pl. a faji egyenlőségről szóló irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 2. cikke (2) bekezdésnek b) pontját.

([129]) A Szlovák Köztársaság Legfelsőbb Bíróságának 6Cdo/14/2023. sz. ítélete.

([130]) A Cseh Köztársaság Legfelsőbb Bíróságának 2022. május 5-i ítélete, 25 Cdo 473/2021, ECLI:CZ:NS:2022:25.CDO.473.2021.1.

([131]) Amikor valamely szervezet a saját nevében anélkül lép fel a köz érdekében, hogy konkrét áldozatot támogatna vagy képviselne. Lásd a 27. lábjegyzetet, 126. o.

([132]) Az egyenlőség biztosítására irányuló kötelezettségek közé tartoznak a megkülönböztetés megelőzésére irányuló intézkedések, az egyenlőség előmozdítására irányuló intézményi kötelezettségek, valamint az egyenlőség érvényesítése terén a köz- és/vagy magánszférabeli szervezetekre vonatkozó követelmények. Lásd: Equinet, Crowley, N. (2016), „Making Europe more equal: A legal duty?”, 9. o., Making Europe more Equal: A Legal Duty?.

Az *actio popularis* és a csoportos per ([133]) a kollektív jogorvoslat két formája. Csökkentik a jogorvoslat egyéni formáira való támaszkodást, és a megkülönböztetés strukturális jellegével foglalkoznak ([134]).

Az irányelvek nem kötelezik a tagállamokat arra, hogy kollektív jogorvoslati lehetőséget biztosítsanak a megkülönböztetés áldozatai számára ([135]). A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekre vonatkozóan jelenleg 20 tagállam rendelkezik jogszabályaiban a kollektív jogorvoslat két formájának egyikéről.

Mindazonáltal a csoportos perek néha a jog bizonyos területeire korlátozódnak, egy adott szervezettel való kapcsolatot tehetnek szükségessé, vagy előfordulhat, hogy nem terjednek ki az egyesületek vagy szakszervezetek által indított perekre ([136]). Hasonlóképpen, míg az *actio popularist* 14 tagállam jogrendszere szabályozza, legalább öt tagállam a gyakorlatban egyáltalán nem vagy csak nagyon ritkán használja ezt az eszközt ([137]). Következésképpen a kollektív jogorvoslati intézkedések tekintetében még nem aknázták ki teljes mértékben a megkülönböztetés elleni küzdelmet érintő lehetőségeket.

Ennek fényében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó új előírások megkövetelik a tagállamoktól, hogy biztosítsák az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára a bírósági eljárásokban való részvétel jogát ([138]). E kötelezettség tagállamok általi teljesítésének egyik módja, ha lehetővé teszik az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára, hogy egyszerre több áldozat támogatása érdekében vagy egyszerre több áldozat nevében járjanak el, vagy saját nevükben indítsanak bírósági eljárást a közérdek védelme érdekében.

A kollektív fellépés mellett a megkérdezett, egyenlőséggel foglalkozó szervek egy másik eszközként a közszféra egyenlőség biztosítására irányuló kötelezettségét is megemlítették. Egyenlőség biztosítására irányuló kötelezettségek 23 tagállamban állnak rendelkezésre, de gyakran nem kielégítőek az érdemi végrehajtási mechanizmusok, az elszámoltathatóság és a végrehajtási lehetőségek, és a közigazgatási szervek gyakran nincsenek tisztában e kötelezettségekkel. Az a 13 tagállam, amely arról számolt be, hogy kihívásokkal szembesül az egyenlőség biztosítására irányuló kötelezettségek végrehajtása során, nagyrészt egyetértett ezekkel a következtetésekkel.

([133]) Amikor a felperesek a felperesek meghatározatlan csoportja vagy több keresetet benyújtó, több azonosított felperes nevében járnak el. Lásd a 27. lábjegyzetet, 126. o.

([134]) Equinet, Tudisco, V. és Lantschner, E. (2022), „Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies”, 24. o., Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies – Equinet.

([135]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 7. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 9. cikkét.

([136]) Svédországban például a jogszabályok nem teszik lehetővé csoportos perek indítását a munkajog területén. Romániában az egyesületek, szervezetek és szakszervezetek számára nem áll rendelkezésre a csoportos per lehetősége. Lásd a 27. lábjegyzetet, 126. o.

([137]) Lásd a 33. lábjegyzetet, 32. o.

([138]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv 10. cikkének (3) bekezdését.

Következtetések

A tagállamoknak:

– tovább kell erősíteniük az irányelvek végrehajtását, többek között a strukturális megkülönböztetés eseteiben is.

A tagállamoknak:

– meg szükséges könnyíteniük a kollektív jogorvoslat igénybevételét a megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben.

7. AZ IRÁNYELVEK ALKALMAZÁSA AZ ALGORITMIKUS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ESETEIBEN

A digitalizáció még bonyolultabbá teszi a strukturális egyenlőtlenségeknek kitett közösségek helyzetét.

Az automatizált rendszerek, köztük az algoritmusok és az MI-rendszerek célkitűzéseit emberek határozzák meg, és ezek a rendszerek a működésük során emberi vagy gépi forrásokból gyűjtött adatokat használnak fel. Ennek eredményeként a programozás, az adatkezelés és az alkalmazásokkal való emberi interakció során emberi torzítások, sztereotípiák, normák és gyakorlatok épülhetnek be az algoritmusokba és az MI-rendszerekbe ([139]). Bebizonyosodott, hogy ez néha olyan problémákat eredményez, amelyek a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok által védett tulajdonságok alapján és területeken kedvezőtlenül érintik az embereket.

Például a bizonyos faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyek alulreprezentáltsága olyan helyzetekhez vezetett, amikor a fotóautomaták a biometrikus képek készítésekor nem ismerték fel a sötétebb árnyalatú bőrszínnel rendelkező személyeket ([140]). Más esetekben a mesterséges intelligencia vagy az automatizált rendszerek olyan intézkedéseket javasoltak, amelyek a védett jellemzőket helyettesítő elemek ([141]) alapján aránytalanul érintették az emberek bizonyos csoportjait. Például az irányítószámok felhasználhatók a faji vagy etnikai származást vagy a szexuális irányultságot helyettesítő elemként, az utónevek pedig esetleg az életkor helyettesítésére használhatók ([142]).

A faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv általános keretet hoz létre a megkülönböztetés kezelésére. Ez a keret a megkülönböztetés megvalósulásának módjától függetlenül alkalmazandó. Amint azt az alábbiakban bemutatjuk, az irányelvek vonatkoznak azokra a helyzetekre is, ahol

([139]) Bartoletti, I., Xenidis, R., *Study on the impact of artificial intelligence systems, their potential for promoting equality, including gender equality, and the risks they may cause in relation to non-discrimination*, Európa Tanács, 2023, 15. o.

([140]) Lásd: Wulf J., *Automated Decision-Making Systems and Discrimination – Understanding causes, recognizing cases, supporting those affected*, AlgorithmWatch, 2022, 8. o.

([141]) A „helyettesítő elem” olyan, valamely védett jellemzővel korreláló tulajdonságra utal, amelynek valamely döntéshozatali eljárásban való felhasználása közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezethet. Lásd: Datta, A., Fredrikson, M., Ko, G., Mardziel, P. és Sen, S., „Proxy Non-Discrimination in Data-Driven Systems”, https://doi.org/10.48550/arXiv.1707.08120.

([142]) Lásd a 139. lábjegyzetet.

az automatizált és az MI-rendszerek használata eredményez hátrányos megkülönböztetést (algoritmikus megkülönböztetés).

Az algoritmusok és a mesterséges intelligencia által támogatott döntések nagy léptékben és gyorsan születnek, miközben nehéz lehet azonosítani a lehetséges torzításokat és a védett csoportok számára kedvezőtlen eredmények forrásait. A Bizottságnak adott válaszaikban a megkérdezett egyenlőséggel foglalkozó szervek szinte mindegyike és valamennyi civil társadalmi szervezet úgy vélte, hogy a hatóságok, a magánszektor és a társadalom szélesebb köre még nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel az algoritmikus megkülönböztetésről, és nem kezeli azt megfelelően.

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek arról számoltak be, hogy az algoritmikus megkülönböztetés elsődleges áldozatai a faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyek és a fogyatékossággal élő személyek, és a megkülönböztetésnek ez a formája leginkább a foglalkoztatás, az oktatás, az egészségügyi ellátás, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén nyilvánul meg.

A következő szakaszok a megkülönböztetés tilalmáról szóló uniós jogszabályok szerinti, az algoritmikus megkülönböztetés kezelése szempontjából releváns legfontosabb fogalmakat és védelmi intézkedéseket ismertetik. A jelentés emellett más olyan eszközöket is megvizsgál, amelyeket az algoritmusok és az MI-rendszerek potenciálisan diszkriminatív hatásainak megelőzésére és enyhítésére terveztek. Bemutatja továbbá a tagállamokban alkalmazott jogi keretet és gyakorlatokat, valamint az azonosított bevált gyakorlatokat.

A legfontosabb tanulságok

– A legtöbb tagállam minimális mértékű gyakorlati tapasztalattal rendelkezik a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályoknak az algoritmikus megkülönböztetés eseteire történő alkalmazása terén.

– Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek értelmében az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek megfelelő emberi és technikai erőforrásokkal kell rendelkezniük a mesterséges intelligencia és az automatizált rendszerek használatához, valamint annak biztosításához, hogy azok megfeleljenek a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályoknak.

7.1. Jogi keret

A faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv a saját személyi és tárgyi hatályán belül egyaránt alkalmazandó a mesterséges intelligencia használatából eredő hátrányos megkülönböztetésre.

A közvetlen megkülönböztetés tilalma megakadályozza, hogy az algoritmusok védett jellemzőket használjanak fel adott személyek oly módon történő kezelésére, amely összehasonlítható helyzetekben kedvezőtlenebb eredményekhez vezet. A közvetett megkülönböztetés tilalma azon gyakorlatok hátrányos hatásaival foglalkozik, amelyek semlegesnek tűnhetnek; ilyen például a védett jellemzőket helyettesítő elemek használata.

A tagállamoknak továbbá megfelelő jogorvoslati mechanizmusokat is létre kell hozniuk ([143]). Kötelesek biztosítani, hogy az egyesületek és szervezetek támogatást nyújthassanak a megkülönböztetés áldozatainak, vagy eljárhassanak a nevükben. Ez a speciális támogatás döntő fontosságú lehet azokban az esetekben, amikor az egyének rendkívül összetett, technikai és algoritmikus környezetben törekednek jogorvoslathoz fűződő joguk gyakorlására. Emellett a bizonyítási teher áthárításának elve megkönnyíti a bizonyítékok megszerzésével kapcsolatos nehézségek leküzdését.

Az esetleges jogsértések kezelésének biztosításával a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok hozzájárulnak a megbízható MI-rendszerek fejlesztéséhez.

A mesterségesintelligencia-ökoszisztémáknak jó minőségű adatkészletekkel kell rendelkezniük, és a rendszereknek mindenki számára – beleértve a fogyatékossággal élő személyeket is – megfelelően átláthatónak, akadálymentesnek és megmagyarázhatónak kell lenniük, valamint egyértelmű elszámoltathatóságnak kell fennállnia azok működésére vonatkozóan. Ez a mesterséges intelligencia vagy az automatizált rendszerek teljes életciklusa során fontos, a fejlesztéstől azok bevezetésig.

Ennek elérése érdekében az EU 2024 júliusában elfogadta az (EU) 2024/1689 rendeletet (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet)([144]). A mesterséges intelligenciáról szóló rendeletet 2026. augusztus 2-ától kell alkalmazni ([145]). Egyes rendelkezéseit azonban már 2025. február 2., illetve 2025. augusztus 2. óta alkalmazzák. Ezenkívül a mesterséges intelligenciáról szóló digitális omnibusz csomag módosításait követően egyes fejezetek csak később lesznek alkalmazandók. Ez a helyzet a nagy kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó szabályok esetében([146]). A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályokkal együtt alkalmazandó.

A mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály célja, hogy előmozdítsa az innovációt és a megbízható mesterséges intelligenciát az EU-ban, ugyanakkor kezelje az MI-rendszerek forgalomba hozatalából, üzembe helyezéséből és használatából eredő, az egészséget, a biztonságot és az alapvető jogokat, többek között a megkülönböztetésmentességhez, a demokráciához és a jogállamisághoz való jogot érintő kockázatokat. Alapját olyan kockázatalapú megközelítés képezi, amelynek keretében az MI-rendszereket az egészségre, a biztonságra és az alapvető jogokra jelentett kockázat szintje szerint osztályozzák. Az MI-rendszer besorolásától függő, arányos kötelezettségeket és követelményeket ír elő.

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet értelmében az egyes rendszerek minimális, korlátozott, nagy vagy elfogadhatatlan kockázatot jelenthetnek.

([143]) Lásd a faji egyenlőségről szóló irányelv 7. cikkét és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv 9. cikkét.

([144]) HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

([145]) A termékekbe, például felvonókba vagy játékokba beépített rendszerekre vonatkozó szabályok 2028. augusztus 2-től lesznek alkalmazandók.

([146]) Az MI-rendelet III. mellékletének hatálya alá tartozó szabályok esetében 2027. december 2-ától, az MI-rendelet I. mellékletének hatálya alá tartozó MI-rendszerek esetében pedig 2028. augusztus 2-ától.

Bizonyos MI-gyakorlatok – például a káros manipuláció, a társadalmi pontozás és a nyilvánosság számára hozzáférhető helyeken, bűnüldözés céljából történő valós idejű távoli biometrikus azonosítás – tiltottak, mivel nem egyeztethetők össze az uniós értékekkel ([147]).

A nagy kockázatú MI-rendszereknek forgalomba hozataluk vagy üzembe helyezésük előtt szigorú előírásoknak kell megfelelniük. Az ilyen nagy kockázatú rendszerek közé tartoznak például a kritikus infrastruktúra biztonsági alkotórészeiként, biometrikus célokra vagy az oktatási intézményekbe való felvételről való döntéshozatalra szolgáló rendszerek ([148]). Az ilyen rendszereknek meg kell felelniük többek között a megbízható kockázatkezelésre, a jó minőségű adatokra, a torzítások vizsgálatára és mérséklésére, az átláthatóságra és az emberi felügyeletre vonatkozó kötelezettségeknek ([149]).

A korlátozott kockázatú rendszerek esetében átláthatóságra van szükség a mesterséges intelligencia használatával kapcsolatban, és meg kell felelniük bizonyos átláthatósági kötelezettségeknek ([150]). Az ilyen rendszerek közé tartoznak a csevegőrobotok és a deepfake tartalmak. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet nem vezet be szabályokat a minimális kockázatú és a kockázatmentes rendszerekre, például a spamszűrőkre vonatkozóan.

A Bizottság többek között iránymutatások és egyéb támogató eszközök elfogadása, valamint a nemzeti hatóságokkal a Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Testület keretében folytatott koordináció révén támogatja és segíti elő a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet hatékony végrehajtását.

7.2. Kihívások az irányelveknek az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben történő alkalmazása során

Az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben bizonyos kihívások merülnek fel az irányelvek alkalmazásával kapcsolatban.

Először is, az irányelvek rendelkezéseinek alkalmazása összetett feladat az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben. Virtuális környezetekben előfordulhat, hogy az egyes személyek még csak nem is veszik fontolóra jogaik gyakorlását és a megkülönböztetés bejelentését. Ennek az az oka, hogy egy erősen célzott és személyre szabott algoritmikus környezetben előfordulhat, hogy az egyes személyek nem ismerik fel, ha hátrányos megkülönböztetés éri őket ([151]).

([147]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 5. cikkét.

([148]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 6. cikkét.

([149]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 8–15. cikkét.

([150]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 50. cikkét.

([151]) E tekintetben a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 26. cikkének (11) bekezdése előírja természetes személyekkel kapcsolatos döntéseket hozó vagy az ilyen döntések meghozatalában segítséget nyújtó, nagy kockázatú MI-rendszerek alkalmazói számára, hogy tájékoztatniuk kell ezeket a személyeket arról, hogy esetükben ilyen rendszert használnak. Emellett a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 86. cikke biztosítja az egyén számára azt a jogot, hogy egyértelmű és érdemi magyarázatot kapjon az MI-rendszernek a döntéshozatali eljárásban betöltött szerepéről és a hozott döntés fő elemeiről.

Másodszor, kihívást jelenthet annak megállapítása, hogy az algoritmikus megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e ([152]).

Végezetül, az irányelveknek az algoritmikus megkülönböztetés eseteire történő alkalmazásával kapcsolatos kihívásokat a legtöbb tagállamban tovább súlyosbítja a minimális gyakorlati tapasztalat, valamint az, hogy vonatkozó jogszabályok csak korlátozottan állnak rendelkezésre. A Bizottság kérdőívére adott válaszaikban a tagállamok kijelentették, hogy szinte egyáltalán nincs gyakorlati tapasztalatuk abban, hogy megszervezzék az algoritmikus rendszerek elfogultságra és/vagy megkülönböztetésre irányuló műszaki tesztelését. Ez néha még csak nem is lehetséges. Következésképpen az algoritmikus megkülönböztetés eseteire vonatkozóan minimális gyakorlati tapasztalat áll rendelkezésre az irányelveket átültető nemzeti jogszabályok alkalmazása tekintetében.

Amint arra a fentiekben rámutattunk, az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a civil társadalmi szervezetek válaszadói is jórészt úgy vélték, hogy a közigazgatási szervek, a magánszektor, illetve a társadalom sem ismeri még fel kellőképpen az algoritmikus megkülönböztetést. Az egyenlőséggel foglalkozó szervek szerint ez főként a figyelemfelkeltő kezdeményezések hiányának, maga a jelenség újszerűségének, az elégtelen ismereteknek és digitális jártasságnak, valamint a meglévő végrehajtási mechanizmusok korlátainak tudható be.

A civil társadalmi szervezetek ugyanakkor rámutattak arra, hogy az e kérdésről folytatott nyilvános vita is korlátozott, és általánosságban inkább az előnyökre, mintsem a kockázatokra összpontosít. Aggodalmukat fejezték ki továbbá az algoritmikus rendszerek olyan területeken történő használatával kapcsolatban, mint a migráció, a bűnüldözés és a jólét ([153]).

7.3. Küzdelem az algoritmikus megkülönböztetés ellen a tagállamokban

Az összes tagállam közül csak Hollandia említette az algoritmikus megkülönböztetés olyan eseteit, amelyekkel bíróság ([154]) vagy egyenlőséggel foglalkozó szerv ([155]) foglalkozott. Csak egy tagállam (Ausztria) rendelkezik az áldozatok számára kedvező olyan szabályokkal, amelyek lehetővé teszik számukra az algoritmikus megkülönböztetés bizonyítását vagy a technikai terhek csökkentését.

([152]) További részletekért lásd: Hacker, P. (2018), „Teaching fairness to artificial intelligence – Existing and novel strategies against algorithmic decision-making under EU law”, *Common Market Law Review*, 55. kötet, 4. kiadás, 2018, 1143. és 1151. o.

([153]) A faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv hatálya nem terjed ki a migráció és a bűnüldözés területére, míg a jólét nem tartozik a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv hatálya alá. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet nagy kockázatúként sorol be bizonyos, a migráció, a bűnüldözés, az alapvető magán- és közszolgáltatások és ellátások terén történő felhasználásra szánt MI-rendszereket, valamint néhány más érzékeny területet is. E nagy kockázatú MI-rendszerek szolgáltatóinak és alkalmazóinak meg kell felelniük a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben foglalt kötelezettségeknek, az e jelentés 7.1. szakaszában leírtak szerint.

([154]) Rechtbank Overijssel, 2024. október 29., ECLI:NL:RBOVE:2024:5627.

([155]) College voor de Rechten van de Mens, Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen | College voor de Rechten van de Mens.

Az EU 2025-ben támogatta az Európa Tanács egyenlőségről és a mesterséges intelligenciáról szóló ajánlástervezetének ([156]) elfogadását. Az ajánlás ([157]) célja annak biztosítása, hogy az MI-rendszerek előmozdítsák az egyenlőséget, beleértve a nemek közötti egyenlőséget is, és ne erősítsék a megkülönböztetést. Összhangban áll a mesterséges intelligenciáról szóló rendelettel, és az MI-rendszerekre alkalmazandó intézkedések és biztosítékok révén, a kockázatalapú megközelítést követve kerül végrehajtásra.

6. háttérmagyarázat Iránymutatások a megkülönböztetésmentesség biztosításához az MI-rendszerek fejlesztése és üzemeltetése során

A holland belügyminisztérium nevében szakértők arra vonatkozó iránymutatásokat dolgoztak ki a rendszerfejlesztők, az adatelemzők és az MI-szakértők számára, hogy hogyan kell biztosítani a megkülönböztetésmentességet az MI-rendszerek fejlesztése és üzemeltetése során. A 2022. évi iránymutatások kifejtik, hogy jogi, technikai és szervezeti szempontból mely kérdések és elvek minősülnek kulcsfontosságúnak az MI-rendszerekhez kapcsolódóan és az ilyen rendszerekkel folytatott munka során, különös tekintettel a megkülönböztetés tilalmára ([158]).

Az egyre bővülő digitális világban fontos szerepet játszik a hatóságok közötti együttműködés és a megkülönböztetés kockázatának kitett csoportok érdekeit képviselő partnerekkel folytatott párbeszéd. Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek értelmében a tagállamoknak gondoskodniuk kell róla, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek megfelelő mechanizmusokkal rendelkezzenek ahhoz, hogy saját hatásköreiken belül együttműködjenek az ugyanazon tagállamban egyenlőséggel foglalkozó egyéb szervekkel, valamint az érintett állami és magánszervezetekkel, többek között határokon átnyúlóan is ([159]).

Az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek hangsúlyozzák továbbá, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek rendelkezniük kell a megfelelő emberi és műszaki erőforrásokkal ahhoz, hogy mesterséges intelligenciát használjanak a munkájukhoz, valamint hogy értékelni tudják, hogy az automatizált rendszerek megfelelnek-e a faji egyenlőségről szóló irányelvnek és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelvnek ([160]).

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 77. cikke szoros együttműködési és kölcsönös segítségnyújtási kötelezettséget állapít meg az alapvető jogokat védő uniós jogi kötelezettségek felügyeletéért vagy érvényesítéséért felelős szervek és a piacfelügyeleti hatóságok között.

([156]) A Tanács (EU) 2025/2350 határozata (2025. november 13.) az Európa Tanács Miniszteri Bizottságában az egyenlőségről és a mesterséges intelligenciáról szóló ajánlástervezettel kapcsolatban az Európai Unió által képviselendő álláspontról (HL L, 2025/2350, 2025.11.17., ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2350/oj).

([157]) A Miniszteri Bizottság ajánlása a tagállamoknak az egyenlőségről és a mesterséges intelligenciáról (a Miniszteri Bizottság 2026. március 4-én, a miniszterhelyettesek 1552. ülésén fogadta el), CM/Rec(2026)1, 2026.3.4., https://search.coe.int/cm?i=09125948802acd7f.

([158]) Hollandia belügyminisztériuma, „Guidelines for non-discrimination by design”, Handreiking non-discriminatie Artificial Intelligence (AI) | Rapport | Rijksoverheid.nl.

([159]) Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv 14. cikkét.

([160]) Az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (22) preambulumbekezdése.

A tagállamoknak meg kell határozniuk azokat az alapjogi szerveket([161]), amelyek hatáskörrel rendelkeznek arra, hogy a releváns piacfelügyeleti hatóságtól kérelmezzék a rendelet alapján létrehozott vagy megőrzött bármely információt vagy dokumentációt vagy azokhoz hozzáférjenek, amennyiben ez megbízatásuk teljesítéséhez szükséges. Amennyiben ez a dokumentáció nem elegendő annak megállapításához, hogy történt-e jogsértés, indoklással ellátva felkérhetik a piacfelügyeleti hatóságokat a nagy kockázatú MI-rendszerek műszaki megoldások útján történő tesztelésének megszervezésére ([162]).

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet bizonyos együttműködési kötelezettségeket is előír a piacfelügyeleti hatóságok számára, amennyiben a nagy kockázatú MI-rendszerek használata kockázatot jelent az alapvető jogokra, többek között a megkülönböztetésmentességhez való jogra nézve. Mindenekelőtt tájékoztatniuk kell az érintett alapjogi hatóságokat, konzultálniuk kell, és teljes mértékben együtt kell működniük velük ([163]).

Ezeknek a szabályoknak a végrehajtása még várat magára. A konzultáció idején a megkérdezett egyenlőséggel foglalkozó szervek szinte egyike sem érezte úgy, hogy képes lenne automatizált vagy MI-rendszereket használni munkája során, vagy képes lenne értékelni azokat a megkülönböztetésmentességre vonatkozó szabályoknak való megfelelés szempontjából ([164]). Ennek fő okaként a tapasztalat, az erre szakosodott személyzet és a műszaki erőforrások hiányát említették.

7. háttérmagyarázat Hogyan biztosítják az egyenlőséggel foglalkozó szervek az egyenlőséget és a megkülönböztetésmentességet a mesterséges intelligencia közigazgatásban való használata tekintetében ([165])

Az uniós finanszírozású Technikai Támogatási Eszköz keretében Belgiumban, Finnországban és Portugáliában az egyenlőséggel foglalkozó szervek közigazgatási kapacitásaik kiépítésén dolgoznak. A projekt a mesterséges intelligenciának a megkülönböztetésre és az egyenlőségre gyakorolt hatásaira összpontosít, célja pedig az, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek fokozottabban képessé váljanak az algoritmikus megkülönböztetés feltárására és jogi segítségnyújtás biztosítására.

A jelentés kapcsán megkérdezett érdekelt felek szerint az egyenlőséggel foglalkozó szervek szisztematikus bevonása és az érintett illetékes hatóságok tanácsadó

([161]) Eddig 21 tagállam küldött értesítést arról, hogy néhány vagy valamennyi egyenlőséggel foglalkozó szervét a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet értelmében különleges hatáskörrel rendelkező, az alapvető jogok védelmét szolgáló hatóságként jelölte ki.

([162]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 77. cikkének (3) bekezdését.

([163]) Lásd a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 79. cikkének (2) bekezdését és 82. cikkének (1) bekezdését.

([164]) A fentiek alól figyelemre méltó kivételt jelent Finnország. Belgiummal és Portugáliával együtt Finnország a Technikai Támogatási Eszköz keretében megvalósuló kapacitásépítési projekt egyik résztvevője.

([165]) Európa Tanács, „Upholding equality and non-discrimination by Equality bodies regarding the use of artificial intelligence (AI) in public administrations – Inclusion and anti-discrimination”.

testületeiként való kijelölése ([166]) hozzájárul ahhoz, hogy a faji egyenlőségről szóló irányelv és a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv algoritmikus megkülönböztetéssel összefüggésben történő végrehajtásával kapcsolatban a tényleges együttműködést elősegítő környezet jöjjön létre.

Több tagállamban az egyenlőséggel foglalkozó szervek már korábban is kötöttek megállapodásokat a szabályozó hatóságokkal, köztük az adatvédelmi hatóságokkal.

8. háttérmagyarázat Együttműködés az egyenlőséggel foglalkozó szervek és más hatóságok között

A holland egyenlőséggel foglalkozó szerv proaktívan együttműködik a piacfelügyeleti hatóságokkal. A megkülönböztetésmentességgel foglalkozó finn ombudsman együttműködik a finn Közlekedési és Kommunikációs Hatósággal, a fogyatékossággal élő személyek jogaival foglalkozó máltai bizottság pedig a máltai Versenyügyi és Fogyasztóvédelmi Hatósággal. Hasonlóképpen, Franciaországban a Jogvédők elnevezésű szerv tagja a Francia Adatvédelmi Hatóság tanácsadó testületének, és így modellként szolgál a rendszeres tájékoztatás és együttműködés megszervezéséhez.

Következtetések

A tagállamoknak:

– folytatniuk kell az irányelvek végrehajtására irányuló törekvéseiket, többek között az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben is.

A tagállamoknak:

– a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet alapján biztosítaniuk szükséges a tényleges együttműködést az érintett egyenlőséggel foglalkozó szervek és a piacfelügyeleti hatóságok között.

A Bizottság vállalja, hogy:

– megkönnyíti a hatóságok közötti információcserét és az MI-rendszerekkel kapcsolatos ismeretek megosztását, valamint az érintett intézményekkel karöltve folytatja a küzdelmet az algoritmikus megkülönböztetés ellen, a Technikai Támogatási Eszköz folyamatban lévő projektjére építve annak érdekében, hogy megfelelőbb eszközök álljanak a megkülönböztetés új formái ellen küzdő intézmények rendelkezésére.

8. KÖVETKEZTETÉSEK

Az irányelvek alkalmazásáról szóló legutóbbi jelentés óta az EU továbbra is szilárdan elkötelezett az egyenlőség, valamint a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtása mellett. Végrehajtotta az egyenlőségközpontú Unióra irányuló stratégiákat, új stratégiákat fogadott el a rasszizmus elleni küzdelemre, az

([166]) Pl. piacfelügyeleti hatóságok, adatvédelmi hatóságok és fogyasztói szervek. Lásd az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelv (41) preambulumbekezdését.

LMBTIQ+-személyek egyenlőségére és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan, a fogyatékossággal élő személyek jogaira vonatkozó megerősített stratégiát fogadott el, és az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek elfogadásával új lendületet adott a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok végrehajtásának. A Bizottság emellett továbbra is támogatta a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogszabályok gyakorlati végrehajtását.

A jelentés kiemel néhány pozitív tendenciát. Például bizonyos csoportok körében kismértékben nőtt a megkülönböztetés áldozatait segítő támogatási szolgáltatások ismertsége. A legtöbb tagállam nem számolt be jelentős nehézségekről a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó uniós jogszabályok legfontosabb fogalmainak alkalmazása terén, és számos pozitív és kiterjeszthető gyakorlatot is megosztottak. Emellett az EUB olyan ítéleteket hozott, amelyek fontos pontosításokkal szolgálnak az irányelvekben meghatározott fogalmak tekintetében. Úgy tűnik továbbá, hogy az irányelvek napjaink változó társadalmi környezetében rugalmas és hatékony eszközöket biztosítanak a megkülönböztetés elleni küzdelemhez.

A legtöbb tagállam erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy a megkülönböztetés áldozatai könnyebben tudják gyakorolni az igazságszolgáltatáshoz való jogukat, valamint törekedett arra, hogy együttműködjön az érintett szociális és civil társadalmi partnerekkel. Emellett pozitív intézkedéseket fogadtak el a védett jellemzőkhöz kapcsolódó hátrányok kezelése érdekében.

Mindazonáltal a tagállamoknak folytatniuk kell az irányelvek gyakorlati alkalmazására irányuló erőfeszítéseiket. Különösen **fontos, hogy a szankciók hatékonyak legyenek, olyan összegekben alkalmazzák őket, amelyek tükrözik a megkülönböztetés által hosszú távon okozott károkat**, jogorvoslatot biztosítsanak az áldozatok számára, és mélyreható változást idézzenek elő.

Az irányelvekben meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos tudatosság növelését célzó törekvéseknek konkrét védett csoportokra kell irányulniuk, ugyanakkor támaszkodni kell a civil társadalom és a szociális partnerek szakértelmére és tájékoztatási tevékenységeire.

Könnyű hozzáférést kell biztosítani a megkülönböztetés áldozatai és képviselőik számára a megkülönböztetés bizonyításához szükséges releváns bizonyítékokhoz – beleértve a statisztikai adatokat is –, és a bizonyítási terhet az alperesekre kell hárítani.

Emellett a tagállamoknak meg kell könnyíteniük a kollektív jogorvoslati lehetőségek igénybevételét a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben, és ösztönözniük kell a szabályozó hatóságok, a civil társadalom és a szociális partnerek közötti együttműködést.

A jelentés megállapításai alapján **a tagállamoknak és egyenlőséggel foglalkozó szerveiknek a továbbiakban is foglalkozniuk kell a nemzeti jogukban és gyakorlatukban felmerülő különféle kihívásokkal**. Különösen további iránymutatást és támogatást biztosíthatnak a bíráknak, a jogi szakembereknek és a felpereseknek annak érdekében, hogy a megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben hatékonyan tudják alkalmazni a bizonyítási teher áthárításával kapcsolatos szabályokat. Ezzel egyidejűleg a tagállamoknak folytatniuk kell az irányelvek végrehajtására irányuló törekvéseiket, többek között az algoritmikus megkülönböztetés eseteiben is. Ez magában foglalja azt is, hogy teljeskörűen és

megfelelő módon végre kell hajtaniuk az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelveket.

Az irányelvek hatékony alkalmazásához és végrehajtásához közös erőfeszítésekre van szükség. A Bizottság a továbbiakban is együtt fog működni a tagállamokkal, az egyenlőséggel foglalkozó szervekkel, az FRA-val, az EIGE-vel, a szabályozókkal, a civil társadalmi szervezetekkel és a szociális partnerekkel a megkülönböztetés áldozatai rendszerszintű védelmének biztosítása és az irányelvekben rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása érdekében.

Ezen túlmenően **a Bizottság** két további területen is elkötelezte magát a cselekvés mellett.

- **A tagállamok közötti rendszeres megbeszélések előmozdítása** a fenti témákban. Ezekre a megbeszélésekre a 2024 májusában létrehozott, az egyenlőségre vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtásával foglalkozó szakértői csoporton keresztül kerül majd sor.

- **Uniós források felhasználása a tagállamok és az érintett szereplők alapvető jogok érvényesítésére irányuló kapacitásainak a támogatására**. Támogatást például a Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek program vagy (az intézményközi tárgyalások függvényében) a jövőbeli AgoraEU program keretében lehetne nyújtani. Ez a támogatás kiterjed a civil társadalmi szervezetek, a nemzeti emberi jogi intézmények, az egyenlőséggel foglalkozó szervek, a jogi szakemberek, a gyakorló szakemberek, az ombudsmani intézmények és más emberijog-védők készségeinek és képességeinek fejlesztésére és javítására a peres eljárásokra vonatkozó stratégiák és a stratégiai perekkel kapcsolatos módszerek kidolgozása és végrehajtása érdekében.

Az irányelvek alkalmazásáról szóló következő jelentés elkészítése 2031-ben lesz esedékes. A jelentés különösen az irányelvek végrehajtása terén elért eredményeket fogja megvizsgálni. Ugyanabban az évben a Bizottság tájékoztatást fog kapni a tagállamoktól az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló irányelvek alkalmazásáról. Ezt követően jelentést terjeszt elő azok független működéséről és eredményességéről is.