

## A TESZTELÉS MINT BIZONYÍTÁSI MÓDSZER A BÍRÓSÁGI ELJÁRÁSBAN

A Balassagyarmati Városi Bíróság az előzőekben közölt ítéletének indokolásában bizonyítékként fogadta el a tesztelési módszert, tanúként hallgatta ki a tesztelőket. Az államigazgatási eljárásokban ugyan alkalmaznak már – igaz, nem ilyen módszeresen kidolgozott formájában – hasonló módszert: a próbavásárlást,<sup>1</sup> ezzel az ítélettel azonban a polgári jogban is megjelent ez a bizonyítási eljárás.

A diszkrimináció napjainkban legtöbbször burkoltan és rejtetten jelentkezik. Nagyon ritka a nyílt diszkrimináció, és ha van is ilyen, annak bizonyítása szinte lehetetlen.<sup>2</sup> Mit tehetünk, ha tudjuk, hogy valakit kisebbségi hovatartozása miatt ért diszkrimináció, de az esetről nincs semmilyen dokumentum, és vallomást sem hajlandó tenni egy tanú sem? Az egyik legkézenfekvőbb megoldás, ha magunk segítjük elő, hogy legyenek tanúk arra, hogy a diszkriminatív bánásmódot valóban alkalmazzák azokkal szemben, akik a kisebbségi csoport tagjai, ugyanakkor nem alkalmazzák azokkal szemben, akik nem tagjai a csoportnak. A tesztelés lényege, hogy mindez jól megtervezett és ellenőrzött körülmények között zajlik.

A tesztelés módszerét főleg az USA-ban alkalmazzák, ennek segítségével lehet bizonyítani a nyílt és – ami még fontosabb – a rejtett diszkriminációt.<sup>3</sup> A tesztelés főként akkor használható, ha a védett csoporthoz<sup>4</sup> tartozó személy vélhetően származása miatt részesül más elbánásban, mint a hozzá hasonló tulajdonságokkal rendelkező, de nem a védett csoporthoz tartozó személy. Az eljárás elsősorban munkaviszonnyal összefüggő vagy lakhatási ügyekben, illetve a vendéglátásban elkövetett diszkriminatív magatartások eseteiben lehet hasznos.

A tesztelés során először a védett csoporthoz tartozó tesztelő veszi igénybe a panaszolt szolgáltatást, majd kis idő múlva – de mindig egy órán belül – követi őt a kisebbséghez nem tartozó tesztelő. Úgy eslekednek, mintha valódi házkeresők, munkakeresők lennének, vagy szórakozni szeretnének.<sup>5</sup> Ideális – azaz gyakorlatilag nem elérhető – teszthelyzet az, amikor a tesztelő minden releváns tulajdonságukban megegyeznek, csakis kisebbségi hovatartozásukban különböznek.

Megbízható eredményt akkor kapunk, ha ugyanazt a megüresedett munkahelyet, vendéglátóegység-

get, vagy lakásközvetítőt többször is teszteljük. Különösen fontos ez, ha peres ügyre készülünk: ezzel a próbával nemcsak az derül ki, hogy a megállapított problémák csak egyszeri jelenségek voltak-e vagy általános diszkriminatív gyakorlatot tükröznek, de felmérjük a megkülönböztető bánásmód természetét és mértékét is.

A konkrét eseteken túl a tesztelési eredmények bemutatják a közösség gondolkodási módjának és előítéleteinek számos típusát. A jogalkotók és jogalkalmazók az eredmények segítségével mérni tudják a diszkriminációt tiltó jogszabályok hatékonyságát, és nagyobb energiát fordíthatnak a közösség azon tagjaira, akik a leginkább hátrányos bánásmódban részesülnek, továbbá megfelelő erőforrásokat fordíthatnak a diszkrimináció orvoslására.

### KIK A TESZTELŐK?

Az akció előtt a panaszbejelentővel az ügy részleteire is kiterjedő, nagyon alapos megbeszélést kell folytatni, hogy feltérképezzünk minden kérdést, amelyre a teszteléssel választ kell kapnunk. Meg kell ismernünk minden körülményt, amely befolyásolhatja akár a teszt lefolytatását, akár annak későbbi jogi értékelését.

E megbeszélés után szükség lehet még arra is, hogy a tesztvezető egyéb adatokat is gyűjtsön mondjuk a cégbíróságtól, vagy saját maga látogassa meg a tesztelés későbbi helyszínét. Bár nyilvánvalónak tűnik, hogy előre kell tudni, mit és milyen módszerrel szeretnénk bizonyítani, mégis a gyakorlatban könnyen előfordulhat, hogy fontos részleteket nem vesziünk előzetesen figyelembe: például nem gondoljuk végig, hová tegyük a faluban az autót.

Ha a tesztvezető számára világossá vált, mit és hogyan akar elérni, nekiláthat az ideális tesztelő felkutatásának és a tesztlap összeállításának. A tesztelő a tényfeltárást elősegítő, érdektelen tényfeltáró. Csak megfelelő képzés és útmutatás után léphetnek akcióba. A tesztelő párban dolgoznak: egyik a védett csoporthoz, a másik a nem védett csoporthoz tartozik. Röviddel egymás után jelentkeznek potenciális vevőként, munkavállalóként vagy szolgáltatást kérőként a vizsgált helyen. A teszt-

telés után rögtön kitöltik a teszttvezető által előkészített tesztlapokat.

A tesztlap feladata, hogy a tapasztalatokat összehasonlíthatóvá tegye. Egyszerűen fogalmazott, egyértelmű, és lehetőleg minél objektívabb megfogalmazást követelő kérdésekből kell állnia, mint például hogy mennyi bért ajánlottak a munkáért, vagy hogy ki köszönt először. A konkrét kérdéseken túl arra is lehetőséget kell biztosítani, hogy az űrlap végén tesztelő a saját szavaival is megfogalmazza a tapasztalatait. A tesztelők csak a tényeket írhatják le, nem minősíthetik az esetet: mindig semleges álláspontot kell képviselniük. Sose kérdezik meg például a környék, a munkahely etnikai összetételét, vagy a szomszédok hozzáállását a kérdéshez. A legfontosabb az, hogy akkor se mutasson többet udvarias érdeklődésnél, ha beszélgetőpartnere nyíltan vagy burkoltan faji vagy más megkülönböztetésnek ad hangot. A tesztlappal már az akció előtt megismerkednek a tesztelők, hogy tudják, mire kell majd figyelniük. Sok esetben szerencsés, ha az objektivitást előzetes és írásos útmutatásokkal is elősegítjük, így előírjuk, milyen szavakkal köszönjön mindkét tesztelő, vagy mit kérjen a vendéglátóhelyen stb. A tesztelés után kitöltött tesztlapból kell majd megállapítani, hogy diszkrimináció történt-e vagy sem.

Amennyiben bizonyíthatóan diszkrimináció történt, a szervezet jogi eljárást kezdeményezhet. Ebben a tesztelők tanúként vesznek részt.

A tesztelőket személyes ismeretség és ajánlások alapján célszerű kiválasztani. A képzés során meg kell ismerniük tesztelőpárjukat, releváns információkat kapnak a panaszosról – megjelenés, tájszólás, iskolázottság –, a tesztelt panaszról, és külön nyilatkozniuk kell a pártatlanságról, a titoktartásról<sup>6</sup>, a tanúskodás vállalásáról. Mivel – akár felperesként, akár tanúként – tanúskodniuk is kell, fontos a tesztelők személyes hátterének tisztasága, hogy kikezdzhetetlenek legyenek a bíróságon. Különösen fontos, hogy képesek legyenek megfelelően beszámolni tapasztalataikról mind írásos beszámolójukban, mind pedig szóbeli vallomásukban. Harmadszor, mivel a peres ügyek akár évekig is elhúzódhatnak, bele kell egyezniük abba, hogy kapcsolatban maradnak a tesztelési programmal, és amikor szükség van rájuk, részt vesznek a jogi eljárásban.

#### A MÓDSZER EREDETE – AMERIKAI GYAKORLAT

A multikulturális Amerikában a hatvanas évektől kezdve napjainkig is a diszkriminációellenes harc egyik fontos eszköze a tesztelés. Az amerikai Legfel-

sőbb Bíróság a Havens Reality Corp v. Coleman-ügyben<sup>7</sup> hozott először olyan – és ezért mérföldkőnek számító – döntést, hogy a tesztelők és a tisztességes lakhatásért harcoló szervezetek az 1968-as Tisztességes Lakhatásról szóló törvényben<sup>8</sup> foglaltak alapján peres félként benyújthatnak keresetlevelet; a Pierson v. Ray-ügyben<sup>9</sup> hozott ítéletében pedig elfogadta azt, hogy egy szegregált buszállomást teszteléssel ellenőriztek. A Davis v. Mansards-ügyben<sup>10</sup> született először olyan döntés, amely kimondta: az a tény, hogy a felperes tesztelő, nem befolyásolja a kártérítés megítélését, hiszen a tesztelőt sem szabad diszkriminálni, így a tesztelőnek az elszenvedett kárért, az emberi jogi szervezetnek pedig a tesztelésre fordított költségekért jár kártérítés.

Az Egyesült Államok minden államában léteznek szervezetek, amelyek alkalmazzák a tesztelési módszert a munkahelyi, lakhatási és vendéglátási diszkriminációk kivizsgálására. Az elért eredményeket publikálják, azok alapján jogi eljárást indítanak, vagy a bíróság által jóváhagyott peren kívüli megegyezés végrehajtásának ellenőrzésére használják. A hetvenes évek közepén az ilyen perek során már egy néhány ezer dolláros kártérítés is jelentős győzelemnek számított. 1990-re azonban a Fair Housing Council of Greater Washington<sup>11</sup> például egy tucat, húszezer dollár körüli egyezséget kötött, valamint a tesztelés alapján indított eljárások kapcsán számos kártérítési pert is megnyert – ezek teljes összege meghaladta a százezer dollárt.

#### LEHETŐSÉGEK MAGYARORSZÁGON

A polgári perrendtartásról szóló törvény szerint a bizonyítási eszközök felkutatása és a bizonyítékoknak a bíróság elé tárása elsősorban a felek feladata.<sup>12</sup> A törvény azt is kimondja, hogy a bíróság a polgári perben sem a bizonyítás meghatározott módjához, sem meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve.<sup>13</sup> A szabad bizonyítási elvből kifolyólag a bíróság bármilyen bizonyítási eszközt igénybe vehet. A tanúvallomás mint a bizonyítási eszközök egyike, azokra a múltbeli tényekre terjed ki, amelyeket a tanú észlelt. A jogirodalom és a gyakorlat szerint az okirat szokásos írásjelekkel megörökített emberi gondolat.<sup>14</sup> A felperes a saját nevében vagy jogszabály felhatalmazása alapján más jogának érvényesítése céljából indíthat keresetet.<sup>15</sup> A fenti rendelkezések összevetéséből megállapítható, hogy a tesztelés alkalmazását – a tesztelők felperesként vagy tanúként részvételét az eljárásban, és a tesztlapok bizonyítékként való csatolását – nem zárják ki a hazai jogszabályok.

## MUNKAÜGYEK

A NEKI-ben azonban először 1998-ban alkalmaztuk az amerikai módszer általunk honosított változatát, mégpedig L. Anita munkaügyi panaszának kivizsgálásakor,<sup>16</sup> mivel ebben az esetben a dolgozóktól nyert tájékoztatás alapján komoly kétségeink merültek fel a munkakörülményekkel és a foglalkoztatás jogszerűségével kapcsolatban. Felkértük ezért a Roma Sajtóközpont egyik újságíróját, hogy próbáljon a cégnél elhelyezkedni és kérdéseink alapján végezzon tényfeltárást. Horváth Margit újságíró – e minőségét természetesen titokban tartva – betanított munkásként felvételt nyert a cégnél, három napig dolgozott és több alapvető fontosságú megfigyelést tett; a tesztelés eredményét a keresethez csatoltuk.<sup>17</sup> Még szintén 1998-ban folytattunk egy tesztelést, mert bejelentés érkezett irodánkhoz, hogy egy város közlekedési vállalata nem vesz fel roma jegyellenőröket. A Munka Törvénykönyvének 5. § (1) bekezdése külön is tiltja a diszkriminációt, ezért a NEKI P. Lajost kiképezte a tesztelésre, és elküldte, hogy jelentkezzen mint potenciális munkavállaló. Azt is feladatul adtuk a tesztelőnek, hogy észleléseit és megfigyeléseit az általunk készített 20 kérdést tartalmazó tesztlapban foglaltak szerint rögzítse, nyomban a felvételi beszélgetés után. A kitöltött tesztlap és a szóbeli beszámoló alapján megállapítottuk, hogy a bejelentés alaptalan, hiszen P. Lajost fölvettek volna.<sup>18</sup>

A mai Magyarországon, ahol a társadalom többségeihez tartozóknak sem könnyű munkahelyhez jutni, a faji vagy egyéb – a munka természetéhez nem tartozó – diszkriminatív feltételeknek közvetett vagy közvetlen módon való megszüntetése különösen nehézé teszi egy állás megszerzését. Ez a magatartás nemcsak a kisebbségeknek okoz kárt, hanem növeli a munkanélküliségi rátát is, azaz a többségi társadalomra nézve is kedvezőtlen hatása van. Az ügy fontossága miatt a munkahelyek tesztelése előtt fel kell mérni az alapvető demográfiai és munkaerő-piaci adatokat annak érdekében, hogy meg lehessen határozni azokat a foglalkozásokat és iparágakat, amelyekben a kisebbségek és más védett csoportok alulreprezentáltak. Vannak olyan hipotézisek például, hogy azoknál a cégeknél nagyobb a diszkrimináció mértéke, ahol a vásárlók a felső osztályhoz tartoznak, illetve ahol a munkavállalók közvetlen kapcsolatban vannak az ügyfelekkel.<sup>19</sup> Ennek a célcsoport-kiválasztási módszernek az az előnye, hogy így hatékonyan ki lehet használni a – tesztelés szempontjából amúgy kevés – rendelkezésre álló lehetőségeket.

A munkahelyek tesztelése esetében nagyobb hangsúly helyeződik a tesztelőpárok által feljegyzett adatok teljességére és pontosságára. Például a jelent-

kezés során a védett csoporthoz tartozóknak előbb kell felvennie a kapcsolatot telefonon vagy személyesen a munkáltatóval. A tesztelőknak figyelniük kell arra, hogy olyan lépéseket tegyenek, amelyeket valószínűleg a tesztelő partner is elvégez majd – annak érdekében, hogy az így kapott adatokat össze lehessen hasonlítani. A tesztelők vallomására támaszkodó peres eljárások az eltérő bánásmód jogi megfogalmazására épülnek, ami azt feltételezi, hogy a védett csoporthoz és a nem védett csoporthoz tartozó tesztelővel való eltérő bánásmód alapja nincs összefüggésben a munkához szükséges feltételekkel. Ezért az állásra jelentkező tesztelőkkal való bánásmód során felmerülő eltérések jogi kérdésnek számítanak; éppen ezért alaposan fel kell jegyezni minden apró részletet. A legfontosabb eltérésre rámutató bizonyítékot – azt, hogy az egyik tesztelő miért kapja meg az állást, míg a másik nem – olyan aprólékosan összegyűjtött adathalmazzal kell kiegészíteni, amely bemutatja, hogy a különböző fázisokban a tesztelőkkal szemben tanúsított bánásmód hogyan vezetett a végeredmény kialakulásához.<sup>20</sup>

Mivel a tesztelés a munkára jelentkezők kiválasztásának, valamint a velük kapcsolatos egyéb döntések meghozatalának alapjait kívánja kimutatni, a tesztlapnak tartalmaznia kell, hogy milyen információt kérnek a tesztelőtől – erkölcsi bizonyítvány, végzettségi adatok, ajánlólevél, családi körülmények, elérhetőség stb. –, hogyan történik az interjú – az interjúk hossza, jellege, milyen kérdéseket tesznek fel –, milyen az információáramlás –, milyen információkat közölnek spontán, milyen részletre kell külön rákérdezni –, hogyan bántak a tesztelővel – milyen sokat kell a tesztelőnek várnia, mennyire fogadják barátságosan, milyen megszólítást használnak –, hogyan mutatják be a munkakörülményeket; beszéltek-e vele bizonyos fontos munkaügyi kérdésekről (pl. a felvételéről, bér összegéről, a fizetés módjáról, próbaidőről).<sup>21</sup> Az ilyen formában megszervezett tesztelés lehetőséget biztosít a munkavállalási eljárás apró és alig észrevehető elemeinek kivizsgálására, ezzel nagyobb pontossággal lehet kimutatni a diszkriminációt, és a munkáltatók is meggyőződhetnek tudnak védekezni a vádak ellen. A tesztelés nemcsak a védett csoportoknak, hanem a munkaadóknak is lehetőséget nyújt arra, hogy egy költséges és kínos peres ügy helyett maguk vizsgálhassák meg tüzetesen saját szervezetük munkafelvételi döntéseit.

Az USA-ban precedensnek számító McDonell Douglas v. Green-ügyben<sup>22</sup> az amerikai Legfelsőbb Bíróság a tesztelés eredményeire is támaszkodott, amikor megállapította a diszkriminációt. A NEKI a roma származású B. Lajos esetében is alkalmazta ezt a módszert. Röviden ismertetem a tényállást.

B. Lajos roma származású fiatalember. Nehéz anyagi helyzete miatt megszakította főiskolai tanulmányait, és munkát keresett. 1999 februárjában újsághirdetés útján jutott el a T. Kft.-hez, ahol szórólapterjesztőket kerestek. Telefonon előre egyeztetett időpontban bement az irodába a személyes megbeszélésre. Ekkor kitöltettek vele egy adatlapot személyi adatairól. Két nap múlva kellett érdeklődni arról, hogy megkapta-e az állást. Ekkor személyesen ment be az irodába, és állítása szerint véletlenül meglátta azt a papírlapot, amit kitöltettek vele, s amelyen most keresztben, nagy betűkkel az állt: cigány. Nem mondtak semmi konkrétumot, csak azt, hogy érdeklődjön újabb két nap múlva. Majd ezt követően még tovább hitegették, de végül azzal az indokkal, hogy minden körzet betelt, nem vették fel a munkára.

Az első tesztelőpár 1999. április 29-én jelentkezett a szórólapterjesztői állásra. Először C. Béla roma származású fiatalember, majd még ugyanazon a napon, fél órával utána B. Péter, aki nem roma származású. Mind a ketten kitöltötték a bejelentő által is említett adatlapot, és mindkettejüknek azt mondták, hogy érdeklődjenek később. A következő páros 1999. május 4-én keresete fel a céget. Ekkor R. József, a későbbi felperes és T. Roland voltak a tesztelőink. A tesztelést követően mindannyian felhívták telefonon a céget a megbeszélteknek megfelelően. A nem roma származású fiatalokat felvették, a romákat pedig nem. Azért, hogy teljesen biztosak lehessünk a diszkriminációban, úgy döntöttünk, hogy a nem roma tesztelők ne végezzék el a munkát, hanem vigyék vissza, azzal az indokkal, hogy nekik ez túl nagy megterhelést jelent. Aznap, mikor ők visszaadták a szórólapokat, R. József, az egyik roma tesztelő újra jelentkezett a cégnél, tudva azt, hogy biztosan van munka. A későbbiekben a cég megkereste telefonon, és elutasította, azzal az indokkal, hogy minden hely be van töltve.<sup>23</sup>

Mivel csak így tudtuk bizonyítani B. Lajos panaszát, a tesztelő és potenciális munkavállaló R. József irodánk támogatásával a Munka Törvénykönyvének 5. §-ára és számos nemzetközi egyezményre hivatkozva munkaügyi pert kezdeményezett. Keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszony létrehozására, tiltsa el a további jogsértő cselekményektől, és – mivel nemcsak ő volt a diszkrimináció áldozata – kérte közérdekű bírság kiszabását is. A bíróság a mellékelt iratok vizsgálata után tartott tárgyaláson a felperes tesztelőt meghallgatta, és

– arra hivatkozva, hogy nem minősül munkaviszonynak a szóban forgó jogviszony, mivel a cég munkaszerződés helyett megbízási szerződéseket kötött a jelentkezőkkel – hatáskör hiányára hivatkozva áttette az ügyet. Mivel a felperes fellebbezett, az ügy a Legfelsőbb Bíróság döntésére vár.

## VENDÉGLÁTÁS

A hazai jogvédő irodákhoz érkező panaszok és a nemzeti és etnikai jogok országgyűlési biztosának jelentései is azt valószínűsítik, hogy az ország különböző településein egyes szolgáltatásokat megtagadnak cigány származású emberektől és a bevándorlóktól. Ilyen jellegű magatartások nemcsak Magyarországra jellemzőek, Nyugaton és a posztkommunista országokban egyaránt vannak olyan kocsmárosok, étterem- és szállodatulajdonosok, taxisok, akik származástól teszik függővé a szolgáltatás nyújtását. A tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy nagyon nehéz, illetve néhány esetben gyakorlatilag lehetetlen bizonyítani, hogy a hátrányos megkülönböztetés oka a faji előítélet. Tipikusan nehéz a bizonyítás, amikor a sérelem okozás tanúk jelenléte nélkül történt; vagy amikor a vendégkör megszüntetésére különböző módszereket alkalmaznak, mint például »zárt körű rendezvényé«, »telt házassá« nyilvánítanak egy-egy rendezvényt, avagy »tagsági igazolványt« kérnek a belépéshez.<sup>24</sup> A bizonyítást, illetve a jogorvoslatot különösen megnehezíti egyes jegyzők és fogyasztóvédelmi felügyelők passzivitása és egyoldalúsága.

Az amerikai bíróságok a helyi történelemből adódóan is sokkal érzékenyebben reagálnak a vendéglátás során elkövetett diszkriminációk eseteire. Mivel több ezer ügyben többszáz ítélet született<sup>25</sup> már, a 'kifinomult' diszkriminációs módszereket is ki lehet szűrni. Az éppen 'divatos' diszkriminációkat különböző tesztelési módszerekkel bizonyítják. Például 1988 nyarán a Washington Lawyers Committee<sup>26</sup> helyi lakosok információi alapján kidolgozott egy tesztelési technikát, s azzal tesztelte a Washingtonban és környékén működő taxisokat. A tesztelőpárok – mindig egy afroamerikai és egy fehér bőrű személy – megvizsgálták egyrészt azt, hogy a taxisok megtagadják-e a szolgáltatást az ügyfél bőrszíne miatt, másrészt azt, hogy megtagadják-e az utasok elszállítását a többségében afroamerikaiak lakta negyedekbe. Két és fél hónap alatt a jól képzett, gon-

AZ AMERIKAI BÍRÓSÁGOK A HELYI TÖRTÉNELEMBŐL ADÓDÓAN IS SOKKAL ÉRZÉKENYEBBEN REAGÁLNAK A VENDÉGLÁTÁS SORÁN ELKÖVETETT DISZKRIMINÁCIÓK ESETEIRE. MIVEL TÖBBEZER ÜGYBEN TÖBBSZÁZ ÍTÉLET SZÜLETETT MÁR, A 'KIFINOMULT' DISZKRIMINÁCIÓS MÓDSZEREKET IS KI LEHET SZŰRNI.

dosan összeválogatott tesztelőpárok 292 tesztelést végeztek el. Az eredményekből kiderültek azok a statisztikai aránytalanságok, hogy milyen mértékben utasítottak el afroamerikai tesztelőket a fehérekhez képest, valamint hogy milyen mértékben tagadták meg a szolgáltatást azoktól, akik a város elsősorban afroamerikaiak lakta negyedeibe szerettek volna utazni. A taxisok a fekete tesztelők 20%-ától tagadták meg a szolgáltatást, míg a fehéreknek csak a 3%-ától. Annak a tesztelőnek pedig, aki Washington afroamerikai negyedeibe szeretett volna utazni, kétszer nagyobb esélye volt arra, hogy elutasítsák a taxisok, mint annak, aki az ugyanolyan távolságra levő fehér negyedekbe akart eljutni.<sup>27</sup> A tesztelésnek köszönhetően három olyan taxivállalat ellen indult peres eljárás, akiknél a diszkriminációs arány feltűnően magas volt. A felek az amerikai bírósági eljárások szokásához híven peren kívül megegyeztek. A bíróság által jóváhagyott megegyezés a közel ötven ezer dolláros kártérítésen kívül többek között azt is tartalmazza, hogy a vállalatok kötelezték magukat a további saját ellenőrzésre. Talán még ennél is lényegesebb az, hogy a peres eljárások alatt a bíróság, először az ország történelmében, felelősnek nyilvánította a taxivállalatokat a sofőrjeik által alkalmazott megkülönböztetésekért.<sup>28</sup> Ennek eredményeként Washington város önkormányzatának emberi jogi osztálya önálló tesztelésbe fogott, hogy a jogsértők ellen eljárást tudjon indítani.<sup>29</sup> A felperesek hasonló módszereket használtak fel bizonyítási eszközként a Denny's étterem elleni jogi eljárásban, amikor színes bőrű CIA-ügynökök pert indítottak az ottani diszkriminatív szolgáltatás miatt.<sup>30</sup> A peren kívüli megegyezések az étteremláncot 54 millió dollár kártérítés megfizetése mellett arra is kötelezték, hogy tíz jogvédő szervezetnek egyenként fizessen százezer dollárt, hogy azt az emberi jogok védelmére fordítsák.<sup>31</sup>

A NEKI is végzett tesztelést hasonló ügyek feltárása érdekében, amikor a romáktól megtagadták a vendéglátóipari szolgáltatást, illetve nem engedték be őket nyilvános helyekre. A patvarci és a szikszói<sup>32</sup> esetben mindig helyi romákat, budapesti romákat, valamint nem-romákat alkalmaztunk tesztelőként. A felperesek végül azok a helyi romák lettek, akiktől korábban – és a tesztelés során is – megtagadták a kiszolgálást, illetve a belépést a szórakozóhelyre. A tesztelők, mint ahogy fent is említettük, a tesztelés után kitöltötték a tesztlapot, mely kitért a következő kérdésekre: a vizsgálat pontos időpontja; a biztonsági őrök, illetve a működtető viselkedésére vonatkozó, valamint a panaszkönyvvel kapcsolatos kérdések. Többszöri tesztelés és a tesztlapok értékelése után államigazgatási eljárás kezdeményezése

mellett pert is indítottunk a vendéglősök ellen. Bár mindkét esetben az egész helybeli roma közösség érintett volt, az eljárási szabályok és a költségek miatt a patvarci esetben kettő, a szikszói esetben három helybeli roma személy indított pert a NEKI támogatásával. Épp emiatt a felperesek azt kérték a bíróságtól, hogy kötelezze az alpereseket közérdekű bírság megfizetésére és a jogsértő magatartás abbahagyására.

A jövőben szeretnénk megtalálni a kártérítésnek azt a módját, hogy hasonló ügyekben indított perekben az – elmarasztalás esetén – esedékes anyagi kötelezés a helyi kisebbségek életének javítását tegye lehetővé.

## ÖSSZEZÉS

Annak ellenére, hogy a magyar jogrendszer nem a precedenseken alapszik, a patvarci ügyben hozott ítélet megnyitotta a lehetőségét annak, hogy emberi jogi szervezetek a diszkriminációellenes harcban hasonló módszereket alkalmazzanak.

A tesztelés – bár rendkívül egyszerű, természetes módszernek tűnik – nagy körültekintést és felkészültséget igényel: alkalmazásakor ügyelni kell a panaszosok hosszú távú érdekeire, főleg kisebb települések esetén a helyi közösségek közötti valószínű fezzültségekre, valamint a tesztelőink védelmére.

Nem utolsósorban arra is figyelniük kell, hogy ezzel a módszerrel nagyon könnyű visszaélni. Könnyen tévútra vihet a tesztelés alkalmazása, ha nem megfelelő információk birtokában, vagy ha egyszerűen rosszul alkalmazzuk, hiszen a cégek legnagyobb részének nem a diszkrimináció, hanem valóban a profit a célja. Ezért is fontos megjegyezni, hogy a tesztelés nemcsak a diszkrimináció léte, hanem cáfolására is használható, így a cégek a diszkriminációt alaptalanul feltételező jogvédőkkel szemben is igazolhatják magukat, ha önmagukat teszteltetik.

## JEGYZETEK

1. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának éves beszámolója 1999. 87–91. o.
2. Részletesen lásd: Roderic V. O. Boggs–Joseph M. Sellers–Marc Benedick: The Use of Testing. In: Civil Rights Enforcement. September 1991, 26 o.
3. Fitsum Alemu: A diszkrimináció fogalmáról. In: Fehér füzet. NEKI, Budapest, 1997.
4. Védett csoportoknak minősülnek például az etnikai kisebbségek, a bevándorlók, a nők, a fogyatékosok, az idősek és a melegek.

5. Figyelni kell a részletekre is, mint például hogy olyan ruhát viseljenek a tesztelők, ami megszokott azon a munka- vagy szórakozóhelyen.
6. Amíg jogi eljárás el nem kezdődik, a teszt sikeressége érdekében fontos, hogy a tesztelésre kiválasztott cég neve titokban maradjon. Ha ez az információ kiszivárogná, akkor féltő, hogy az adott cég ideiglenesen megváltoztatná a működési szokásait, és a tesztelés eredménye nem a valós képet tükrözné. Ha egy tesztelő bármilyen információt is kiszivároztat egy bizonyos cégről vagy dolgozóról, annak káros hatása lehet az üzletére nézve. Nem a tesztelő feladata, hogy megállapítsa a diszkriminációt, neki csak információkat kell gyűjtenie.
7. 455 U.S. 363 (1982)
8. Lásd Fitsum Alemu: Tisztességes lakhatás az USA-ban és Magyarországon. In: *Fundamentum*, 1998/1–2. 141–153. o.
9. 386 U.S. 547 (1967)
10. 597 F.Supp. 334, 347 (N.D. Ind. 1984)
11. A tisztességes lakhatáshoz való jog érvényesítése érdekében tevékenykedő washingtoni szervezet. A szerző ebben a szervezetben 3 hónapot dolgozott.
12. A polgári perrendtartásról szóló 1952:III. törvény (Pp.) 164. §-a.
13. Pp. 3. § (5) bekezdés.
14. Pp. 190. §. Lásd például Kengyel Miklós: Magyar polgári eljárásjog. Osiris, Budapest, 1998. 269. o.
15. Pp. 3. § (1) bekezdés. BH 1997.199. A jogsérelmet szenvedetten kívül perindításra jogosultakról lásd Német János (szerk.): A polgári perrendtartás magyarázata. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1999. 36–47. o.
16. Fehér Füzet 1998. NEKI, Budapest, 1999. 37–41. o.
17. A per folyamatban van.
18. Fehér Füzet 1998. NEKI, Budapest, 1999. 12. o.
19. Roderic V. O. Boggs–Joseph M. Sellers–Marc Benedick (Ph.D.): The Use of Testing. In: *Civil Rights Enforcement*. September 1991, 19 o.
20. Ugyanott.
21. Tesztlapok munkaügyi panaszok kivizsgálására. NEKI, Budapest, 1999.
22. 411 U.S. 793 (1973)
23. Fehér Füzet 1998. NEKI, Budapest, 1999. 37–39. o.
24. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának éves beszámolója. 1999. 87. o.
25. Például Katzenbach v. Mclung, 379 U.S. 294 (1964); Tillman v. Wheaton Recreation Association (1971), 410 U.S. 431 (1973).
26. Washingtoni Ügyvédi Közösség jogvédő hálózatának a fővárosban működő társszervezete.
27. Lásd Ridley–Bayton–Oultz: Taxi Service in the District of Columbia: Is it Influenced by the Patrons Race and Distination? June 1989. 17.; 21. és 27. o.
28. Floyd–Mayers v. American Cab Co., 732 F.Supp. 243 (1990. D.D.C. 1990)
29. The Washington Post. July 17, 1990.
30. Anti discrimination suit for Denny's. In: The Washington Post. April 1, 1995.
31. Lásd National Fair Housing Advocate. February 1997.
32. Fehér Füzet 1998. NEKI, Budapest, 1999. 13–16. o.