

363/2019

Év

2019

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező elektronikus úton jelentkezett a bepanaszolt munkáltató által „Hostess munka városnéző hajóra 1300,- - 1700,- forint/óra” felhívással közzétett állásra. Az iratokhoz csatolt álláshirdetésben a munkáltató diáklányokat keresett városnéző hajóira, ezen túl elvárásként nappali tagozatos jogviszonyt, valamint tárgyalóképes angol nyelvtudást követelt meg. A kérelmező még jelentkezésének napján elutasító választ kapott a bepanaszolt munkáltatótól, a jelentkezést elutasító e-mailben a következő szerepelt: „Köszönjük szépen a jelentkezésedet. A hirdetés hostess munkára szól, sajnos nem keresünk host-okat. Reméljük megtalálsz a megfelelő munkát.” A kérelmező - álláspontja szerint - a pályázati kiírásban foglalt feltételeknek (nappali tagozatos hallgatói jogviszony, valamint tárgyalóképes angol nyelvtudás) megfelelt, az elutasítás indoka tehát kizárólag a férfi neme volt. Ezzel kapcsolatban kifejtette azon álláspontját is, miszerint a szóban forgó állás betöltésére férfi és női munkavállaló egyaránt alkalmas. A hatóságtól az eljárás lefolytatását kérte.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A bepanaszolt munkáltató a kérelemre tett nyilatkozatában előadta, hogy az általa üzemeltetett sétahajókon host, hostess, illetve felszolgálói pozícióban dolgoznak diákok. Továbbá úgy nyilatkozott, hogy „az utak során a felszolgálást valóban lányok végzik. Ennek a kialakult gyakorlatnak oka, hogy tapasztalataink szerint erre a munkakörre szinte kizárólag lányok diákok jelentkeztek és amikor fiúkat is alkalmaztunk az sajnos a hatékony munkavégzés rovására ment.” A munkáltató előadta azt is, hogy „mindezek ellenére” fiúk is dolgoznak – pénztárosi feladatokat látnak el, szórólapot osztanak, illetve matrózok –, ezek a pozíciók azonban a nyilatkozat megtételének időpontjában telítettek voltak. A munkáltató – álláspontja szerint – nem különböztette meg hátrányosan a kérelmezőt, a cégnél ugyanis a diákmunkásokon kívül állandó alkalmazottak is dolgoznak és a nemek arányával, megkülönböztetésével kapcsolatban addig soha, egy munkakörben sem volt panasz.

A hatóságnak az eljárása során azt kellett vizsgálnia, hogy a kérelmezőt a férfi nemhez tartozása miatt érte-e közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Ezt illetően először azt kellett elemeznie, hogy a kérelmezőt ért azon hátránynak, hogy őt a bepanaszolt munkáltató nem vette fel arra a munkára, amelyre jelentkezett, a védett tulajdonsága, vagyis a férfi nemhez tartozása volt-e az oka.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A kérelmezőt ért hátrány és a kérelmező védett tulajdonsága közötti ok-okozati összefüggés a rendelkezésre álló adatok alapján egyértelműen megállapítható volt. Ezen összefüggés fennállását támasztotta alá az álláshirdetés szövege is, vagyis a „hostess munka”, illetve a „diák lányokat keresünk városnéző hajóra” megfogalmazás, amelyek okán a hirdetés eleve diszkriminatív volt, hiszen csak a női nemhez tartozó diákokhoz szólt. Ezen túl kétséget kizáróan megállapíthatóvá tette az ok-okozati összefüggés fennállását a munkáltató azon válasz e-mailje is, miszerint „A hirdetés hostess munkára szól, sajnos nem keresünk host-okat”. Az okozati összefüggést támasztotta alá a munkáltató által a hatósági eljárás során tett nyilatkozat is. Bár a munkáltató utalt arra, hogy a sétahajóin fiúk is dolgoznak host, hostess, illetve felszolgáló pozícióban, ezt követően azonban úgy nyilatkozott, illetve amellet érvelt, hogy az utak során a felszolgálást lányok végzik („amikor fiúkat is alkalmaztunk az sajnos a hatékony munkavégzés rovására ment”). Majd a férfi nemhez tartozó diákok által betöltött munkakörökként a pénztárosi feladatok ellátását, szórólap osztását, illetve a matróz pozíció betöltését jelölte meg, amelyekkel kapcsolatban megjegyezte azt is, hogy nyilatkozata megtételének időpontjában e pozíciók telítettek voltak. Mindebből arra lehetett következtetni, hogy a munkáltató kizárólag e pozíciókban foglalkoztat férfi nemhez tartozó diákokat. A kérelmező panaszával kapcsolatban a bepanaszolt munkáltató ugyanakkor csupán arra utalt, hogy nem igaz, hogy a kérelmezőt a férfi nemhez tartozása miatt megkülönböztette. Azt ugyanakkor kifejezetten nem tagadta, hogy a kérelmező elutasítására a férfi neme miatt került sor.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az okozati összefüggés megállapítását követően a hatóságnak azt kellett vizsgálnia, hogy jelen esetben az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (Ebkvtv.) 22. § (1) bekezdésének a) pontja szerinti ágazatspecifikus kimentési szabályban foglalt feltételek fennállnak-e. Ezt illetően arra volt figyelemmel, hogy a kérelmező által megpályázott munka nappali tagozatos hallgatói jogviszonyt, valamint tárgyalóképes angol nyelvtudást elvárásként támasztó diákmunka volt. Vagyis olyan munkáról volt szó, amelyet mindkét nemhez tartozók el tudnak végezni, a munka vagy a munkakörülmények természete tehát nyilvánvalóan nem indokolta, hogy az adott pozíciót csak a női nemhez tartozó személy tölthesse, illetve töltsse be. Nem volt felhozható ezzel kapcsolatban semmilyen tényleges és meghatározó szakmai feltétel sem. Előzőekből következően továbbá egyértelmű volt, hogy a kérelmezővel szemben alkalmazott megkülönböztetés nem lehetett jogszerű célt követő sem. A hatóság e tekintetben semmiképpen sem tartotta elfogadhatónak azt az érvet, hogy amikor a munkáltató férfi nemhez tartozó munkavállalót alkalmazott, az „a hatékony munkavégzés rovására ment”. Nyilvánvalóan nem volt elfogadható a kimentés körében az sem, hogy más munkakörökben foglalkoztat férfi nemhez tartozó diákokat, a munkáltatónak ugyanis valamennyi álláshirdetés feladása, vagyis valamennyi munkakör meghirdetése és az arra való kiválasztás, alkalmazási feltételek meghatározása és az abban történő alkalmazás során meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét.

A bepanaszolt munkáltató kimentése tehát sikertelen volt.

Az eljárást lezáró határozatában a hatóság a fentiek alapján megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy őt férfi nemhez tartozása miatt nem vette fel az általa megpályázott munkakörbe. A munkáltató ezzel a kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A hatóság ezért szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és a munkáltatót 500.000 Ft bírság megfizetésére kötelezte. Mindezeket túl elrendelte a jogerős és végrehajtható – a munkáltató adatainak kivételével anonimizált - határozatának nyilvános közzétételét 30 napra, a munkáltató internetes oldalán – a nyitólapról közvetlenül elérhető módon – és a hatóság egyenlobanasmod.hu internetes oldalán.

2019. novemberi döntés

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A munkáltató a hatóság döntésével szemben keresetet terjesztett elő a Fővári Törvényszékhez, amely ítéletével a keresetet elutasította. Ezt követően a munkáltató a Fővárosi Törvényszék ítéletével szemben a Kúriához fordult, a Kúria ítéletével a Törvényszék ítéletét helybenhagyta.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.