

EBH/103/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Önkormányzati rendészeti szerv közterület-felügyelő munkakörben foglalkoztatott köztisztviselője sérelmezte a hatóság előtt, hogy 2016 augusztusában felettese nem engedte szolgálatba lépni, és munkanapját igazolatlan távollétnek nyilvánította. Az intézkedés indoka az volt, hogy a kérelmező a szolgálatot a vonatkozó igazgatói utasítás szerint nem tudja ellátni, mivel hosszú haját hord. Tekintettel arra, hogy az azonos munkakörben foglalkoztatott nők esetében a munkáltató nem emelt kifogást hosszú haj viselete miatt, a kérelmező úgy vélte, a férfi nemhez tartozása miatt hátrányos megkülönböztetés érte.

A kérelmező 2011 óta dolgozott a bepanaszolt szervnél, ebből 3,5-4 évet töltött közterületi szolgálatban, korábban mégsem volt probléma azzal, hogy hosszú a haja, pedig hajviselete jogviszonya keletkezése óta nem változott: hosszú haját hordott, tarkójánál „lófarokban” összefogva. Időnként felhívták ugyan arra, hogy vágassa le a haját, aminek ő nem tett eleget, ám mulasztása nem járt hátrányos következménnyel. A munkáltatónál olyan hallgatólagos megegyezés is érvényben volt, hogy nem probléma a hosszú haj, amennyiben nem látszik. 2016 nyarán történt, hogy kérelmezőt az igazgatóhelyettes felszólította: vágassa le a haját, különben megszüntetik a közszolgálati jogviszonyát. Azt követően, hogy munkanapját igazolatlan távollétnek nyilvánították, a kérelmező betegállományba került, majd – miközben már a hatóság eljárása folyamatban volt – jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését kérte.

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.

A hatóság eljárásában a munkáltató (a továbbiakban: eljárás alá vont) arra hivatkozott, hogy a kérelmező által sérelmezett intézkedés idején hatályos, igazgatói utasítással kiadott egyenruha és öltözködési szabályzat nem volt diszkriminatív, ugyanis mindkét nemre vonatkozóan konszolidált megjelenést várt el, illetve a biztonságos munkavégzés érdekében rendelkezett úgy, hogy a haj „legfeljebb olyan hosszú lehet, hogy az intézkedés alá vont személy támadása esetén abban megkapaszkodni ne tudjon”. Utalt ugyanakkor a Magyar Honvédség és a rendőrség vonatkozó szabályzataira, amelyek különbséget tesznek a férfiak és nők között, a férfiak esetében szigorúbb követelményeket támasztva. Kifejtette, hogy járőrszolgálatba beosztott munkatársainak hajviseletét egyenruhás, rendészeti szervként szabályozza a katonai és a rendőri szervekhez hasonló szigorúsággal, esztétikai és biztonsági szempontok alapján, amely álláspontja szerint az intézkedés jogellenességét kizárja.

Az eljárás alá vont nyilatkozatában azzal is érvelt, hogy – álláspontja szerint – a kérelmező nem rendelkezett az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonsággal, a hosszú haj ugyanis férfiak esetében nem védett tulajdonság, mert a hajviselet nem a férfi nem/személyiség lényegi vonása, ellentétben a nőkkel, akiknél a hosszú haj a női nemi identitásnak is fontos külsődleges jegye. A nők esetében a hosszabb haj engedélyezése eljárás alá vont álláspontja szerint továbbá „inkább a nők pozitív diszkriminációját jelenti”.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § a) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 5. § d) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebktv. 21. § i) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

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 Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

A közterület-felügyeletről szóló 1999. évi LXIII. törvény 4. §-a szerint

(1) A felügyelő a feladatát járőrszolgálat vagy őrszolgálat keretében országosan egységes egyenruhában teljesíti.

(2) A felügyelő szolgálata teljesítésekor egyenruhájára kitűzve viseli az országosan egységes, egyedi azonosító számmal ellátott felügyelői jelvényt. A felügyelő - a helyi önkormányzat rendeleti szabályozása esetén - a település jelképét karjelzésként viseli.

Noha a kérelmezőt ért sérelem idején hatályos igazgatói utasítás a hajzat vonatkozásában férfiakra és nőkre egyaránt vonatkozó, egységes feltételként azt írta elő, hogy az „legfeljebb olyan hosszú lehet, hogy az intézkedés alá vont személy támadása esetén abban megkapaszkodni ne tudjon” -, a munkáltató a hosszú haj viselésével kapcsolatban nők esetében nem emelt kifogást. Az eljárás alá vont emellett maga nyilatkozott úgy, hogy a 2016 szeptemberétől hatályos új szabályozás a korábbi gyakorlatot rögzíti, amikor kifejezetten különbséget tesz a férfiak és a nők esetében megengedhető hajviselet között. Az új igazgatói utasítás már a férfiakra – a biztonságos szolgálatellátás követelményeivel indokoltan – azt a rendelkezést tartalmazza, hogy hajuk legfeljebb olyan hosszú lehet, hogy „a sapka szegélyétől a nyak érintkezéséig lefele haladva, fokozatosan csökkenjen”. Ugyanakkor a nőkre az új utasítás szerint az a szabály vonatkozik, hogy „a haj hossza, illetve a hajviselet a feladat végrehajtását nem akadályozhatja”. Az eljárás alá vont továbbá az eljárásban hivatkozott a férfi és a női hajviselettel kapcsolatos konvenciókra, és kifejezetten hangsúlyozta, hogy a férfiaknak el kell fogadniuk, hogy egy „fegyveres”, egyenruhás testületnél nem lehet hosszú hajat hordani.

Megállapítható volt tehát, hogy a kérelmezőt a vele összehasonlítható helyzetben lévő – az eljárás alá vonttal jogviszonyban álló, szintén közterület-felügyelőként foglalkoztatott és járőrfeladatot ellátó, hosszú hajat viselő – nőkhöz képest érte hátrány, a megkülönböztetés alapja a kérelmező férfi nemhez tartozása volt, egy női közterület-felügyelő esetében a munkanapot azonos ok miatt nem nyilvánította volna igazolatlan távollétnek a munkáltató.

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.

A hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont bizonyította-e, hogy intézkedése a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek minősült, ezért nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont a férfi és női közterület-felügyelők megengedett hajviselete közötti különbséget egyrészt esztétikai, másrészt biztonsági szempontokkal indokolta. Az esztétikai szempont tekintetében a gondozott, rendezett, konzolidált megjelenés követelményére hivatkozott, amelyet a társadalmi konvenciók határoznak meg. Azt azonban, hogy milyen megjelenés számít a társadalmi konvenciók alapján gondozottnak, rendezettnek és konzolidáltnak, az eljárás alá vont a szervezet mindenkori vezetőjének megítélésétől tette függővé.

A hatóság álláspontja szerint nem vitatható, hogy egyes munkakörökben, a munka jellegénél, természeténél fogva indokoltak lehetnek az öltözködésre, illetve a hajviseletre vonatkozó munkáltatói előírások. Az egyenruha viselését a közterület-felügyelők számára a közterület-felügyeletről szóló 1999. évi LXIII. törvény írja elő, további rendelkezést azonban a megjelenésre, öltözetre, hajviseletre vonatkozóan jogszabály nem tartalmaz. E körben érvényes szempontként értékelhető, hogy a közterületen járőröző, intézkedő, a polgárokkal közvetlenül kapcsolatba kerülő, hatósági jogkörök gyakorlásával felruházott személyről milyen benyomás alakul ki a társadalom tagjaiban, milyen képet közvetít a szervezetről. Mivel a társadalmi megítélés annak vonatkozásában, hogy mi az általában elfogadott, gondozott megjelenés, nem minden tekintetben azonos a nők és a férfiak esetében, az arra vonatkozó munkáltatói szabályok eltérősége is indokolt lehet, sőt, adott esetben éppen az azonos szabályok előírása keletkeztetne olyan kötelezettséget, amely valamelyik nem szempontjából hátrányt jelentene.

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.

Az általános tapasztalatok szerint ugyanakkor hosszú hajat számos férfi hord ma Magyarországon, amit a hatóság álláspontja szerint nem lehet valamiféle szélsőséges divatirányzatnak, kirívó jelenségnek tekinteni, amely a közterület-felügyeletre nézve a társadalom tagjaiban negatív értékítéletet ébreszt. Az ápolat, gondozott hosszú haj a hatóság álláspontja szerint a férfiak esetében sem ellentétes a gondozottságról, rendezettségéről a társadalomban élő elképzelésekkel sem, így olyan megalapozott következtetés sem vonható le, hogy az nem méltó a közterület-felügyelői egyenruhához. Az esztétikai szempontként előadottak tehát a hatóság álláspontja szerint nem a tényleges társadalmi megítélésen nyugvó, megalapozott megfontolást, hanem önkényes, egyedi értékítéletet tükröznek.

Az, hogy a Magyar Honvédség és a rendőrség is tesz különbséget férfiak és nők között a megkívánt megjelenés/hajviselet tekintetében, az eljárás alá vont saját szabályozásának indokoltságát nem támasztja alá. A feladat-, illetve hatáskör, a foglalkoztatottak jogállása, továbbá a munka jellege tekintetében egymástól lényegesen eltérő szervezetekről van szó, a közterület-felügyelő nem rendőr, és nem is katona. A hatóság vizsgálata emellett nem terjedt ki ezen szervezetek szabályzataira, azok indokoltságára, az eljárás alá vont is pusztán példaként és nem az alátámasztottság tekintetében hivatkozott ezekre.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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 feladatellátás, munkavégzés biztonságának szempontjai szintén indokolhatnak előírásokat az öltözet, hajviselet vonatkozásában. A biztonsági szempontok alatt az eljárás alá vont a közterület-felügyelő személyes biztonságát értette, a kérelmezőt ért hátrány idején hatályos szabályzatában ugyanis az szerepel, hogy a közterület-felügyelőt érő támadás esetén hajában a támadó megkapaszkodni ne tudjon, és ezt hangsúlyozta az eljárás alá vont képviselője is. Egyrésről azonban az eljárás alá vont nem tudta alátámasztani, hogy a tarkón összefogott, egyébiránt a ruházatban elrejtett hosszú hajban – amelyet a kérelmező is hordott – a támadó ténylegesen könnyebben tudna megkapaszkodni, mint más hajviseletben, másrészt a nők esetében a hosszú hajat nem vélte problémásnak. Arra vonatkozóan, hogy milyen hajhosszúságtól áll fenn objektív szempontból a biztonsági kockázat, az eljárás alá vont nem tudott nyilatkozni, és nem volt tudomása olyan esetről, amikor a közterület-felügyelő a hosszú haja miatt szenvedett volna sérülést az őt ért támadás során. A hatóság észszerű magyarázatként nem tudta elfogadni, hogy a nők esetében azért nincs kockázat, mert megvédésük támadás esetén elsősorban a velük párba beosztott férfi kolléga feladata, ezen hivatkozását az eljárás alá vont egyébként sem támasztotta alá. Amennyiben továbbá objektív biztonsági kockázati tényező állt volna fenn, minden bizonnyal – munkavédelmi szempontból is – szigorúbban léptek volna fel már 2016 előtt is a kérelmezővel szemben. Olyan változásról, amely a későbbi szigorítást indokolta volna, az eljárás alá vont nem tudott beszámolni.

Mindezek alapján a hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor a kérelmezőt hajviselete miatt nem engedte szolgálatba lépni, és munkanapját igazolatlan távollétnek minősítette. A hatóság ezért megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezőt neme miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette.

A hatóság a szankció kiszabásánál az eljárás alá vont javára figyelembe vette, hogy a kérelmezőt ért anyagi hátrányt utólag kompenzálta, továbbá azt is, hogy az eljárásban felmerült adatok alapján kérelmezőn kívül nem ért más személyt hasonló hátrány. Az előzőekre tekintettel a hatóság a jogsértés megállapításán és a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltásán túl egyéb szankció kiszabását nem tartotta szükségesnek.

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.

(2017. január 11-i 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.