

EBH/291/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező egy iskolaszövetkezet Facebook-csoportjában közzétett – kizárólag lányoknak meghirdetett – munkára jelentkezett. A posztolt álláshirdetés hozzászólásában jelezte, hogy érdeklő a munka, valamint megkérdezte, hogy fiúk miért nem jelentkezhetnek az állásra, azonban választ nem kapott. A kérelmező álláspontja szerint a kizárólag lányoknak szóló álláshirdetéssel az iskolaszövetkezet a férfi nemhez tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és a rendelkezésre álló okiratok alapján megállapította, hogy a kérelmező az eljárás alá vonttal ún. iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonyban állt. Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § (1) b) pontja alapján munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül.

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 hatóság az ügyben tartott tárgyalásra a feleken kívül tanúként idézte az eljárás alá vont koordinátorát. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az adott jogviszony tekintetében nem kellett megtartania a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, mert álláspontja szerint a kérelmezőnek nem volt – *a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény* (a továbbiakban: Sztv.) 10/B. § (8) bekezdése szerinti – eseti megállapodása, melynek következtében az eljárás alá vont képviselője nem rendelkezett a kérelmező tekintetében utasítási jogosultsággal. Tehát az iskolaszövetkezet részéről nem volt olyan személy, aki az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására kötelezett lett volna. Ebben a körben a hatóság utal rá, hogy a jogalkotó szándéka éppen az volt a jogszabály megalkotásával, hogy minél szélesebb körben felölelje azt a személyi kört, amely az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság - tekintettel a csoport zártságára, valamint a felhívás ajánlat jellegére - nem fogadta el az eljárás alá vont érvelését arra vonatkozóan, hogy a zárt csoportban közzétett felhívás nem minősül nyilvános álláshirdetésnek. Az eljárás alá vont is elismerte, hogy a Facebook-csoportba kizárólag az iskolaszövetkezettel tagsági viszonyban állókat veszik fel, tehát a csoporttagok számára elérhetőek a posztok, azok is, amelyekben az eljárás alá vont a diákok számára munkalehetőséget tesz közzé. Megállapítható volt tehát, hogy a tagsági jogviszonnyal rendelkező diákok számára az eljárás alá vont Facebook-csoportjában közzétett bármilyen információhoz nyilvánosan hozzáférhettek a diákok.

Az eljárás során a kérelmező az Ebktv. 8. §-ában előírt összehasonlítható helyzetben azzal a jelentkezővel volt, aki szintén az iskolaszövetkezet zárt Facebook-csoportjában közzétett adminisztrációs munkára jelentkezett, azonban a kérelmezővel ellentétben kiválasztásra került. Egyértelműen megállapítható volt a kérelmező által sérelmezett felhívás diszkriminatív jellege, hiszen csak a női nemhez tartozókhoz szólt.

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 eljárás alá vont azzal védekezett, hogy azért nem a kérelmezőt választotta, mert nem rendelkezett eseti megállapodással a másnap végzendő munkára. Az érvelést a hatóság nem fogadta el, mert az eljárás alá vont nem tudta igazolni, hogy a hölgy, aki a munkát megkapta rendelkezett eseti megállapodással. Az eljárásban meghallgatott tanú úgy nyilatkozott, hogy a megállapodásokat elektronikus rendszerben tartják nyilván, tehát amennyiben a kiválasztott diák valóban rendelkezett eseti megállapodással, azt az iskolaszövetkezetnek a hatóság rendelkezésére kellett volna bocsátania.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező férfi nemével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg. Az eljárás során megállapítható volt, hogy a kérelmező férfi neme szerepet játszott abban, hogy nem őt választották ki a zárt Facebook-csoportban – kizárólag lányoknak – meghirdetett munkára, és kérdésére arról sem tájékoztatták, hogy miért nem végezhetik férfiak is a meghirdetett munkát.

A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását azért írta elő, mert az eljárás alá vont gyakorlata is diszkriminatív, amennyiben csak az egyik vagy csak a másik nem számára hirdet meg valamely munkát. A határozat nyilvánosságra hozatalával a honlapon a hatóság arra hívja fel a figyelmet, hogy a férfiak és a nők egyenlő eséllyel kell lehetővé tenni a munkavállalást minden esetben, ha a munka jellege és természete alapján nem indokolt a különbségtétel.

(2018. június 21-i jogerős 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.