

EBH/310/2007

Év

2007

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Egyéb helyzet, tulajdonság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező sérelmezte, hogy egy áruház az „alkalmazott az önkiszolgáló osztályon, eladó” munkakörre jelentkezését anyasága - 9 hónapos, 6 és 9 éves gyermekei - miatt elutasította. A kérelmező sérelmezte továbbá az eljárás során, hogy fizikai alkalmasságának megállapítására - melyre az eljárás alávont az elutasítás egyik döntő okaként hivatkozott - alkalmazott „ránézésre való becslés” módszerét, melyet nem tartott megfelelőnek.

Kérelmező megválaszolta írásban a felvételi kérdéseket (logikai feladatok és egy űrlap a személyes adatokról), melyben árufeltöltői munkakört jelölt meg, majd többszöri telefonálás után behívták szóbeli elbeszélgetésre, ahol a legtöbb kérdés a gyermekeire, családjára vonatkozott.

A hatóság tárgyalást tartott az ügyben. Az eljárás alá vont jogi képviselője és a tanúk az elutasítás indokaként arra hivatkoztak, hogy a kérelmező nem ér be a munkaidő kezdetére a bejárás nehézsége és lakóhelye távolsága miatt, fizikai teherbíró-képessége nem megfelelő, nem végezhet éjszakai munkát gyermeke egy éves koráig, a felvételi eljárás során a férjre vonatkozó kérdésre adott válasz bizalmatlanságot ébresztett a munkáltatóban, nincs tapasztalata hipermarketben végzett munkában. Az eljárás alá vont jogi képviselője védekezése során előadta, hogy vannak kisgyermekes női munkavállalóik, férfi jelentkezőket is elutasítottak és végül senkit nem vettek fel.

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 jogi képviselője hivatkozott az Ebktv. 22.§-ra, mely szerint a munkáltató mentesül, ha a kérdések lényegesek és a munka természete által indokoltak, hiszen így ismerhette meg az interjúztató személy a rendelkezésre állás és a munkabírási, munkába járás körülményeit. Három gyermek mellett az állásinterjún feltett kérdések fontosak voltak, hiszen az utazás és a munkavégzés mintegy 10-11 órát elvett volna a munkavállaló napjából. A munkáltató a felvételi eljárás során mérlegelési jogkörben hozza meg a felvételre vonatkozó döntését, annak részletes indokait nem köteles a pályázóval közölni. Kiemelte továbbá, hogy az eljárás alá vont nem egy indokra alapította a döntését, hanem összességében úgy ítélte meg, hogy a kérelmező a betölteni kívánt munkakörre nem alkalmas, nem elég rátermett. Az állásinterjún feltett egy vagy több személyesebb jellegű kérdés pedig nem alapozza meg a hátrányos megkülönböztetést, mivel az eljárás alá vont összehasonlítható helyzetben lévő más pályázókhoz képest nem részesítette kedvezőtlenebb bánásmódban kérelmezőt.

Kérelmező testalkatát (alacsony, vékony) a hatóság egyéb helyzetnek tekintette az anyaság, mint védett tulajdonság mellett. A munkaköri alkalmasságot az üzemorvos bírálja el, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján, mely részletes rendelkezéseket tartalmaz a sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelésekről, az anyagmozgatási munkával kapcsolatos korlátozásokról. Figyelemmel volt továbbá a hatóság a Közlekedési baleset- elhárító és egészségvédő óvórendszabály IV. Anyagmozgatás, anyagtárolás című fejezetének kiadásáról szóló 2/1972. (MK 6.) KPM rendeletre, mely rögzíti, hogy rendszeres rakodási és szállítási munkára alkalmazás előtt a dolgozókat előzetes orvosi vizsgálatra kell küldeni, továbbá a nők által emelhető, vihető súlyokat. Kérelmező fizikai alkalmasságára, teherbíró képességére nyilvánvalóan megjelenéséből és szabadidős tevékenységéből következtettek, figyelmen kívül hagyva a jogszabályi rendelkezéseket.

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 eljárás alá vont kiemelten hivatkozott kérelmező rendelkezésre állásával kapcsolatos problémára, a lakóhelye közötti távolsága is szerepet játszott az elutasítás indokaként, azonban a tanúk nyilatkozata e tekintetben nem volt egységes, alkalmanként önmaguknak is ellentmondóak voltak. A hatóság megítélése szerint kérelmező lakóhelyének távolsága (40 km) a munkavégzés helyétől nem több órát jelentett, mely akadályozta volna a napi munkába járást, illetve jelentősebb anyagi terhet jelentene a munkáltatónak, továbbá az csupán feltételezés, hogy aki távolabb lakik, „lemorzsolódhat”, szubjektív, nem megalapozott indok az elutasításra.

Az eljárás alá vont hivatkozott az a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) éjszakai munkavégzésre vonatkozó, eltérést nem engedő rendelkezéseire, azonban nem tudta bizonyítani, hogy az elutasításnak ez volt az egyik meghatározó oka. Az Mt. 118. § (1) bekezdése szerint a munkarendet, a napi munkaidő beosztásának szabályait - kollektív szerződés rendelkezése hiányában - a munkáltató állapítja meg. Az eljárás alá vont nem vizsgálta meg annak lehetőségét, hogy kérelmezőt hogyan tudta volna úgy alkalmazni, hogy éjszakai munkavégzésre ne kerüljön sor. Erre az Mt. 83.§-a szerint - a munkavállaló megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatható - is lehetőség lett volna.

Nem fogadta el továbbá a hatóság a hipermarketben szerzett munkatapasztalat hiányára történő hivatkozást sem, különös tekintettel arra, hogy nem szerepelt a hirdetésben az elvárások között (a szakirányú végzettség sem, amivel kérelmező rendelkezett). Az eljárás alá vont hivatkozott kérelmezőnek arra nyilatkozatára, hogy nem volt még családtagjának kapcsolata az áruházzal, azonban a férje korábban ott dolgozott, majd munkaviszonya megszűnt. Ez a magatartás bizalmatlanságot ébresztett a munkáltatóban. A hatóság ezzel kapcsolatban megállapította, hogy a kérelmező férjével kapcsolatban feltett kérdésre adott válasz nem volt meghatározó, a tanúk nyilatkozata szerint nem játszott szerepet az elutasításban, csupán formális volt.

Az, hogy az eljárás alá vont foglalkoztat kisgyermekes női munkavállalókat, továbbá elutasított férfi jelentkezőket is, végül pedig nem vett fel senkit a munkakörre az adott időszakban, nem zárja ki a konkrét esetben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését.

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 eljárás alá vont által előadott indokokat nem tartotta elfogadhatónak, mivel azok a munka jellege vagy természete alapján nem indokoltak, s nem arányosak, továbbá az Mt. 81.§-ban szabályozott próbaidő lehetőséget ad mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy a munkavégzés során egymás elvárásait, képességeit, a munkavégzés körülményeit megismerhessék, annak időtartama alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét kérelmezővel szemben azzal, hogy anyasága és egyéb helyzete -magassága, testalkata - miatt elutasította az „alkalmazott az önkiszolgáló osztályon, eladó” munkakör betöltésére irányuló jelentkezését. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvánosságra hozatalát 90 napra a www.egyenlobanasmod.hu honlapján, továbbá 2.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte az eljárás alá vontat.

2007. november

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.