

## **EBH/314/2006**

Év

2006

Védett tulajdonság:

Nemzetiséghez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező és 5 társa sérelmezték, hogy az egyik, munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó cég, amely egy másik kft.--hez betanított munkakörre kölcsönzött volna ki dolgozókat, az állásinterjúra megjelent mintegy 10 fős roma csoportból senkivel sem végezte el a felvételi eljárás második fordulóját jelentő alkalmassági tesztet, és a szóbeli interjú, melyen mind a munkaerő kölcsönző kft, mind a kölcsönzött dolgozókat fogadó cég munkatársa jelen volt, a romák vonatkozásában csupán egy, másfél perces beszélgetés volt, amelyen olyan kérdést is feltettek, amelynek nem volt köze a szakmai végzettséghez, tapasztalathoz, pl., „mi a legrosszabb tulajdonsága”.*

A kérelmezők nem írhattak tesztet, így a második fordulóig már nem jutottak el. Állításuk szerint tesztet egyetlen roma vagy annak kinézű jelentkező sem írhatott.

A hatóság felhívására a munkaerő kölcsönző kft. csatolta azon két fő jelentkezési lapját, akik tesztet írhattak és felvették őket dolgozni. Az egyik személy jelentkezési lapjából megállapítható, hogy 18 éves, iskolai végzettsége 8 általános, korábban nem volt munkahelye, így szakmai tapasztalata sem lehetett. A másik dolgozó karbantartói szakképzettségű, korábban egy gépgyártással foglalkozó cégnél dolgozott. Megállapítható volt, hogy a kérelmezők ilyen feltételek alapján tesztet valamennyien írhattak volna, hiszen közülük 5 fő rendelkezett autóiparban és gépgyártásban szerzett tapasztalattal. Ennek ellenére az eljárás alá vont cégek a tesztírás lehetőségét sem biztosították számukra, pedig a felvételi eljárási rend szerint az még nem jogosított fel senkit az alkalmazásra.

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 a tényállásra figyelemmel a kérelmet alaposnak találta.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvt.) 19.§-a különös bizonyítási szabályokat állapít meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárásokban. A törvény előírja, hogy a jogsérelmet szenvedett személy vagy csoport bizonyítja, hogy hátrány érte, és rendelkezik az Ebktv. 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonsággal vagy tulajdonságokkal. Kérelmezők valamennyien a roma kisebbséghez tartozónak vallották magukat, illetve bőrszínük alapján többet közülük a roma kisebbséghez tartozónak vélhettek. Kérelmezők sérelme, az őket ért hátrány az volt, hogy mindannyiuk számára igen rövid ideig tartott a felvételi beszélgetés, és ennek alapján döntött úgy a két eljárás alá vont kft személyügyi vezetője, hogy tesztet már nem írhatnak.

Az eljárás alá vont cégek kimentésként adták elő, hogy elsősorban kvalifikált munkaerőt keresnek, amelynek ellentmondott azonban a felvett dolgozók képzettsége, életkora. Arra vonatkozóan, hogy miért nem írhattak tesztet a kérelmezők, akik közül többen is rendelkeztek autóiparban vagy gépgyártásban szerzett tapasztalattal-, nem tudtak elfogadható magyarázatot adni. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont cégek kimentésként felhozott azon érvelését, mely szerint több roma kisebbséghez tartozó munkavállalót is foglalkoztatnak, mivel jelen ügy elbírálása szempontjából ennek jelentősége nem volt.

Megállapítható volt, hogy kérelmezőket mindkét eljárás alá vont kft közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette, mert valós (roma kisebbséghez való tartozásuk) vagy vélt (bőrszínük) tulajdonságuk alapján őket más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette azáltal, hogy nagyon rövid felvételi beszélgetés alatt eldöntötték a cégek személyügyi vezetői, hogy a felvételi eljárás második fordulóján, a tesztíráson ne vehessenek részt. Az eljárás alá vont cégek sem az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésében foglalt ún. általános kimentési lehetőségnek való megfelelést nem tudták eredményesen bizonyítani, sem a törvény 22.§ a) pontjában leírt ágazatspecifikus kimentési lehetőséggel nem tudtak megfelelően védekezni.

A Hatóság a döntésének meghozatalakor a fentiekén túl az alábbi jogszabályokra volt figyelemmel:

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 Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy: „A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bár-mely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül”.

Ugyanezen törvényhely (2) bekezdése szerint: „Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.”

Figyelembe vette a hatóság a Faji Egyenlőségi Irányelv ((2000/43/EK) rendelkezéseit, különöse annak 1. cikkelyét, amely a célok között fogalmazza meg a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni keretrendszer kialakítását azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve megvalósuljon, többek között a foglalkoztatás területén is. A Faji Egyenlőségi Irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának.

Kimentési ok kétféle létezik. Az első a valódi és döntő foglalkozási követelmény, amely szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az eltérő bánásmód, amely valamely faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó tulajdonságon alapul, nem jelent megkülönböztetést, amennyiben a vonatkozó konkrét foglalkozási tevékenység természetéből vagy végzésének a körülményeiből adódóan ez a tulajdonság valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek számít, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos. A másik a pozitív intézkedés, mely jelen ügyben nem releváns. A hatóság, amint arra rámutatott, jelen ügyben azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont kft.-k az Ebktv. 7.§ (2)-be foglalt, ún. általános kimentési okokra hivatkozással sem tudtak ésszerű magyarázatot adni arra, hogy kérelmezőkkel miért nem írárták meg a tesztet, miért nem vették figyelembe, hogy közülük többen rendelkeznek szakmai tapasztalattal, amelynek alapján legalább a felvételi eljárás második fordulóján a észvételre érdemessé válnának, megadva ezzel azt az esélyt, hogy esetleg próbamunkán is lehessen a szakmai képességüket vizsgálni.

A Foglalkoztatási Keretirányelv (2000/78/EK) rendelkezéseit mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában alkalmazni kell, különösen munkavállaláshoz, foglalkozáshoz való hozzájutás feltételeinél, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § c) és e) és pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy

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 weboldalán tartson fent, és 15 év

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

vagy csoport bőrszíne illetve nemzeti, vagy etnikai kisebbséghez való tartozása miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Az Ebktv. 21. § értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor: a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben.

A hatóság rámutat arra, hogy hiába szabályozott a felvételi eljárás rendje, mint jelen esetben-, ha a munkára jelentkezők azt tapasztalják, hogy pusztán egy--két kérdésből eldönthető az alkalmasságuk, és olyan kérdésekből is, amelyekből messzemenő következtetést levonni a szakmai tapasztalatra nézve nem is lehet.

Mindezek alapján joggal érezhetik méltánytalannak, adott körülmények között megalázónak és sértőnek a felvételi eljárást és a toborzást. Olyan esetekben, amikor a felvételre jelentkezőket arra sem méltatja a leendő munkáltató, hogy egy jelentkezési lapot kitöltsenek, amelyben ellenőrizhető módon számot adhatnak végzettségükről, szakmai múltjukról, korábbi munkahelyeikről, disszonánsan hat olyan kérdéseket feltenni az elbeszélgetés során, hogy „mi a legrosszabb, vagy legjobb tulajdonsága”.

A kérelmezők nem azt sérelmezték, hogy őket nem vették fel, hanem azt, hogy nem kezelték őket egyenlő méltóságú személyként a többi, nem roma jelentkezővel, és látszat „felvételi beszélgetés” alapján közölték, hogy nem felelnek meg a követelményeknek. A hatóság egyik eljárás alá vont előnyére sem tudta értékelni azt a körülményt, hogy volt néhány nem roma jelentkező is, akikkel szintén nem írtak tesztet, illetve azt sem, hogy a meghallgatott közül csak 4 embert vettek fel. Az eljárás alá vontak egyike sem vitatta ugyanis, hogy a kérelmezők közül egyik sem jutott el a tesztírásig, illetve többükre a személyügyi vezetők már nem is emlékeztek.

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 szankció alkalmazása során a hatóság azt vette figyelembe, hogy az alkalmazott szankciókhoz, mint megelőzéshez és visszatartó hatáshoz fűződő célok – a jogsértőmagatartás jövőbeni eltiltásán túl – csak pénzbírság kiszabásával érhetőek el, ezért az eljárás alá vontakkal szemben az Ebktv. 16. § b) és d) pontjaiban határozott szankciókat alkalmazta. A bírság összegét (600.000.-Ft illetve 700.000.-Ft) a Hatóság az eljárás alá vont cégek jövedelmi, vagyoni viszonyaira-, a becsatolt vagyonmérleg adatainak figyelembe vétele mellett,- valamint a sérelmet szenvedett kérelmezők nagyobb számára figyelemmel állapította meg.

Az eljárás alá vontak a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kérték, a Fővárosi Bíróság azonban a kerestet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.

2006. július

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.**