

## **EBH/385/2006**

Év

2006

Védett tulajdonság:

Vagyoni helyzet

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

*A kérelmező azért fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert az egyik oktatási intézmény igazgatója a munkaviszony létesítésére irányuló pályázatának elbírálása során vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A jelentkezéshez szükséges önéletrajzot nem fogadta el és ezért nem nyerte el a portási, illetve a karbantartói állást. A kérelmező megfelelő képzettségű, nem rendelkezik megfelelő jövedelemmel, segélyből és családi pótlékból tartja el beteg gyermekét és magát .*

Az Ebktv. szerint a hátrányos megkülönböztetés megállapításához nélkülözhetetlen a törvényben szabályozott védett tulajdonság, továbbá az ehhez kapcsolódó összehasonlítható helyzetben lévő személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmód tényleges megléte, valamint a hátrány okozása.

Az eljárás alá vont képviselőjében intézkedő személy a pályázat ügyében több esetben személyesen fogadta a kérelmezőt, aki a jelentkezéshez szükséges önéletrajzot a pályázat elbírálása előtt megfelelő időben benyújthatta. Az Ebktv. 7.§ (2) bek. szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a 8. §-ban felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. A 22.§ pedig úgy rendelkezik, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

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.**

Megállapítható, hogy az iskola egy speciális intézmény, gyógypedagógiai jellege miatt az igazgató az álláshirdetésben megjelölt szempont alapján járt el, a munkakör ellátásához leginkább megfelelő, munkatársat keresett, és az alkalmasnak talált személyekről is információkat szerzett be. Az iskola igazgatójának az Ebktv. 7. § (2) illetve a 22. § a.) pontja alapján joga volt a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok alapján az álláshirdetésben megjelölt szempont szerint olyan munkatársat felvenni, aki az iskolában a középsúlyos vagy enyhe fokban sérült és egyéb fogyatékos gyerekekkel is megtalálja a hangot, aki a munkahelyen nyugalmat sugároz és kiegyensúlyozott. Ez a technikai feladatokat ellátó munkatársak esetében is elvárás, ennek megfelelően - nemcsak a szakmai alkalmasság, hanem a jelentkezők személyiségének vizsgálata alapján - differenciált és hozott döntést a pályázatok elbírálása során.

E döntés az egyébként vagyoni helyzete és családi állapota miatt védett tulajdonsággal rendelkező kérelmező számára sérelemmel járt, a fent hivatkozott 7.§ (2) bekezdésében és 22. § a.) pontjában foglaltak miatt azonban nem járt az Ebktv. megsértésével, nem okozott jogsérelmet. Ezért a kérelmet el kellett utasítani.

2006. július 18.

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.**