

EBH/459/2014

Év

2014

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A hatósághoz érkezett panasz szerint a kérelmező eladó munkakörbe jelentkezett a bepanaszolt cég által üzemeltetett büfébe. Az üzletvezetőnek az első személyes beszélgetés alkalmával elmondta, hogy lesbikus. Ezt követően értesítették, hogy felvették az álláshelyre. A kérelmező első munkanapján azonban az üzletvezető telefonon közölte a kérelmezővel, hogy a felesége ellenzi az alkalmazását, mert az álláspontja szerint rossz fényt vet az üzletre, ezért nem foglalkoztatják. A kérelmező a beszélgetésről hangfelvételt készített és benyújtotta a hatósághoz. A kérelmező álláspontja szerint a bepanaszolt cég azzal, hogy eladó munkakörben nem foglalkoztatta, szexuális irányultsága miatt megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hangfelvételen az üzletvezető elmondja, hogy a feleségének vannak fenntartásai a kérelmezővel szemben, de tulajdonképpen nem a kérelmező személyével, hanem a helyzettel szemben van kifogása. A felesége számára furcsa, hogy a kérelmező fiatal lány létére egy majdnem negyven éves háromgyermekes anyával él együtt. Az üzletvezető a kérelmező bocsánatát kéri és azt mondja, hogy ebben a helyzetben nem tud mit tenni.

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 eljárást indított a bepanaszolt céggel (eljárás alá vont) szemben, egyben az eljárás alá vont képviselőjét nyilatkozattételre hívta fel. Az eljárás alá vont üzletvezetője nyilatkozatában nem vitatta, hogy kifogásként felmerült a kérelmező szexuális irányultsága, ez azonban nem az üzletvezető, hanem a felesége számára volt sérelmes és a „családi háború” elkerülése miatt döntött úgy, hogy a kérelmezőt nem foglalkoztatja. Hivatkozott arra is, hogy őt magát a kérelmező szexuális irányultsága nem befolyásolta a döntéshozatalban, hiszen akkor nem hívta volna be a büfébe és nem mutatta volna meg neki az elvégzendő feladatokat. Megjegyezte, hogy a kérelmező ténylegesen nem dolgozott a büfében, egy alkalommal járt ott, amikor az üzletvezető megmutatta az ellátandó feladatait. Az üzletvezető nyilatkozatában sajnálatát fejezte ki a történetek miatt, mert nem állt szándékában megbántani a kérelmezőt. A kérelemben foglaltakra a „kivételes alkalom” kifejezést használta és azzal indokolta, hogy döntésébe a felesége szólt bele. Az üzletvezető a kérelmező által becsatolt adathordozón rögzített beszélgetés megtörténtét elismerte és úgy fogalmazott, hogy felelősségét nem vitatja.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani.

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

Az Ebktv. 22. §-a 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.

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 Ebktv. 8. § m) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy, vagy csoport valós vagy vélt szexuális irányultsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint az eljárás alá vont félnek a hatósági eljárásban azt kell bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn (a) pont), vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani (b) pont).

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont cég az általa meghirdetett munkára a felvétel során a kérelmezővel szemben szexuális irányultságával összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A hatóság a foglalkoztatás területén érvényesülő, az Ebktv. 22. §-ában foglalt speciális kimentési szabályt alkalmazva azt vizsgálta, hogy a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt-e és az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos különbségtételnek minősül-e. A hatóság megállapította, hogy a cég üzletvezetője annak indokaként, hogy a kérelmezőt nem kívánja foglalkoztatni, kizárólag a kérelmező szexuális irányultságát jelölte meg, és másra nem hivatkozott, az általa alkalmazott megkülönböztetés nem minősül a munka jellege vagy természete alapján indokolt és az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos különbségtételnek.

A hatóság határozatában rámutatott továbbá arra, hogy az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az eljárás lefolytatására a munkáltatóval szemben rendelkezik hatáskörrel, azaz az eljárást a bepanaszolt céggel szemben folytatta le, ezért annak, hogy az üzletvezetőt magát állítása szerint a kérelmező szexuális irányultsága nem befolyásolta, azzal a feleségének voltak fenntartásai és a felesége kérésének eleget téve döntött úgy, hogy a kérelmezőt nem foglalkoztatja, nem volt jelentősége.

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.

Fentiek alapján tehát a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont az általa a kérelmezővel szemben alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem tudta kimenteni, ezért a hatóság határozatában megállapította, hogy a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy szexuális irányultsága miatt eladó munkakörben nem foglalkoztatta. Az eljárás alá vont ezen intézkedésével a kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A hatóság az eljárás alá vont társaságnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, valamint mérlegelte az egyéni szempontokat. Így tekintettel volt az eljárás alá vont együttműködő magatartására és a jogsértéssel érintettek körének nagyságára. A hatóság figyelemmel volt arra is, hogy az eljárás alá vont üzletvezetője több ízben bocsánatot kért a kérelmezőtől, az eljárás során felelősségét elismerte valamint sajnálatát fejezte ki a történetek miatt. Mindezek okán a hatóság a jövőbeni hasonló esetek elkerülése végett eltiltotta az eljárás alá vont céget a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdésében foglalt további jogkövetkezmények alkalmazását pedig nem tartotta indokoltnak.

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.